

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



**Propuesta de gestión y liderazgo para mejorar la calidad del
aprendizaje en el Cetpro “Santísima Trinidad” – Nuevo
Chimbote.**

Tesis para obtener el grado de maestro en educación con mención en
docencia universitaria y gestión educativa

Autor

Mendoza Colonia, Luis Alfredo

Asesor (ORCID: 0000-0002-7030-1920)

Hernán Berrospi Espinoza

Chimbote - Perú

2017

PALABRAS CLAVES

Tema	Gestión, liderazgo, aprendizaje
Especialidad	Educación

KEYWORDS

Topic	Management, leadership, learning
Speciality	Education

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Línea de Investigación	Didáctica para el proceso de enseñanza-aprendizaje
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Ciencias de la Educación
Disciplina	Educación General (Incluye Capacitación, Pedagogía)



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Propuesta de gestión y liderazgo para mejorar la calidad del aprendizaje en el Cetpro "Santísima Trinidad" - Nuevo Chimbote.**" del (a) estudiante: **MENDOZA COLONIA LUIS ALFREDO**, identificado(a) con Código N° **2008075436**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **19%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 18 de diciembre de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

ÍNDICE

ÍNDICE	iii
PALABRAS CLAVE	ii
LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN	ii
TÍTULO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT.....	vi
INTRODUCCIÓN	1
METODOLOGIA.....	31
RESULTADOS	34
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	38
CONCLUSIONES	40
RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	42
ANEXOS.....	44

**Propuesta de gestión y liderazgo para mejorar la calidad del
aprendizaje en el Cetpro “Santísima Trinidad” – Nuevo
Chimbote.**

**Management and leadership proposal to improve the
quality of learning at Cetpro “Santísima Trinidad” –
Nuevo Chimbote.**

RESUMEN

La presente investigación lleva como título “Propuesta de gestión y liderazgo para mejorar la calidad del aprendizaje en el CETPRO “Santísima Trinidad” – Nuevo Chimbote”, cuyo propósito fue demostrar cómo la propuesta de gestión y liderazgo mejora la calidad del aprendizaje en el CETPRO “Santísima Trinidad” – Nuevo Chimbote. El tipo de investigación consistió en el tipo aplicado con un diseño pre experimental. Se seleccionó la muestra es de 45 alumnos, grupo experimental de peluquería profesional 15 alumnas, industria alimentaria 14 alumnas y corte y confección 16 alumnas y el grupo de control estará formada por todas las alumnas de las tres especialidades. La técnica empleada fue la encuesta, y sus instrumentos fueron dos cuestionarios (uno para cada variable). Para la prueba de la hipótesis se aplicó la prueba estadística R de Pearson obteniendo como resultado una correlación positiva media (0.755) entre las variables gestión y liderazgo y calidad del aprendizaje, es decir a mayor gestión y liderazgo en la institución, mejor será la calidad del aprendizaje.

ABSTRACT

The title of this research is “Management and leadership proposal to improve the quality of learning at CETPRO “Santísima Trinidad” – Nuevo Chimbote”, the purpose of which was to demonstrate how the management and leadership proposal improves the quality of learning at CETPRO. “Holy Trinity” – Nuevo Chimbote. The type of research consisted of the applied type with a pre-experimental design. The sample was selected: 45 students, experimental group of professional hairdressing 15 students, food industry 14 students and cutting and sewing 16 students and the control group will be made up of all the students of the three specialties. The technique used was the survey, and its instruments were two questionnaires (one for each variable). To test the hypothesis, Pearson's R statistical test was applied, resulting in a medium positive correlation (0.755) between the variables management and leadership and quality of learning, that is, the greater the management and leadership in the institution, the better the quality. of learning.

INTRODUCCIÓN

Para presentar en este rubro los estudios que anticipan al presente indagando en las principales bibliotecas del estado y privadas; así como se ha explorado en internet en las principales ventanas para poder ubicar la investigación que a continuación se detalla:

Arrieta (2017), en su tesis denominada “Liderazgo educativo y calidad de servicio en un centro educativo militarizado de Venezuela”, y para ello se empleó como metodología un enfoque cuantitativo, así también, de un diseño no experimental y correlacional. La muestra con la que se trabajó se encontró conformada por 150 padres de familia, a quienes se les aplicó como instrumento el cuestionario, constituido por 20 interrogantes. Finalmente, los resultados arrojaron que, el 74.23% padres de familia manifestaron que el liderazgo educativo específicamente el director, se encuentra en un nivel regular, mientras tanto, el 62.11% sostienen que están medianamente satisfechos con la calidad de servicio. En conclusión, obtenido un r igual a 0.744 y un p de 0.002, se demostró que existe una asociación moderada entre las variables en estudio.

Mendieta (2017), en su tesis “Gestión educativa y servicio que se ofrece en centros educativos de Catalunya”, empleó como metodología un enfoque mixto, cuantitativo y cualitativo, utilizando además un tipo de investigación descriptiva y bibliográfica. Los participantes en el estudio fueron 1300 maestros de todos los centros educativos de Catalunya, quienes respondieron a una encuesta y una entrevista. Entre los principales hallazgos se pudo conocer que, teniendo la cuenta la encuesta nacional de estadística, Catalunya se encuentra en el segundo lugar como comunidad autónoma que mejor gestiona los servicios educativos, esto, de acuerdo al 91.23% de maestros, debido a que constantemente se está buscando la innovación en los procesos educativos, además de tener autonomía en parte de los principales manejos de los centros educativos.

Mesías (2016) en su trabajo tuvo el objetivo de determinar la influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales en la institución “Pedro Vicente Maldonado”, del cantón Pujilí, Cotopaxi – Ecuador. El tipo de investigación correspondió al científico de enfoque sistemático. 85 colaboradores fueron la muestra del estudio, y se aplicaron las encuestas y la observación como técnicas de observación. Siendo el cuestionario y las fichas de observación, los instrumentos de recolección de datos. La conclusión del estudio señala que el líder de la institución no asume su rol como tal, y los docentes no tienen buenas relaciones con sus demás colegas.

Morales (2017), en su tesis denominada “Gestión escolar y calidad de servicio de una institución educativa de la ciudad de Juanjuí”, donde se utilizó una metodología con enfoque cuantitativo, fundamentada en un diseño básico y descriptivo correlacional. La investigación contó con la participación de 194 padres de familia, quienes aportaron sus perspectivas mediante un cuestionario. Según los resultados obtenidos, el 57.73% considera que la administración escolar presenta un desempeño regular, y en paralelo, el 60.31% opina que la calidad del servicio educativo es igualmente regular. En conclusión, se demostró que, de acuerdo a un valor p igual a 0.76, y una significancia menor a 0.05, existe una clara relación entre las variables que fueron objeto de estudio.

Sosa (2017) en su estudio, conto con la finalidad determinar la influencia de la gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las I.E. de Puente Piedra; fue de tipo descriptivo con un diseño no experimental. La muestra constituido por 294 docentes se les aplicó como técnica de recolección de datos la encuesta, y se recopiló también información de fuentes bibliográficas tanto de libros como revistas, periódicos escritos y trabajos de investigación anteriores. Se concluyó que el 48% respondió que está totalmente de acuerdo en que la gestión administrativa puede ser efectiva, mientras que el 26% respondió que está de acuerdo, el 15% no está de acuerdo y el 12% está muy en desacuerdo. El 71% considera la gestión pedagógica en gran medida como un factor necesario para

mejorar la eficacia de las actividades pedagógicas, el 14% responde solo parcialmente y el 16% tiene solo un nivel bajo. En relación con el alcance de la gestión pedagógica en las actividades pedagógicas; 29% a nivel de planificación, 16% a nivel de control, 17% a nivel de establecimiento de metas, 11% a nivel de resolución de problemas, 7% a nivel de comunicación, así como 15% a nivel de trabajo en equipo. Nivel de entrenamiento y 5% en fuerza de impacto. El 57% cree que la gestión educativa es muy esencial para mejorar la eficacia de las actividades pedagógicas, el 28% cree que es esencial, el 7% cree que no es esencial y el 9% cree que no es esencial. Finalmente, se concluye que la gestión educativa incide positivamente en el Marco de Buenas Prácticas Pedagógicas del IEI de Puente Piedra; Así como la administración directiva, la administración educativa, la gestión comunitaria, la gestión administrativa y financiera.

Gasco y Puelles (2017) en su trabajo tuvo como fin determinar la relación existente entre gestión escolar y calidad educativa en la I.E.P N° 10011 Cnel. Francisco Bolognesi Cervantes; el tipo de estudio fue descriptiva-correlacional. Constituida por una población estudiantil (985) y los padres de familia (800). La técnica empleada fue el cuestionario. Los resultados indican que la relación profesor-alumno en un IEP es permanente, dependiendo de las actitudes de los alumnos en la clase y del grado de tolerancia que les muestre el profesor. En cuanto al grado de confianza y unidad entre el equipo directivo y los profesores, el objetivo es fomentar un ambiente de confianza donde profesores y estudiantes se sientan cómodos expresando cualquier situación cuestionable sin temor. El IEP contiene un organigrama bien estructurado y una descripción del trabajo para los agentes que trabajan dentro de la Academia. Por otro lado, algunos docentes creen que su participación en los procesos de gestión no se traduce en cambios efectivos en la organización (62,9%), mientras que otros creen lo contrario. En cuanto a la sugerencia del docente para mejorar la enseñanza, concluyó que las opiniones están divididas sobre el programa de educación interna; El 68,6% estuvo de acuerdo en que si era posible contribuir positivamente, mientras que el 14,3% se opuso. nivel de supervisión para contribuir a mejorar la calidad de la educación; 71,43% está de

acuerdo. Finalmente, existe una relación positiva alta (0.896) entre la variable administración escolar y la variable calidad educativa con el grado de firma. de un total de 0.000.

Garrido (2017) en su tesis tuvo el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo y la gestión educativa en las distintas instituciones educativas del distrito de Nuevo Chimbote. De un tipo descriptivo correlacional y de diseño transversal, la muestra de este estudio estuvo conformado por 19 directores. Para recolectar la información se empleó la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. La conclusión del estudio señala que el 100% de los encuestados sostuvo que el nivel del liderazgo es alto. Por lo que, de acuerdo al valor obtenido del coeficiente $r=0.717$, se pudo determinar que ambas variables se relacionan de manera fuerte y positiva. Afirmando que mientras mejor sea el liderazgo, mejor será la gestión educativa.

Finalmente, Córdova (2017), en su investigación tuvo como objetivo evaluar la gestión escolar en la I.E Inicial N° 015, Santa Teresita, de Cajamarca, durante el año 2016, con una metodología de nivel descriptivo, conformada por una población de 18 docentes, Obtuvo un puntaje de 81.8% indicando que la I.E N° 015, Santa Teresita, Cajamarca, ha implementado una adecuada gestión escolar, y concluyó que el principal factor para mejorar la prestación del servicio educativo en la IE N° 015, Santa Teresita, Cajamarca, el estándar del agente es el liderazgo, en el modelo EFQM se supera el 85% y en la administración escolar esta cifra alcanza el 78,8%.

En relación a la fundamentación científica, los conceptos de Gestión y Liderazgo tienen los siguientes preceptos:

El término “Gestión” engloba muchos aspectos como hacerse cargo de algo y realizar con gran responsabilidad un conjunto de actividades, actividades, procesos o tareas que pueden ser de carácter empresarial, personal o educativo.

Si miramos la gestión de manera holística, implica un cambio organizacional tanto interno como externo, desde cambios en la economía hasta cambios más globales, ya que toda organización se ve afectada por un entorno muy cambiante.

Asimismo, el campo de la gestión educativa es muy amplio, pero se puede dividir en cuatro áreas generales: educativa, institucional, académica y pedagógica, todas las cuales se ocupan de las metas de lograr las metas organizacionales de una institución como si fuera un sistema demasiado complicado.

En su estudio, Mintzberg (1984) y Stoner (1996) consideraron la gestión educativa como la gestión interna de las instituciones educativas con el objetivo de lograr objetivos institucionales establecidos a través de estrategias bien estructuradas para asegurar el logro de estos objetivos.

Se entiende como gestión educativa al proceso de orientar a fortalecer y alcanzar los proyectos educativos institucionales, donde se promueva la autonomía institucional bajo los lineamientos y políticas establecida por el órgano superior teniendo como propósito de engrandecer los procesos pedagógicos, satisfaciendo las necesidades educativas del contexto local, regional y nacional. También el Ministerio de Educación en su R.M. N° 168 – 2002 - ED (2002) sustenta que la gestión educativa tiene la tarea de fomentar y mantener en los centros educativos, ya sea la parte administrativa como pedagógica, los procesos internos democráticamente, equitativo y eficientemente, donde a los alumnos le permitan forjarse como ciudadanos íntegros con valores humanos, capaces de construir una sociedad democrática y lograr el desarrollo nacional, para lo cual es necesario lograr el proyecto personal como del proyecto colectivo.

Esta definición dada por el Ministerio de Educación fomenta la democracia en los niveles del sistema educativo, no solo en lo administrativo sino también en el aspecto pedagógico, lo cual permitirá desarrollar ciudadanos con la capacidad de cimentar una nación democrática.

El portal EcuRed (2019) sostiene que la gestión tiene las siguientes etapas:

La planificación, en esta etapa se especifica los objetivos que se desean alcanzar, ya sea a corto, mediano o largo plazo, y el cómo serán logrados. Esta etapa es importante porque se inicia con la planificación, la cual es el cimiento para las demás etapas.

Se concibe por planificación a las acciones y disposiciones establecidas para alcanzar un objetivo específico, manejando para ello los recursos disponibles establecidos en un determinado tiempo y espacio dentro de la institución. A través de la planeación se crea un plan, donde se determina las acciones que deben de cumplir para un tiempo específico para alcanzar la meta fijada.

La planificación puede formularse de distintas maneras las cuales se detallan:

Planificación estratégica. Donde los objetivos se plantean a largo plazo, que para ser alcanzados se deben de lograr metas específicas donde se debe de integrar situaciones internas y externas. Esta planificación se realiza ya sea en el ámbito jerárquico y operativos dentro del aula.

Planificación táctica. Este tipo de planificación se efectúa en forma continua, donde se determina las acciones en forma sistemática, las cuales se van ajustando de acuerdo a los logros que se van alcanzando.

Planificación operativa. Este tipo de planeación incluye metas menores alcanzables en un corto plazo, y que mayormente se ejecutan en el nivel más bajo de la organización, en el caso de los colegios, sería en las actividades de interacción con el alumno.

Planificación normativa. En este tipo de planificación tiene la función de normalizar y reglamentar todas las acciones permitidas que se aplicaran durante el desarrollo de una actividad.

La organización, Se establecen los procedimientos para alcanzar los objetivos fijados en la etapa anterior. En esta etapa organizamos el trabajo y el personal que estará a cargo.

Se define a la organización como la distribución de actividades, responsabilidades con sus respectivos recursos para que se lleven a cabo una tarea con éxito, de cualquier tipo, con la participación de los miembros o actores de un grupo. Pero se debe de tener en cuenta que esta distribución tiene que ver mucho con el trabajo a desempeñar, con las personas que van a realizar el trabajo y el lugar donde se realizan las actividades programadas. Para ello en esta etapa se debe de crear una estructura jerárquica la cual permitirá asignar una autoridad en cada uno de los puestos establecidos.

Dirección o liderar, Viene hacer el proceso de ejecución a cargo del personal quien dirige y motiva todo el proceso para alcanzar los objetivos planificados.

El concepto de dirección viene de la acción dirigir la cual involucra mandar, influir y motivar al personal que se encuentran a cargo para que realicen una tarea de manera eficiente. El personal que se encarga de la dirección debe tener una relación adecuada con el personal a cargo y darle el tiempo necesario para dirigir las acciones o actividades de esta área. Como podemos notar, la dirección debe permitir establecer vínculo de relaciones entre los gerentes o directivos con cada una del personal que tienen a su cargo o trabajan con ellos. Los directivos administran tratando de incentivar a los demás integrantes del equipo de trabajo a que se unan para alcanzar los objetivos o metas que se han planificado y organizado con anticipación, para ello los gerentes o directivos deben de crear un clima institucional o laboral óptimo donde el personal a cargo se sienta a gusto con el trabajo que desempeñan y trabajen haciendo sus mejores esfuerzos. Por lo tanto, este proceso de dirección es muy importante y esencial en toda gestión.

Control, etapa crucial en toda gestión, donde se examina si lo planificado ha sido respetada y se ha logrado alcanzar los objetivos que se han planificado.

Si se desea un control en la gestión, se podría decir que el control permite comparar los estándares de desempeño establecidos en los objetivos de planificación, compararlos con el desempeño real, lo cual permitirá diseñar estrategias de retroalimentación, verificar si existen desviaciones y calcular su significancia, para tomar acciones correctivas para asegurar que todos los recursos

asignados, incluidos el personal, se están utilizando de la manera correcta y eficientemente posible para alcanzar los objetivos institucionales.

Asimismo, el portal gestiopolis (2015) en su ensayo de la gestión educativa en México, sostiene que se puede clasificar los siguientes tipos de gestión:

Gestión Pedagógica, es la más importante de todos los tipos de gestión, porque a través de ella nos permite conocer los aspectos necesarios y básicos para formar a los alumnos íntegramente, tanto en conocimientos, valores y actitudes, enfocándose su accionar en lograr que los alumnos asimilen los conocimientos que se imparten y que les permitan adquirir capacidades y competencias básicas que les permitan insertarse en la sociedad y les permita desempeñarse como ciudadano democrático e integro.

Gestión Educativa, esta gestión tiene como ámbito de acción todo lo referente a aspectos académicos, aspectos relacionados a la comunicación e interacción con la comunidad, y aspectos relacionados con la parte administrativa y movimiento económico. El accionar de la gestión educativa se centra en aspectos de organizar, diseñar, desarrollar y evaluar una cultura escolar propia, sin salirse del marco y normas de la política educativa vigente de nuestro país.

Gestión Institucional, asegura la mejora de la estructura administrativa de la institución para implementar los proyectos de la mejor manera posible, apoyando y realizando las intenciones pedagógicas en las actividades educativas.

En el caso del Liderazgo, de acuerdo con Chiavenato (2005), la relevancia del liderazgo reside en su habilidad para guiar y dirigir. Aunque una organización pueda contar con procedimientos de planificación, control y organización adecuados, su existencia puede estar en peligro sin un liderazgo adecuado. El liderazgo es esencial para asegurar la continuidad de cualquier empresa u organización. Por otro lado, muchas organizaciones con deficiencias en la planificación y en las técnicas de organización y control logran sobrevivir gracias a un liderazgo dinámico.

Así mismo, Chiavenato (2005), sostiene que el liderazgo ha experimentado diferentes tendencias a lo largo del tiempo. Históricamente, se han identificado cinco eras de liderazgo y actualmente estamos en transición hacia una sexta era. Estos tiempos reflejan la evolución de las necesidades de las personas y las condiciones cambiantes. En la era del liderazgo conquistador, se busca un gobernante y líder omnipotente. En la era del liderazgo empresarial, las personas buscan líderes para ayudar a mejorar sus vidas. En la era del liderazgo organizacional, se valoran las capacidades organizacionales y la pertenencia. La era del liderazgo y la innovación requiere líderes altamente innovadores que puedan lidiar con la rápida obsolescencia. En una era de liderazgo en información, las personas reconocen la importancia de comprender y utilizar la información de manera inteligente. Actualmente, el liderazgo de la nueva era se caracteriza por la incertidumbre sobre las futuras habilidades necesarias para liderar.

En la era del liderazgo organizacional, las personas buscan un sentido de pertenencia y las capacidades organizacionales se convierten en la medida del liderazgo. En la era del liderazgo y la innovación, los líderes se destacan por su capacidad de innovar y responder a la rápida obsolescencia. En la era de la información del liderazgo, se reconoce la importancia de que los líderes comprendan y manejen la información de manera inteligente y creativa. En cuanto al liderazgo de la nueva era, sus características se han mantenido constantes, pero es difícil predecir las habilidades que necesitarán nuestros líderes en el futuro.

Los líderes del mañana necesitarán adquirir las habilidades para usar nuevas tecnologías y desarrollar habilidades de pensamiento crítico para analizar y sintetizar efectivamente la información que reciben. A pesar de los avances tecnológicos, su enfoque principal seguirá siendo personal. Entenderán que su trabajo es liderar personas, no cosas, números o proyectos. Necesitan personas que puedan proporcionar lo que la gente quiere para inspirarlos a liderar. También deben desarrollar habilidades de escucha para comprender las necesidades de los demás. Además, deben tener la capacidad de planificar por sí mismos a corto y largo plazo para mantener una ventaja competitiva en su entorno.

Reyes (2012) sostiene que Likert y su equipo de la Universidad de Michigan, reconocidos exponentes de la administración participativa y la psicología industrial, han realizado estudios exhaustivos sobre los patrones y estilos de liderazgo y administración durante varias décadas. A lo largo de sus investigaciones, Likert desarrolló ideas y enfoques para comprender el comportamiento de los líderes. Según Reyes (2012), hablar de estilos de liderazgo implica referirse al conjunto de cualidades y técnicas que un gerente emplea para dirigir a sus subordinados (p. 30). A pesar del paso del tiempo y el surgimiento de nuevas teorías de liderazgo, las recomendaciones de Likert siguen siendo relevantes y aún cuentan con el respaldo de la literatura profesional. Como explica Reyes (2012), se eligió esta lógica porque es muy utilizada en estudios de países relacionados con el tema de este estudio. Según el investigador valenciano, según la orientación personal de Likert, las personas no solo trabajan en las organizaciones, sino que también trabajan en las organizaciones. Con base en este punto de vista, Likert propuso cuatro estilos de gestión, pero antes de establecerlos, es necesario considerar describir cuatro criterios o factores que los determinan: proceso de toma de decisiones, sistema de comunicación, relación interpersonal y sistema de recompensas (p. 20).

La toma de decisiones y la comunicación son fundamentales para la supervivencia de una organización. Los líderes gerenciales evalúan la información y comprenden el impacto de sus decisiones. La comunicación clara y relevante es crucial para un trabajo en equipo eficiente. Un gerente efectivo se basa en la comunicación para mantener cohesionadas a todas las partes funcionales. Es importante evitar errores y retrasos en la transmisión de información para evitar fallos en los subordinados y garantizar una toma de decisiones efectiva.

Las relaciones interpersonales en el ámbito educativo se refieren a la interacción entre el director y el personal docente. El objetivo es trabajar en equipo para alcanzar metas específicas. El uso de recompensas y castigos busca guiar las acciones del personal hacia los objetivos, reforzando conductas positivas y desalentando comportamientos negativos. Por ejemplo, las recompensas pueden incluir felicitaciones escritas o designaciones para representar a la institución. Las sanciones pueden ser llamadas de atención verbales, amonestaciones escritas o

incluso procesos administrativos. Según Calero, adoptar actitudes tradicionales de jefe formal limita el éxito de una organización. Es fundamental que los líderes en educación encarnen nuevas mentalidades y actitudes para generar compromiso y motivación en toda la organización (Reyes, 2012; Calero, 2005).

El liderazgo es un elemento esencial en la administración, y ser un administrador excelente requiere tener la capacidad de guiar y dirigir de manera efectiva. El liderazgo implica ser seguido por otros, ya que las personas ven al líder como alguien que puede ayudarles a alcanzar sus propios deseos, motivos y necesidades. El liderazgo y la motivación están estrechamente vinculados. Los líderes no solo responden a los motivadores, sino que también pueden influir en ellos a través del clima organizacional que establecen.

A diferencia del simple ejercicio del poder, el liderazgo se relaciona con las necesidades y metas de quienes siguen y alcanzan, creando una dinámica mutua que eleva los niveles de motivación y moral. El liderazgo tiene un impacto transformador tanto en el líder como en los seguidores, elevando su comportamiento y aspiraciones éticas. El líder inspira confianza en sus seguidores y les ayuda a sentirse más capaces de alcanzar los objetivos compartidos. (Chipana, 2015, p. 24).

Guevara (2008) citado por Coronado (2019) nos presenta el "Perfil general del educador líder", que incluye los siguientes elementos clave:

Es fundamental que el educador líder mantenga una buena salud física y psicológica, transmitiendo entusiasmo y empatía hacia los demás. Debe cultivar hábitos saludables y rechazar vicios que afecten su salud y sirvan como malos ejemplos.

El educador líder debe tener una personalidad propia, fundamentada en valores, virtudes y alto nivel ético. Debe ser justo, veraz, honesto, libre, solidario y cooperativo. Esto le permitirá establecer una conexión empática y cordial con los demás.

Es crucial para el educador líder promover la creatividad, iniciativa y originalidad. Debe encontrar inspiración en las distintas culturas peruanas,

especialmente en las autóctonas, que han realizado importantes aportes en campos como medicina, artesanía, folclore, etc.

El educador líder tiene una identidad personal sólida y autoestima merecida. Valora su historia, familia, comunidad y se identifica con la nación peruana y su patria libre y soberana.

Robbins y Coulter (2010) plantean que un líder influye sobre los demás, y sobretodo tiene poder gerencial. El liderazgo se refiere a las acciones realizadas por los líderes, el proceso de guiar e influir en un grupo para lograr sus objetivos. Sin embargo, es importante no confundir liderazgo con dirigir o gestionar. Según Silíceo y otros (2001), ser líder significa definir tareas en términos de visión, misión y valores.

Es necesario que los líderes estén presentes en los niveles institucionales, intermedios y operativos de la organización, porque la empresa los necesita en todos sus ámbitos de actuación. Es importante señalar que liderazgo y gestión no son términos intercambiables. Mientras que los administradores son responsables de los recursos y funciones como la planificación, presupuestación, organización, dirección, ejecución y control, la calidad del liderazgo se demuestra en actividades como alineamiento de actitudes, inspiración y motivación.

En toda organización existen diversas relaciones que involucran la presencia de líderes y seguidores, ya sea en comités, equipos de trabajo, interacciones entre superiores y subordinados, etc. Un líder emerge cuando el grupo le asigna cualidades de liderazgo con base en la teoría implícita del seguidor. Esto significa que el grupo reconoce en esa persona características únicas que se relacionan con sus propias percepciones y características personales. Por lo tanto, se pueden encontrar diferentes tipos de líderes según las peculiaridades de cada grupo.

En cuanto a los principios de la administración pública en el campo de la educación, Arava (1998) al que hace referencia Yaro (2019) estableció los siguientes principios básicos:

Enfoque centrado en el estudiante: El objetivo principal de la institución es la educación de los estudiantes.

Jerarquías y autoridades claras: establecimiento de jerarquías y autoridades con fines de asegurar cohesión de acciones en la organización.

Toma de decisiones clara: Implica definir con precisión quién toma las decisiones y cómo se llevará a cabo el proceso, y asignar responsabilidades a cada individuo.

Definición clara de los canales de participación: establezca canales de participación claros para alinear las contribuciones de los actores educativos con los objetivos institucionales.

Asignación de personal de acuerdo a capacidad y especialidad: Las habilidades y destrezas del personal docente y administrativo son consideradas al ubicarlos en roles apropiados a su experiencia y profesión.

Coordinación fluida y clara: El objetivo es aumentar la coherencia de la acción a través de una coordinación eficaz, asegurando la transparencia y la comunicación continua.

Control y evaluación eficiente y oportuna: Implementar mecanismos de control y evaluación efectivos y oportunos para lograr la mejora continua y brindar información veraz para la toma de decisiones adecuadas.

En lo que respecta al liderazgo gerencial, el ejercicio del liderazgo como competencia es una competencia profesional, relacionada con la asunción de responsabilidades, que cuida el propósito y la misión del trabajo, el “por qué y para qué” en todos los niveles educativos.

El proceso de reforma de la gestión educativa es largo y está influenciado por la era política del gobierno. Por eso es complicado que todos participen en tan poco tiempo. Por lo tanto, se requiere un proceso intensivo de comunicación en la reforma para comprender el contenido de la reforma. Se trata de liderazgo: una comprensión profesional del proceso de transformación. Esto te permitirá ver el significado del cambio, y cuando tengas más involucramiento, surgirá el compromiso. En ausencia de estos procesos, surge la resistencia. Esto se hace burocráticamente. Una buena estrategia de transformación sin comunicación fracasará. Si tal liderazgo no es activo en la alta arena política, sofoca la posibilidad de que surja en la gestión a nivel escolar.

El liderazgo se compone de un conjunto de prácticas que involucran tanto elementos conceptuales como metodológicos en la gestión estratégica. Requiere una planificación cuidadosa, así como la capacidad de implementar, evaluar y brindar retroalimentación a los actores involucrados. La retroalimentación genera un mayor compromiso por parte de los actores y permite rediseñar estrategias de trabajo cuando los objetivos no se están alcanzando. El liderazgo debe centrarse en el "cómo" a través de la claridad en los propósitos y objetivos, lo que a su vez promueve una mayor profesionalización. El liderazgo puede surgir tanto de los directivos como de los docentes en diferentes niveles de la organización.

De acuerdo a Catell (1950, citado en Vila, 2018), señala que el líder es la persona que puede generar, producir, innovar constantes cambios para alcanzar logros de un grupo. De acuerdo a Boe & Hognestad (2017) y Male & Palaiologou (2017), sugieren que el concepto de liderazgo híbrido es más adecuado para describir los roles de liderazgo de los docentes. La perspectiva presentada sugiere que el liderazgo es un equilibrio entre esfuerzos individuales y colectivos. Sin embargo, esta visión omite componentes esenciales del liderazgo distribuido, tales como la idea de que tanto los líderes formales como los informales ejercen liderazgo de forma autónoma pero interconectada, y que el liderazgo se disemina en la entidad a través de distintos individuos y situaciones.

Por su parte Hernández (2006), que es el autor representante de la variable, argumenta que el liderazgo directivo se encuentra referido a la capacidad de poder generar una definición más colectiva de los procesos del centro educativo, a su vez, es la persona que dinamiza el camino para lograr los objetivos institucionales. Es por ello que el principal propósito del líder directivo es poder lograr armonía, estabilidad de relaciones internas y externas y coordinar conjuntamente con su personal, el cumplimiento de los propósitos institucionales.

Entre tanto, Santos (2015, citado en Vila, 2018), define el liderazgo directivo como el proceso en donde se ejerce influencia carismática, dominación de estrategias profesionales y recursos de la institución; es la cabeza de la estructura organizacional de la misma, y tiene la capacidad de controlar y sancionar, además de promover la

colaboración entre los integrantes del grupo de trabajo, al cual constantemente está animando poniendo en práctica habilidades comunicativas.

La interdependencia entre las promulgaciones de liderazgo por parte de diferentes partes interesadas en el liderazgo es crucial para que los líderes y los maestros logren objetivos comunes. Por ejemplo, Sims et al. (2015), enfatizan que la esencia del liderazgo distribuido es la creación y desarrollo del significado compartido de la organización por parte de todos los miembros del personal.

Muchos recursos abordan el tema del liderazgo pedagógico, un número creciente de estudios revelan que este tipo de liderazgo escolar puede ser uno de los factores clave en la creación de escuelas efectivas y sistemas escolares efectivos (OCDE, 2016). En términos generales, hay cuatro puntos de vista principales con respecto al liderazgo pedagógico.

Entonces, se considera el liderazgo pedagógico como un liderazgo centrado en el aprendizaje y liderazgo del aprendizaje, tanto para el aprendizaje de los estudiantes como para el aprendizaje de los docentes (Phelps, 2014), que debe centrarse en el desarrollo de los docentes, los estudiantes y la práctica pedagógica (Johanna & Manjula, 2011). La segunda visión enfatizaba el papel de los directores y su desarrollo profesional (Robinson et al., 2009).

El tercer punto de vista no solo enfatiza que el liderazgo pedagógico se centra en los alumnos, sino que también enfatiza el proceso dinámico de implementar el liderazgo pedagógico (Male & Palaiologou, 2013). El cuarto grupo siguió la noción de que 'el liderazgo pedagógico debe enfatizar la importancia de establecer objetivos educativos claros, planificar el currículo y evaluar a los docentes y la enseñanza (Robinson et al., 2009), que incluye no solo la enseñanza y el aprendizaje sino también el sistema de evaluación del liderazgo pedagógico en una escuela en particular. Male y Palaiologou (2013) sugirieron que el propósito de tal enfoque es alinear estas prácticas con estándares externos y expectativas con respecto a los logros de los estudiantes.

El liderazgo pedagógico proporciona un patrón diferente a los profesionales para repensar la forma de trabajar y aprender. Considerando necesario fortalecer el liderazgo pedagógico en las escuelas, los investigadores realizaron un análisis

concreto de las dimensiones del liderazgo pedagógico. Por ejemplo, Mac Neill (2007) (MacNeill & Cavanagh, 2007) y sus colegas propusieron 11 dimensiones de liderazgo pedagógico basadas en una extensa revisión de la literatura.

Las tareas clave incluyen la definición de objetivos y expectativas, la asignación estratégica de recursos, la organización, coordinación y evaluación de la enseñanza junto con el currículo, el fomento y la participación activa en el desarrollo profesional de los docentes, y la garantía de un ambiente estructurado y propicio para el aprendizaje. Årlestig y Törnsen (2014) propusieron una definición y modelo de liderazgo pedagógico donde se divide en tres dimensiones: dirección de objetivos; dirección de procesos; y orientación por resultados. Para evaluar el liderazgo pedagógico dentro de una institución educativa, Gento y González (2012) plantearon ocho dimensiones del liderazgo pedagógico: dimensión carismática; dimensión emocional; dimensión anticipatoria; dimensión profesional; dimensión participativa; dimensión cultural; dimensión formativa; y la dimensión de liderazgo administrativo.

Para el presente estudio se determinó emplear como dimensiones: control habilidad relacional, comunicación y organización, las cuales son propuestas por Terry & Franklin (2009), las cuales se desarrollan teóricamente a continuación:

Dimensión control, esta dimensión es una herramienta que tiene como principal propósito el reconocer y verificar todo proceso que se da en la institución educativa, permitiendo identificar factores particulares de los miembros del grupo, además, analizar las debilidades con el objetivo de modificarlas de manera correcta para conseguir acciones imprevistas que puedan impactar la consecución de los objetivos establecidos en la institución (Chiavenato, 2006).

Dimensión habilidad relacional, de acuerdo a Varik (2011), el rasgo distintivo de esta dimensión es que el líder, a través de actitudes consistentes, debe demostrar la habilidad de interactuar con los integrantes del equipo al que dirige, por tanto, de esta forma podrá interactuar roles, aprendizajes, experiencias y otros aspectos a fin de lograr alcanzar la efectividad del proceso hacia el cumplimiento de las metas. En ese sentido, el director es la persona que está debidamente capacitada para generar

un equilibrio en el equipo, facilitando el camino a la consecución de los logros institucionales.

Dimensión comunicación y organización, según Chiavenato (2006), esta dimensión se encuentra definida como el intercambio de contenidos de carácter informativo, el cual se encuentra representado por el valor de un mensaje, además, constituye un aspecto destacado y fundamenta en la experiencia de las personas, particularmente dentro de la organización. En tal sentido, esta dimensión se caracteriza por la capacidad que tienen las personas para intercambiar información, ideas, opiniones o posturas mediante signos comunicativos.

El papel del director como líder centrado en el aprendizaje significa que él o ella es responsable de los problemas de enseñanza y aprendizaje mediante la generación de oportunidades de aprendizaje colectivo para todos los profesores y estudiantes (Schechter & Qadach, 2016). La literatura sobre liderazgo efectivo ha identificado muchos conceptos, estilos y modelos diferentes (Male & Palaiologou, 2017) y se ha discutido si los diferentes tipos de estilos de liderazgo se asocian con el rendimiento estudiantil de diferentes maneras (Robinson, 2007).

Se ha identificado que el liderazgo pedagógico incluye formas de liderazgo tanto directas como indirectas. El liderazgo pedagógico directo incluye, por ejemplo, brindar retroalimentación a los docentes y analizar los resultados académicos en relación con los métodos de enseñanza, brindar apoyo y desafiar y desarrollar a los docentes. El liderazgo pedagógico indirecto incluye brindar oportunidades para la enseñanza y el aprendizaje, como la organización de actividades mediante la creación de una estructura clara para los horarios de docentes y alumnos, y formatos de reunión y fomento de la colaboración entre docentes (Törnsén, 2009).

Estudios actuales indican que los líderes pedagógicos efectivos confían y delegan en aquellos con el potencial de influir significativamente en el futuro de los niños en su institución (Male & Palaiologou, 2017). Se anticipa que estos líderes se mantengan activos y conectados con los procedimientos de enseñanza; que incentiven la involucración docente en la mejora de la calidad; que fomenten la evaluación continua; que estén inmersos en el avance profesional del docente y que fortalezcan la estructura interna escolar enfocada en el aprendizaje (Leo, 2015). Hay

ciertas analogías entre el liderazgo pedagógico y el instructivo, pues este último engloba aspectos como la determinación de un objetivo educativo, la administración de programas académicos y el establecimiento de un ambiente escolar positivo (Purinton, 2013). En esta investigación, se concibe el liderazgo pedagógico como el deber del director escolar de instaurar un entorno que respalde una enseñanza de calidad y oportunidades de desarrollo personal (Näsman, 2018).

Para la variable, calidad de aprendizaje, en relación a la teoría sobre la calidad del servicio educativo, Barroso (2000) sostiene que se trata de la interacción entre el usuario y las expectativas que la entidad debe satisfacer para atender sus necesidades. Grönroos (2007), figura clave en esta área, argumenta que se centra en las acciones que surgen de la relación entre la institución y sus usuarios; por lo tanto, la calidad se define según la visión de estos últimos sobre lo que reciben.

Así también Horovitz (2013), menciona que la calidad de servicio educativo, está referida a las propiedades propias de algo a lo que se le da valor, y está orientada a la satisfacción de una necesidad de aprendizaje y mejora de la formación estudiantil. Entre tanto, Farro (2014), menciona que el principal objetivo de la calidad de servicio educativo, se encuentra orientado a la mejora de la planificación y la gestión de las instituciones educativas, así como su mejora en procesos pedagógicos, desarrollo de competencias y habilidades y las prácticas de valores de todos los actores que conforman el sistema educativo.

De acuerdo a Palacios (2010), tomando como referencia su escala de evaluación, se destacan e identifican tres dimensiones, siendo la primera las instalaciones, que hace referencia a la parte tangible, seguido de la dimensión personal y la dimensión organización, que son las partes intangibles.

La categoría de instalaciones abarca varios aspectos: limpieza, accesibilidad, mantenimiento, seguridad y confort. Limpieza hace referencia a la higiene y orden de los espacios; accesibilidad alude a la facilidad con la que se pueden acceder a diferentes áreas o despachos; mantenimiento se refiere a la continua atención y cuidado de las infraestructuras; seguridad destaca la prevención de situaciones riesgosas que puedan derivar en lesiones; y confort engloba tanto el bienestar

ambiental como el control del ruido como la funcionalidad y comodidad del mobiliario.

La categoría 'personal' engloba aspectos como simpatía, profesionalidad, motivación y comunicación. Simpatía se refiere a ofrecer una interacción amena y cordial; profesionalismo denota la capacidad de desempeñar roles con destreza y competencia; motivación alude a la actitud proactiva y dispuesta para llevar a cabo tareas; y comunicación destaca la capacidad de conectar y dialogar efectivamente con los usuarios.

La categoría organización de los trámites incluye aspectos como horario de atención, agilidad en los procedimientos y su comodidad. Horario de atención alude al periodo disponible para acceder al servicio; agilidad se refiere a la eficiencia y prontitud con la que se gestionan y completan los trámites; y 'comodidad' destaca la facilidad y sencillez del proceso para obtener un servicio.

En general, la calidad del servicio es la evaluación general del servicio por parte de un cliente o de cualquier otra parte interesada cuando juzga si el servicio cumple o supera las expectativas (Eshghi, Roy & Ganguli, 2008). En otras palabras, el cliente se pregunta si el servicio es adecuado para su propósito. Además de facilitar la retención de los clientes actuales, las percepciones de alta calidad del servicio ayudan a atraer nuevos como resultado de recomendaciones positivas a otras partes interesadas, por ejemplo, futuros estudiantes, empleadores, tutores, patrocinadores y reguladores (Negi, 2009).

Esto implica que las universidades que operan en un entorno competitivo deben considerar cómo brindar un servicio de alta calidad para satisfacer y superar las necesidades de las partes interesadas (Joo, 2017). No es de extrañar que la retroalimentación de los estudiantes en toda la institución sobre la calidad de la experiencia del servicio sea un área de actividad creciente en las universidades a nivel mundial (Cardona & Bravo, 2012).

La literatura existente indica que la calidad de un servicio es un antecedente de la satisfacción general de los estudiantes (Zineldin, 2007). Jager y Gbadamosi (2010) postulan que la calidad del servicio afecta la experiencia general de los

estudiantes y el éxito de los programas, ya que garantiza el patrocinio continuo de los estudiantes. Un estudio reciente de Jiewanto, Laurens & Nelloh (2012) también concluyó que la calidad del servicio tiene un impacto positivo en la satisfacción de los estudiantes.

En lo que respecta a la justificación del estudio, se justifica a nivel teórico, dado que la presente investigación proporcionó un análisis más profundo en los conceptos de liderazgo y calidad del servicio educativo, ofreciendo una contribución valiosa al corpus teórico existente. El estudio se orientó en entender cómo estas dos variables interactuaban dentro del ámbito de una institución educativa y cómo dicha interacción podía tener un impacto sobre los resultados educativos. Al basarse en la percepción de los padres de familia, proporcionó una perspectiva única que enriqueció la comprensión teórica de estos constructos y permitió una mayor generalización y transferibilidad de sus hallazgos.

A nivel práctico, los resultados de esta investigación pudieron brindar un panorama amplio y detallado para la mejora de la gestión educativa y la elevación de la calidad del servicio. Mediante la identificación de áreas de mejora y puntos fuertes desde la perspectiva de los padres de familia, se pudieron desarrollar estrategias más acertadas y eficaces para optimizar la práctica educativa y potenciar el rendimiento y bienestar estudiantil.

A nivel metodológico, este estudio adoptó un enfoque correlacional que permitió explorar de manera rigurosa y sistemática las posibles relaciones entre el liderazgo y la calidad del servicio educativo. La investigación proporcionó un marco empírico robusto y replicable que ayudó a comprender cómo se correlacionaban estas dos variables y de qué manera cada una podía influir en la otra. Esta metodología también sirvió para establecer hipótesis sobre la relación causa-efecto entre estas variables, lo que sentó las bases para futuras investigaciones.

A nivel social, la investigación tuvo una relevancia social considerable, dado que su objetivo era potenciar la calidad de la educación para los estudiantes. Al orientar el estudio en las percepciones de los padres de familia, se reconoció y valoró su papel crucial en el proceso educativo, promoviendo así su participación activa en

la mejora de la educación de sus hijos. De esta manera, los hallazgos del estudio pudieron tener un impacto directo y positivo en la comunidad educativa, generando beneficios a largo plazo en la sociedad en general.

El problema de la investigación sostiene que los países del primer mundo siempre están interesados en la calidad de la educación que ofrecen las instituciones educativas, ya sea educación primaria o educación superior, es su prioridad como país y por lo tanto velan por la calidad de la educación para estos países. Independientemente de ello Los docentes siguen siendo estudiantes.

Existe un conjunto de mecanismos para garantizar la mejor calidad de la educación, incluida la gestión del sistema, que debe desarrollar cada organización. La forma adecuada de gobernanza y gestión de las instituciones educativas es objeto de un intenso debate en la educación en toda Europa.

Se reconoce cada vez más que las áreas de competencia gerencial o de capacitación son puntos débiles para la autonomía institucional y el establecimiento de una institución educativa como una organización funcional.

Las instituciones educativas son muy reacias a reconocer y premiar el éxito en tareas de liderazgo. A menos que el liderazgo y el desempeño de la gestión en las instituciones educativas se incluyan en las evaluaciones de desempeño pertinentes, la profesionalización de la gestión seguirá siendo un sueño. Lo más importante es que el liderazgo de la agencia debe estar dispuesto a enfrentar contradicciones, ambigüedades, complejidades y tensiones conflictivas y comprender que estas paradojas pueden incluso tener consecuencias positivas.

Muchas de las dificultades organizativas, así como el atractivo intelectual de la organización, surgen de sus objetivos contradictorios.

Las instituciones educativas suelen estar alejadas de la sociedad, pero son esenciales para ella; son la conciencia crítica de la sociedad, pero siguen siendo los guardianes de la tradición.

Entonces los resultados de la calidad de la educación en estos países son evidentes y no ocurre lo mismo en otros países, por ejemplo Perú, donde la educación no es la mejor y en todos los países hay muchas brechas y por eso el

Ministerio de Educación preparará decanos, docentes, auxiliares y todos los involucrados en el proceso educativo de diversas formas con el fin de mejorar la calidad de la educación en las instituciones educativas.

En el CETPRO “Santísima Trinidad” de Nuevo Chimbote existen diversos problemas que tienen que ver con la calidad educativa y la gestión, y que estos llegan a repercutir en las evaluaciones que los organismos superiores realizan. Además, es conocido que el Minedu realiza diversas capacitaciones con la finalidad de conseguir una mejor gestión y liderazgo por parte de los directores; haciendo necesario desarrollar un estudio adecuado que permita diagnosticar las variables y su influencia.

Para esto, se realizó la siguiente interrogante de investigación:

¿En qué medida la propuesta de gestión y liderazgo mejorará la calidad del aprendizaje en el CETPRO “Santísima Trinidad” – Nuevo Chimbote?

La definición conceptual y operacional está definida de la siguiente manera:

Definición conceptual

Gestión y liderazgo: “Mintzberg (1984) y Stoner (1996) consideraron la gestión educativa como la gestión interna de las instituciones educativas con el objetivo de lograr objetivos institucionales establecidos a través de estrategias bien estructuradas para asegurar el logro de estos objetivos.

Calidad de aprendizaje: Farro (2014), menciona que el principal objetivo de la calidad de servicio educativo, se encuentra orientado a la mejora de la planificación y la gestión de las instituciones educativas, así como su mejora en procesos pedagógicos, desarrollo de competencias y habilidades y las prácticas de valores de todos los actores que conforman el sistema educativo.

Definición operacional

Gestión y liderazgo: Para medir operativamente esta variable se empleó el cuestionario de gestión en donde se notan los indicadores de misión, visión, liderazgo, clima institucional, entre otros.

Calidad de aprendizaje: Esta variable se midió de manera óptima haciendo uso del instrumento cuestionario.

VARIABLE	DIMENSIONES/ ASPECTOS	INDICADORES
Gestión y liderazgo	Planificación	-Misión -Visión -Objetivos estratégicos -Metas
	Organización	-Estructura organizativa -División del trabajo
	Dirección y participación	-Motivación -Toma de decisiones -Trabajo en equipo -Roles y funciones -Reflexión
	Control	-Monitoreo -Acompañamiento
	Comunicación asertiva	-Relaciones interpersonales -Retroalimentación -Apertura de comunicación

VARIABLE	DIMENSIONES/ ASPECTOS	INDICADORES
Calidad de aprendizaje	Desempeño docente	-Evalúa las acciones de práctica pedagógica, el desempeño de los docentes y el desarrollo de las competencias, para identificar el progreso y dificultades.
	Recursos para el aprendizaje	- Contamos con equipamiento y material pedagógico, a las necesidades de los estudiantes y al desarrollo de las competencias curriculares. - Cuenta con equipamiento y de material pedagógico necesarios para implementar nuestro plan de mejora.

La hipótesis de la investigación quedó comprendida de la siguiente manera:

La aplicación de una propuesta de gestión y liderazgo mejorará la calidad del aprendizaje en el CETPRO “Santísima Trinidad” – Nuevo Chimbote.

En cuanto al objetivo general, este fue: demostrar cómo la propuesta de gestión y liderazgo mejora la calidad de la educación en el CETPRO “Santísima Trinidad” – Nuevo Chimbote.

Siendo sus objetivos específicos:

a) Identificar el nivel de calidad de la educación, al inicio de la investigación.

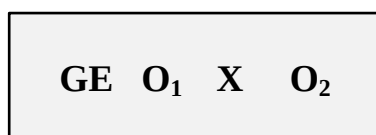
- b) Aplicar la propuesta de gestión y liderazgo para mejorar la calidad de la educación en el CETPRO “Santísima Trinidad”.
- c) Comparar los resultados después de la propuesta de gestión y liderazgo para mejorar la calidad de la educación en el CETPRO “Santísima Trinidad”.

METODOLOGÍA

El tipo de investigación fue aplicada porque permite emplear las teorías del aprendizaje de los estudiantes, para así propiciar el uso de programas por competencias adecuados, para resolver el problema de la calidad del aprendizaje en el CETPRO “Santísima Trinidad” (Ñaupas et al., 2014).

La presente investigación tuvo un diseño pre experimental porque se caracterizó por medir un caso de estudio que incorpora aplicar un procedimiento para luego aplicar la medición a una o dos variables, y posteriormente determinar su nivel. Asimismo, contó con un diseño pre y post prueba, los que serán aplicados a un grupo experimental desarrollando un tratamiento pre-testeado; para finalmente, aplicar el post-escaneado (Hernández et al., 2014).

Cuyo diagrama es el siguiente:



Donde:

GE = Grupo experimental

O₁ = Pre test

O₂ = Post Test

X = Manipulación de la variable independiente

Con respecto a la población se considera dos aspectos fundamentales las características globales de la población y el tamaño de la muestra.

Según Villalba (2018) una "población se define como el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones" (p. 180).

La población estuvo constituida por todos los alumnos matriculados de las especialidades de cosmetología profesional, industria alimentaria y corte y confección del CETPRO “Santísima Trinidad” Nuevo Chimbote.

**DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN ESTUDIANTIL DEL CETPRO
“SANTISIMA TRINIDAD” – 2017.**

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	ESPECIALIDADES	ALUMNOS	TOTAL
CETPRO “SANTISIMA TRINIDAD”	Peluquería Profesional	15	45
	Industria Alimentaria	14	
	Corte y Confección	16	

El tipo de muestra es el muestreo no probabilístico con la muestra de “grupos intactos”.

Para Bernal (2018) “muestra es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio sobre la cual se efectuara la medición y la observación de las variables objeto de estudio”

El tamaño de la muestra es de 45 alumnos, grupo experimental de peluquería profesional 15 alumnas, industria alimentaria 14 alumnas y corte y confección 16 alumnas y el grupo de control estará formada por todas las alumnas de las tres especialidades como se visualiza en la tabla siguiente.

**DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE ALUMNOS DEL
CETPRO “SANTISIMA TRINIDAD” NUEVO
CHIMBOTE.**

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	ESPECIALIDADES	ALUMNAS	TOTAL
CETPRO “SANTISIMA TRINIDAD”	Peluquería Profesional	15	45
	Industria Alimentaria	14	
	Corte y Confección	16	

Fuente: Nominas de matrícula en la dirección del CETPRO “Santísima Trinidad”

En relación a las técnicas e instrumentos de recolección de datos, se emplearon los siguientes:

•Encuesta.

Técnica que nos permitirá recoger información pertinente con respecto a gestión y liderazgo así como calidad del aprendizaje.

Instrumento.

El instrumento para registrar la información sobre será formato de test.

En cuanto al procesamiento de la información el procesamiento de los datos recolectada sobre la variable gestión y liderazgo, así como calidad del aprendizaje, se emplearon las siguientes medidas estadísticas.

- Medidas de tendencia central: Se trabajó con la mediana media aritmética, moda percentiles.
- Medidas de variabilidad: se empleó la desviación estándar y las medidas de correlación especialmente la correlación de Pearson.
- Los resultados se concretaron en tablas y figuras estadísticas para finalizar en el análisis y la interpretación.
- Se utilizaron también las herramientas siguientes: la plataforma SPSS y las hojas de cálculo del paquete Excel.
- Y finalmente para la prueba de hipótesis o bien se utilizó la T de student.

RESULTADOS

Tabla 1.

Nivel de la calidad del aprendizaje antes de la aplicación de la propuesta

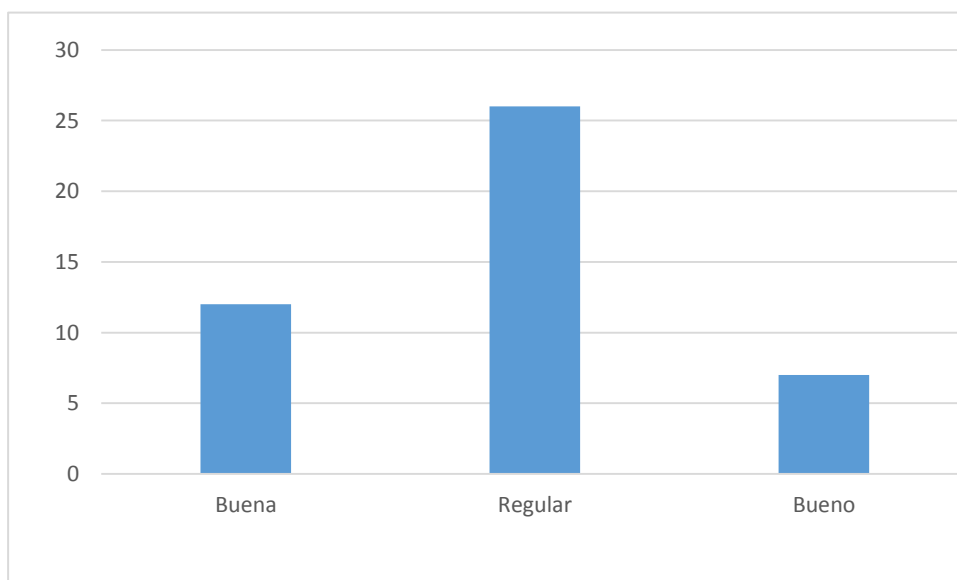
Pre Test		
Categoría	Frecuencia	%
Buena	12	27%
Regular	26	58%
Mala	7	15%
Total	45	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Figura

1:

Nivel de la calidad del aprendizaje



antes de la aplicación de la propuesta

En el pre test el 58% de los encuestados manifestaron que el nivel de la calidad del aprendizaje es regular. El 27% sostuvo que está en nivel buena, y el 15% afirmó que está en nivel malo.

Tabla 2.

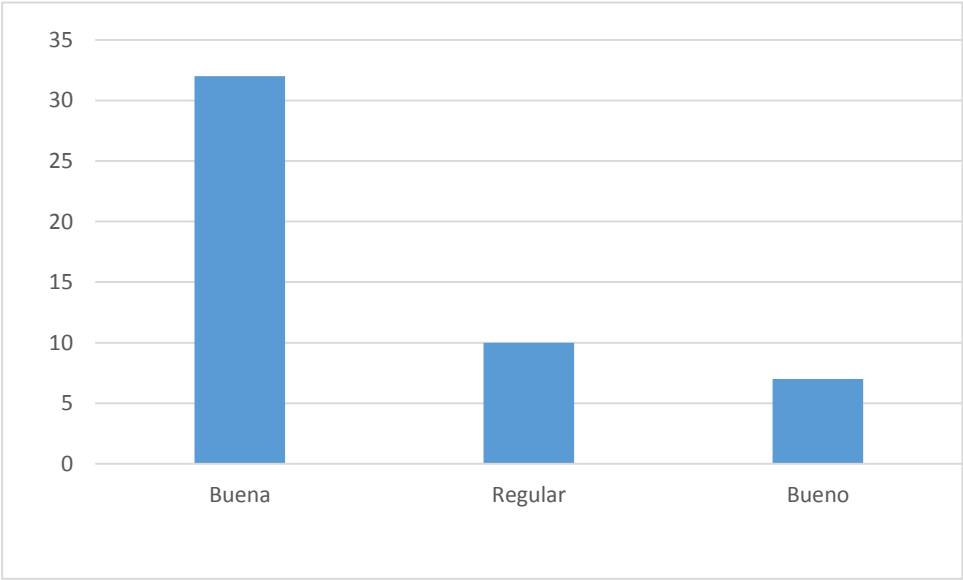
Nivel de la calidad del aprendizaje después de la aplicación de la propuesta

Pre Test		
Categoría	Frecuencia	%
Buena	32	71%
Regular	10	22%
Mala	3	7%
Total	45	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 2:

Nivel de la calidad del aprendizaje después de la aplicación de la propuesta



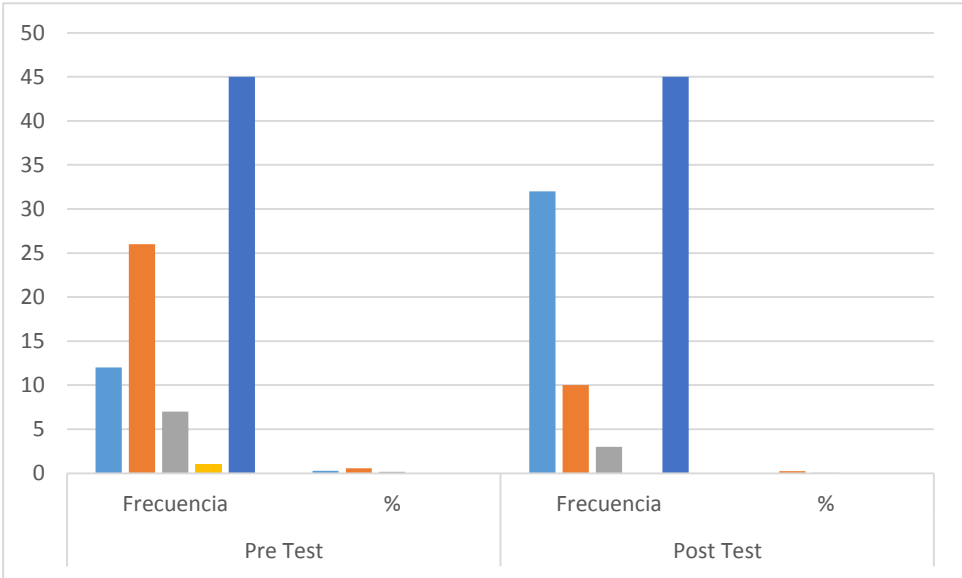
En el post test el 71% de los encuestados manifestaron que el nivel de la calidad del aprendizaje es buena. El 22% sostuvo que está en nivel regular, y el 7% afirmó que está en nivel malo.

Tabla 3

Nivel de la calidad del aprendizaje, antes y después de haber aplicado la propuesta

Categoría	Pre Test		Post Test	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Buena	12	27%	32	71%
Regular	26	58%	10	22%
Mala	7	15%	3	7%
Total	45	100,0%	45	100,0%

Fuente: Elaboración propia



En la tabla 3 al comparar el pre test y pos test, se puede concluir que la aplicación de la propuesta mejora la calidad del aprendizaje en el CETPRO “Santísima Trinidad” – Nuevo Chimbote.

Tabla 4

Prueba t de las muestras entre el pre y post test

	Media	Desv. Desviación	Diferencias			t	gl	Sig. (bilateral)
			Desv. Error	95% de intervalo de				
				confianza de la				
				diferencia				
				promedio	Inferior			
Calidad de aprendizaje . Pre Test y Post Test -	,900	,755	,230	,374	1,427	3,855	9	,004

En la tabla se muestra los resultados de la prueba de hipótesis a través de la prueba t de muestras relacionadas que al 95% de confianza, se obtuvo un nivel de significancia de 0,004 menor a 0,05, también observamos la dif. de media de ,900, desviación estándar de 0,755; confirmando la hipótesis planteada: la aplicación de una propuesta de gestión y liderazgo mejora la calidad del aprendizaje en el CETPRO “Santísima Trinidad” – Nuevo Chimbote.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En los resultados encontrados en la presente investigación se pudo comprobar que la influencia de la propuesta de gestión y liderazgo en la calidad del aprendizaje en el CETPRO “Santísima Trinidad” de Nuevo Chimbote obtuvo un nivel de significancia de 0,004 menor a 0,05. Esto da como conclusión que la aplicación de una propuesta de gestión y liderazgo sí mejora la calidad del aprendizaje en una institución educativa.

Dichos resultados se compararon con el estudio de Morales (2017) encontrando ciertas similitudes, puesto que el autor, de acuerdo a sus resultados, el 57.73% considera que la administración escolar presenta un desempeño regular, y en paralelo, el 60.31% opina que la calidad del servicio educativo es igualmente regular. En conclusión, se demostró que, de acuerdo a un valor p igual a 0.76, y una significancia menor a 0.05, existe una clara relación entre las variables que fueron objeto de estudio.

De igual manera, se encontró semejanzas con el trabajo de Garrido (2017) quien tuvo el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo y la gestión educativa en las distintas instituciones educativas del distrito de Nuevo Chimbote. De un tipo descriptivo correlacional y de diseño transversal, la muestra de este estudio estuvo conformado por 19 directores. Para recolectar la información se empleó la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. La conclusión del estudio señala que el 100% de los encuestados sostuvo que el nivel del liderazgo es alto. Por lo que, de acuerdo al valor obtenido del coeficiente $r=0.717$, se pudo determinar que ambas variables se

relacionan de manera fuerte y positiva. Afirmando que mientras mejor sea el liderazgo, mejor será la gestión educativa.

Otro estudio con el que se tienen concordancias, es el trabajo de Gasco y Puelles (2017) quienes en su trabajo tuvo como fin determinar la relación existente entre gestión escolar y calidad educativa en la I.E.P N° 10011 Cnel. Francisco Bolognesi Cervantes; el tipo de estudio fue descriptiva-correlacional. Constituida por una población estudiantil (985) y los padres de familia (800). La técnica empleada fue el cuestionario. Los resultados indican que la relación profesor-alumno en un IEP es permanente, dependiendo de las actitudes de los alumnos en la clase y del grado de tolerancia que les muestre el profesor. En cuanto al grado de confianza y unidad entre el equipo directivo y los profesores, el objetivo es fomentar un ambiente de confianza donde profesores y estudiantes se sientan cómodos expresando cualquier situación cuestionable sin temor. El IEP contiene un organigrama bien estructurado y una descripción del trabajo para los agentes que trabajan dentro de la Academia. Por otro lado, algunos docentes creen que su participación en los procesos de gestión no se traduce en cambios efectivos en la organización (62,9%), mientras que otros creen lo contrario. En cuanto a la sugerencia del docente para mejorar la enseñanza, concluyó que las opiniones están divididas sobre el programa de educación interna; El 68,6% estuvo de acuerdo en que si era posible contribuir positivamente, mientras que el 14,3% se opuso. nivel de supervisión para contribuir a mejorar la calidad de la educación; 71,43% está de acuerdo. Finalmente, existe una relación positiva alta (0.896) entre la variable administración escolar y la variable calidad educativa con el grado de firma. de un total de 0.000.

Finalmente, en el estudio de Arrieta (2017) no existe mucha semejanza puesto que en sus resultados el 74.23% padres de familia manifestaron que el liderazgo educativo específicamente el director, se encuentra en un nivel regular, mientras tanto, el 62.11% sostienen que están medianamente satisfechos con la calidad de servicio. En conclusión, obtenido un r igual a 0.744 y un p de 0.002, se demostró que existe una asociación moderada entre las variables en estudio.

CONCLUSIONES

Se determina la influencia de la propuesta de gestión y liderazgo en la calidad del aprendizaje en el CETPRO “Santísima Trinidad” de Nuevo Chimbote obteniéndose un nivel de significancia de 0,004 menor a 0,05.

Se identificó un nivel regular antes de aplicar la propuesta de gestión y liderazgo en la calidad del aprendizaje en el CETPRO “Santísima Trinidad” de Nuevo Chimbote.

Se identificó un nivel bueno luego de aplicar la propuesta de gestión y liderazgo en la calidad del aprendizaje en el CETPRO “Santísima Trinidad” de Nuevo Chimbote.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda desarrollar programas estratégicos teniendo en cuenta la disponibilidad de recursos, personas y tiempo, así como también identificar cuáles son las debilidades del CETPRO “Santísima Trinidad” de Nuevo Chimbote para poder lograr una buena calidad del aprendizaje.
2. Se recomienda planificar un plan de acción con la finalidad de optimizar el liderazgo dentro de la institución, y a su vez mejorar la calidad del aprendizaje.
3. Participar de manera activa en el aprendizaje de toda la comunidad educativa para que pueda darse a conocer a los estudiantes como parte de una buena calidad educativa.
4. Proporcionar un adecuado clima de aprendizaje en donde el liderazgo pueda reflejar la calidad de aprendizaje que ofrece a institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arrieta, J. (2017). *Evaluación de y para el aprendizaje: procesos de retroalimentación en escenarios presenciales de educación básica secundaria* (tesis de magister en educación). Universidad Tecnológica de Monterrey, Bogotá, Colombia.
- Becco, G. (2001). *Vygotsky y teorías sobre el aprendizaje. Conceptos centrales de la perspectiva vygotskiana*. Internet. www.monografias.com.
- Canales J (2008). *Guía de Orientación para la Programación Modular: Ciclo Básico* 2da Edición – Minedu Perú.
- Coll, C., Martín, E., Mauri, T., Miras, M., Onrubia, J., Solé, I., y Zabala, A. (1999). *El constructivismo en el aula*. Barcelona: Graó.
- Córdova, M. (2017) *La gestión escolar en la I.E Inicial N° 015, Santa Teresita, de Cajamarca, 2016*. Universidad Católica Sede Sapientae.
- Chiavenato, I. (2005). *Administración de recursos humanos*. (5.a ed.). Colombia: Mc Graw HILL
- De Miguel, M (1995). *La calidad de la educación y las variables de proceso y de producto*. Cuadernos de Sección. Educación 8.
- Del Río, N. (1999). *Bordando sobre la zona de desarrollo próximo*. En: Revista de Educación “Nueva Época”. No. 9. Internet.

- Garrido, G. (2017) *Liderazgo y la gestión educativa según los directores del distrito de Nuevo Chimbote*. Universidad César Vallejo.
- Gasco, L. y Puelles, M. (2017) *Gestión escolar y calidad educativa en la I.E.P N° 10011 Cnel. Francisco Bolognesi Cervantes, Chiclayo – Lambayeque*, 2016.
- Honey P (1994). “*Los estilos de aprendizaje: procedimientos de diagnóstico y mejora*”, Ediciones Mensajero, Bilbao, pp. 104-116.
- Landolfi, H (2010) “*La esencia del liderazgo. Claves para el ejercicio genuino y auténtico del liderazgo.*” (Buenos Aires, Editorial Dunken, ISBN 978-987-02-3828-7)
- Medina, M. (2013). *La calidad educativa*: <https://prezi.com/brnk2tfotatd/la-calidad-educativa-segun-varios-autores/>
- Mendieta, L. (2017) *Gestión educativa y servicio que se ofrece en centros educativos de Catalunya*. Universidad de Barcelona.
- Mesías, A (2016). *Influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales de la escuela Pedro Vicente Maldonado del Canton Pujili, Cotopaxi*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Tecnológica Equinoccial en Quito, Ecuador.
- Morales, F. (2017) *Gestión escolar y calidad de servicio de una institución educativa de la ciudad de Juanjuí*”, Universidad César Vallejo.
- Sosa, G. (2017) *La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las I.E. de Puente Piedra*. Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Perú
- UNESCO en Perú, (2011) *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Primera edición. Perú. Ed. Realidades.

ANEXOS

ANEXO N° 1: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE GESTIÓN Y LIDERAZGO

Apellidos y Nombres: _____

Especialidad:

INSTRUCCIONES

Marque la respuesta lo más sinceramente que pueda. El objetivo no es aparentar lo que es; sino descubrir en qué punto se encuentra la gestión y liderazgo en nuestra institución. Sí o No.

ITEMS	VALORACIÓN	
	SI	NO
1.-En el Proyecto Educativo Institucional, conozco:		
a) La misión y visión		
b) Sus valores		
c) La propuesta pedagógica		
d) La propuesta de gestión		
e) Los objetivos estratégicos		
2. Las instancias de participación existentes en el CETPRO contribuyen, desde sus roles a la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje:		
a) Participando en la aprobación de documentos de gestión		
b) Participando en actividades del PAT		
c) Facilitando la resolución de conflictos		
d) Aportando ideas para mejorar el proceso		
3.-Participa en actividades en equipos de docentes, programadas por el CETPRO para:		
a) Elabora la programación curricular en equipo		
b) Reflexiona sobre los niveles de logro de sus estudiantes		
c) Intercambiar experiencias exitosas en cuanto a los procesos de enseñanza aprendizaje		
d) Estudia, investiga aspectos que les permitan mejorar su práctica docente		
e) Desarrolla procesos de autoevaluación sobre su ejercicio docente.		

4.-La dirección realiza monitoreo, acompañamiento y/o supervisión para fortalecer la práctica de los docentes me permiten:		
a) Reflexiona sobre las posibles causas del logro o no de las competencias		
b) Realizar ajustes en las estrategias de enseñanza aprendizaje		
c) Mejorar la retroalimentación a los estudiantes		
5.- Se realizan actividades periódicas (Ejm: reuniones, celebraciones) donde los miembros de la comunidad educativa puedan:		
a) Intercambiar libre y respetuosamente opiniones sobre la institución		
b) Analizar los aspectos que interfieren o dificultan las buenas relaciones entre sus miembros y proponer estrategias para mejorarlas.		
c) Analizan los aspectos del clima institucional que favorecen o dificultan la implementación de procesos de mejora.		
d) Compartir espacios de integración que buscan generar vínculos para mejorar el clima institucional.		

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE CALIDAD DEL APRENDIZAJE

Apellidos y Nombres: _____

Especialidad:

INSTRUCCIONES

Marque la respuesta lo más sinceramente que pueda. El objetivo no es aparentar lo que es; sino descubrir en qué punto se encuentra la gestión y liderazgo en nuestra institución. Sí o No.

ITEMS	VALORACIÓN	
	SI	NO
1.- Desarrolla actividades, conocimiento y experiencia para el desarrollo de las competencias esperadas en los estudiantes.		
a) Realiza la reprogramación curricular		
b) Refuerza los aspectos identificados que favorecen el logro en las competencias y supera los aspectos que lo dificultan.		
c) Selecciona estrategias pedagógicas para mejorar los aprendizajes		
d) Atiende necesidades específicas de los estudiantes		
e) Orienta y estimula a mis estudiantes, para mejorar sus resultados		
2.- El CETPRO cuenta con un plan de supervisión y monitoreo para la evaluación de las acciones de práctica pedagógica, el desempeño de los docentes y el desarrollo de competencias, para identificar el progreso y dificultades.		
3.- La Institución gestiona oportunamente para contar con:		
a) Implementación básica para el aula (pizarra, tiza, plumón, mota u otros)		
b) Textos básicos de consulta para la biblioteca.		
c) Textos distribuidos por el MINEDU		

d) Materiales para los estudiantes		
e) Equipamiento para las actividades de aprendizaje (computadoras, proyector, tv u otro).		
f) Insumos para el uso de equipos (combustible, materia prima, etc.).		
4.- Los materiales de la Institución Educativa:		
a) Responden a normas de seguridad y salubridad		
b) Son suficientes para todos los estudiantes		
c) Permiten desarrollar competencias		
d) Se adecúan a las diferentes necesidades de aprendizaje de los estudiantes		

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES
¿En qué medida la propuesta de gestión y liderazgo mejorará la calidad del aprendizaje en el CETPRO “Santísima Trinidad” – Nuevo Chimbote?	La aplicación de una propuesta de gestión y liderazgo mejorará la calidad del aprendizaje en el CETPRO “Santísima Trinidad” – Nuevo Chimbote.	Objetivo General. Demostrar cómo la propuesta de gestión y liderazgo mejora la calidad de la educación en el CETPRO “Santísima Trinidad” – Nuevo Chimbote. Objetivos Específicos. a) Identificar el nivel de calidad de la educación, al inicio de la investigación. b) Aplicar la propuesta de gestión y liderazgo para mejorar la calidad de la educación en el CETPRO	Variable independiente GESTION Y LIDERAZGO Variable dependiente CALIDAD DEL

		“Santísima Trinidad”. c) Comparar los resultados después de la propuesta de gestión y liderazgo para mejorar la calidad de la educación en el CETPRO “Santísima Trinidad”.	APRENDIZAJE
--	--	--	-------------

ANEXO 3: BASE DE DATOS DE LA VARIABLE GESTIÓN Y LIDERAZGO

	P1	P2	P3	P4	P5
1	S	N	S	S	S
2	N	N	S	N	S
3	S	S	S	S	N
4	S	N	S	S	S
5	S	S	N	N	S
6	N	N	S	S	S
7	S	N	S	N	S
8	S	N	S	S	S
9	N	N	S	N	S
10	S	S	S	S	N
11	S	N	S	S	S
12	S	S	N	N	S
13	N	N	S	S	S
14	S	N	S	N	S
15	S	N	S	S	S
16	N	N	S	N	S
17	S	S	S	S	N
18	S	N	S	S	S
19	S	S	N	N	S
20	N	N	S	S	S
21	S	N	S	N	S
22	S	N	S	S	S
23	N	N	S	N	S
24	S	S	S	S	N
25	S	N	S	S	S
26	S	S	N	N	S
27	N	N	S	S	S
28	S	N	S	N	S
29	S	N	S	S	S
30	N	N	S	N	S
31	S	S	S	S	N
32	S	N	S	S	S
33	S	S	N	N	S
34	N	N	S	S	S
35	S	N	S	N	S
36	S	N	S	S	S
37	N	N	S	N	S
38	S	S	S	S	N
39	S	N	S	S	S
40	S	S	N	N	S
41	N	N	S	S	S
42	S	N	S	N	S
43	N	S	S	N	N
44	S	S	S	N	N
45	S	N	N	S	N

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE CALIDAD DEL APRENDIZAJE

	P1	P2	P3	P4	P5
1	S	S	S	S	N
2	N	N	S	S	S
3	N	S	N	N	S
4	S	S	N	S	S
5	S	S	S	S	S
6	N	S	S	N	N
7	S	S	N	N	S
8	S	N	S	S	S
9	N	S	S	N	S
10	S	N	S	S	N
11	S	S	N	S	S
12	S	N	S	N	N
13	S	N	S	S	N
14	S	N	S	S	S
15	S	N	N	N	S
16	S	S	S	S	N
17	N	N	S	S	S
18	N	S	N	N	S
19	S	S	N	S	S
20	S	S	S	S	S
21	N	S	S	N	N
22	S	S	N	N	S
23	S	N	S	S	S
24	N	S	S	N	S
25	S	N	S	S	N
26	S	S	N	S	S
27	S	N	S	N	N
28	S	N	S	S	N
29	S	N	S	S	S
30	S	N	N	N	S
31	S	S	S	S	N
32	N	N	S	S	S
33	N	S	N	N	S
34	S	S	N	S	S
35	S	S	S	S	S
36	N	S	S	N	N
37	S	S	N	N	S
38	S	N	S	S	S
39	N	S	S	N	S
40	S	N	S	S	N
41	S	S	N	S	S
42	S	N	S	N	N
43	S	N	S	S	N
44	S	N	S	S	S
45	S	N	N	N	S

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
MENDOZA COLONIA LUIS ALFREDO		32736997	lmendozacolonia3@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
☒ Tesis	☐ Trabajo de Suficiencia Profesional	☐ Trabajo Académico	☐ Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
☐ Bachiller	☐ Título Profesional	☐ Título Segunda Especialidad	☒ Maestría
4. Título del Documento de Investigación			
PROPUESTA DE GESTIÓN Y LIDERAZGO PARA MEJORAR LA CALIDAD DEL APRENDIZAJE EN EL CETPRO "SANTÍSIMA TRINIDAD" – NUEVO CHIMBOTE.			
5. Programa Académico			
TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTION EDUCATIVA			
6. Tipo de Acceso al Documento			
☒ Abierto o Público ³ (info:eu-repo/semantics/openAccess)		☐ Acceso restringido ⁴ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)	
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

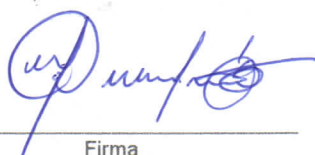
Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶

Huella Digital




Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	20	01	2024

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033 –2016 –SUNEDU –CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S 006 –2015 –PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004 –2016 –CONCYTEC –DECC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales –RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota. – En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley

27444, art. 32, núm. 32.3).

Propuesta de gestión y liderazgo para mejorar la calidad del aprendizaje en el Cetpro “Santísima Trinidad” – Nuevo Chimbote.

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	18%	%	7%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe	3%
	Fuente de Internet	
2	publicaciones.usanpedro.edu.pe	3%
	Fuente de Internet	
3	hdl.handle.net	2%
	Fuente de Internet	
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	2%
	Trabajo del estudiante	
5	Submitted to Universidad Privada San Pedro	1%
	Trabajo del estudiante	
6	repositorio.une.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
7	qdoc.tips	1%
	Fuente de Internet	
8	repositorio.unh.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	

9	www.slideshare.net Fuente de Internet	1 %
10	1library.co Fuente de Internet	<1 %
11	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
12	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
15	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	<1 %
17	www.diariomayor.cl Fuente de Internet	<1 %
18	www.untrm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	ecuciencia.utc.edu.ec Fuente de Internet	<1 %

20	oa.upm.es Fuente de Internet	<1 %
21	produccioncientificaluz.org Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.ucss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
27	www.acede.org Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	renatiqa.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	blogadmon1.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %

32

docplayer.hu

Fuente de Internet

<1 %

33

repositorio.uigv.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

34

repositorio.unapiquitos.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

35

www.campus-oei.org

Fuente de Internet

<1 %

36

www.cnn.com

Fuente de Internet

<1 %

37

www.letkidslead.org

Fuente de Internet

<1 %

38

www.modlingua.com

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo