

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**Perfil profesional del director y calidad educativa en las instituciones
educativas del distrito de Pichari-2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN
EDUCACIONAL**

AUTOR:

Bach. Wilfredo Lopez Toledo

ASESOR:

Dr. Rolando A. Quispe Morales

AYACUCHO-PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi querida familia por su
apoyo incondicional para el
logro de esta meta.

AGRADECIMIENTO

Mi infinito agradecimiento a nuestra primera casa de estudios la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por su contribución a la formación y perfeccionamiento de los maestros de la región Ayacucho.

A todos los docentes de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por compartir sus experiencias para nuestra consolidación profesional.

Al asesor de la tesis Dr. Rolando A. Quispe morales por sus aportes y sugerencias durante el desarrollo de la presente investigación.

A los docentes colegas de las instituciones educativas del distrito de Pichari por su apoyo incondicional para la cristalización de la investigación.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE GENERAL.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE ANEXOS	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN.....	11
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.1. Descripción de la situación problemática	13
1.2. Formulación del problema	15
1.2.1. Problema general	15
1.2.2. Problemas específicos.....	15
1.3. Formulación de objetivos.....	16
1.3.1. Objetivo general	16
1.3.2. Objetivos específicos.....	16
1.4. Justificación	16
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. Antecedentes.....	19
2.1.1. Internacional	19
2.1.2. Nacional.....	20
2.2. Bases teóricas.....	21
2.2.1. Perfil profesional	21
2.2.2. El director	22
2.2.3. Seguimiento al programa educativo	23
2.2.4. Funcionamiento del centro escolar	24

2.2.5.	Interacción social.....	26
2.2.6.	Dimensiones del perfil profesional del director	27
2.2.7.	Calidad educativa	29
2.2.8.	Principios de la cultura de calidad.....	32
2.2.9.	Calidad de servicios educativos.....	33
2.2.10.	Derecho a la educación de calidad	35
2.2.11.	Enfoque integrador de la calidad	36
2.2.12.	Calidad de servicios pedagógicos.....	37
2.2.13.	Factores intervinientes en la calidad educativa	38
2.2.14.	La calidad del desempeño administrativo	39
2.2.15.	La calidad de la capacitación del docente.	39
2.2.16.	La calidad de la coordinación y participación administrativa	40
2.2.17.	La calidad de la infraestructura y equipamiento.....	40
2.2.18.	Dimensiones de la calidad educativa.....	41
2.3.	Bases conceptuales.....	44
CAPÍTULO III METODOLOGÍA.....		45
3.1.	Formulación de hipótesis	45
3.1.1.	Hipótesis general	45
3.1.2.	Hipótesis específicas.....	45
3.2.	Variables	45
3.3.	Tipo y Nivel de investigación	48
3.4.	Método	48
3.5.	Diseño de investigación.....	48
3.6.	Población y muestra.....	49
3.6.1.	Población	49
3.6.2.	Muestra.....	49
3.7.	Técnicas e instrumentos.....	50

3.7.1.	La técnica.....	50
3.7.2.	Instrumentos.	50
3.8.	3.9. Validez y confiabilidad de instrumentos.....	50
3.8.1.	Validez.....	50
3.8.2.	Confiabilidad.	51
3.9.	Técnicas de procesamiento de datos	52
3.10.	Aspectos éticos.....	53
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN		54
4.1.	Resultados descriptivos.....	54
4.2.	Resultados inferenciales.....	60
4.2.1.	Prueba de normalidad	60
4.2.2.	Prueba de hipótesis general	60
4.2.3.	Prueba de hipótesis específica 1	61
4.2.4.	Prueba de hipótesis específica 2	62
4.2.5.	Prueba de hipótesis específica 3	63
4.2.6.	Prueba de hipótesis específica 4	64
4.2.7.	Prueba de hipótesis específica 5	65
4.3.	Discusión de resultados.....	66
CONCLUSIONES.....		69
RECOMENDACIONES		70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		71
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....		79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Perfil profesional del director y la calidad educativa	54
Tabla 2 Perfil profesional del director y la equidad	55
Tabla 3 Perfil profesional del director y la relevancia.....	56
Tabla 4 Perfil profesional del director y la pertinencia	57
Tabla 5 Perfil profesional y la eficacia	58
Tabla 6 Perfil profesional y la eficiencia.....	59
Tabla 7 Prueba de normalidad	60
Tabla 8 <i>Resultado de la hipótesis general</i>	61
Tabla 9 Resultado de prueba de hipótesis específica 1.....	62
Tabla 10 Resultado de prueba de hipótesis específica 2.....	63
Tabla 11 Resultado de prueba de hipótesis específica 3.....	64
Tabla 12 Resultado de prueba de hipótesis específica 4.....	65
Tabla 13 Resultado de prueba de hipótesis específica 5.....	66

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Cuestionario sobre el perfil profesional del Director	82
Anexo 2 Cuestionario sobre calidad educativa	84
Anexo 3 Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre perfil profesional del director	86
Anexo 4 Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre calidad educativa.	87

RESUMEN

El trabajo que se presenta, se realizó teniendo como objetivo conocer la relación que existe entre el perfil profesional del director y la calidad educativa en las instituciones educativas del distrito de Pichari -2021. Es una investigación que se ubica en el tipo básico y diseño correlacional. Para el acopio de la información se utilizó dos cuestionarios referidos a cada una de las variables, los que se aplicaron a 51 docentes participantes en la investigación. Asimismo, para el tratamiento estadístico de la información recabada se utilizó la prueba Rho de Spearman, el que permitió concluir que existe una muy buena y directa relación entre el perfil profesional del director y la calidad educativa en las instituciones educativas del distrito de Pichari-2021 ($r_s=0,918$; $p=0,000<0,05$).

PALABRAS CLAVE: Perfil profesional, director, calidad educativa.

ABSTRACT

The work presented was carried out with the objective of knowing the relationship that exists between the professional profile of the director and the educational quality in the educational institutions of the Pichari district -2021. It is an investigation that is located in the basic type and correlational design. For the collection of information, two questionnaires were used referring to each of the variables, which were applied to 51 teachers participating in the research. Likewise, for the statistical treatment of the information collected, the Spearman's Rho test was used, which allowed us to conclude that there is a very good and direct relationship between the professional profile of the director and the educational quality in the educational institutions of the district of Pichari-2021 ($r_s=0.918$; $p=0.000<0.05$).

KEY WORDS: Professional profile, director, educational quality.

INTRODUCCIÓN

La investigación sobre el perfil profesional del director y calidad educativa en las instituciones educativas del distrito de Pichari-2021 adquiere relevancia debido a que en la actualidad se viene reorientando la labor de los directores enmarcados en la nueva tendencia de la gestión escolar, buscando la mejora de los procesos de enseñanza aprendizaje antes que la labor puramente administrativa, por lo que el rol de los directores es fundamental.

En ese sentido, la variable perfil profesional, de acuerdo a Díaz-Barriga (1999) se define como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que encaminan la labor de los directores en las instituciones educativas. Es importante precisar que esta definición se enmarca en una visión humanista, científica y social de manera integrada, alrededor de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores.

Por otro lado, para Bolívar (2001) la calidad educativa como término puede denotar que cuenta con causas que describen si tiene calidad o no. En tal sentido, la educación de calidad llega a ser “básicamente, un ejercicio que debe llevar a explicitar qué tipo de escuela queremos, sobre qué valores la construiremos, qué procesos pedagógicos se privilegiarán (en el más amplio sentido) y qué vínculos estableceremos entre calidad educativa y proyecto de sociedad” (p. 45).

Teniendo en cuenta los conceptos expuestos, la investigación se realizó con el objetivo de conocer la relación que existe entre el perfil profesional del director y la calidad educativa en las instituciones educativas del distrito de Pichari -2021.

El informe que se presenta se encuentra dividida en cuatro apartados. En el primer apartado se presenta el panorama de la realidad problemática que generó la investigación, con su correspondiente formulación del problema, objetivos y justificación.

Asimismo, en el segundo apartado se trata sobre el marco teórico, en ella se presenta los antecedentes, el diseño teórico y las bases conceptuales que orientan la investigación.

De igual modo, en el tercer apartado se presenta la metodología, en el que se precisa el tipo, nivel, diseño, técnicas e instrumentos y la población y muestra en la que se realiza la investigación.

En el cuarto apartado, se presenta los resultados sistematizados en los niveles descriptivos e inferenciales, así como la correspondiente discusión de los resultados.

Finalmente, los resultados de la presente investigación se constituyen en base o antecedente para la realización de nuevas investigaciones relacionados con las variables perfil profesional del director y calidad educativa.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la situación problemática

El contexto global en el que se desenvuelve la sociedad como consecuencia de los vertiginosos cambios sociales, políticos y económicos, demandan a las instituciones educativas la formación de ciudadanos con amplia solvencia crítica, creativa, libre y con la suficiente capacidad para desenvolverse en una sociedad democrática. En este camino, el rol del director es fundamental, él es el llamado a liderar estos procesos con la finalidad de satisfacer estas expectativas. Al respecto, González (1997) precisa que la mejora cualitativa de una institución educativa se encuentra supeditado a la capacidad del director, reflejada en la capacidad para liderar acompañar, animar y capacitar a sus docentes para generar la transformación y promover el desarrollo con la participación colectiva de todos los miembros de la institución educativa.

La mejora cualitativa de las instituciones educativas demanda de los directores el desarrollo de competencias que posibiliten el cumplimiento cabal de sus funciones. Esto implica que los directores asuman el liderazgo en el desarrollo profesional y personal de los maestros de sus instituciones acompañándolos en los procesos de reflexión sobre la labor docente y constituyéndose en su capacitador natural.

Lo anterior permite reflexionar sobre el perfil profesional de los directores en las instituciones educativas de nuestro país, puesto que, si por un lado se exige que los directores muestren capacidad y conocimiento para dirigir las instituciones, por otro lado, se observa que los directores no son formados académicamente para dirigir las instituciones, puesto que durante su formación profesional probablemente hayan solo llevado algunos cursos sobre gestión escolar. Esta situación permite sostener que los directores asumen estas funciones

con cierto grado de empirismo por lo que les cuesta mucho adecuarse a los cambios y exigencias de un mundo globalizado.

En esa perspectiva, asumir la función de director en las instituciones educativas requiere de una formación teórica y práctica que le permita desenvolverse con solvencia y capacidad en la función que asumen, esto implica poseer capacidades para identificar problemas, tomar decisiones pertinentes, acompañamiento y monitoreo al desempeño docente, evaluación de las actividades escolares. En ese sentido, es indispensable que los directores sean formados académicamente para asumir esa función y posean el perfil profesional que la responsabilidad demanda. Solo en esa medida es posible observar una gestión educativa óptima y acorde con las exigencias que esta responsabilidad demanda.

Esta situación problemática tiene su sustento en las probables causas que se expresan al asumir esta función por la oportunidad coyuntural que se les presenta, es decir, asumen esta función empíricamente y en muchos de los casos por oportunidades políticas momentáneas, a esto se suma la carencia de información en el campo administrativo, limitada formación en gestión, liderazgo y gerencia educativa; de igual modo, se expresa una función individual y descompaginada de los demás directores; a esto se le agrega los bajos salarios percibidos por la función que asumen.

Las instituciones educativas del distrito de Pichari no se encuentra ajena a esta situación problemática, puesto que las situaciones descritas son las que se presentan en todos los niveles educativos de las instituciones educativa, problemas que reflejan dificultades en el perfil profesional de los directores al expresarse limitaciones en el liderazgo, en la generación de un clima óptimo que permita la participación de todos, toma de decisiones pertinentes y el manejo de los instrumentos metodológicos que permitan una buena gestión educativa.

Esta situación descrita, colisiona de manera inevitable con la calidad de la educación en las instituciones educativas del distrito de Pichari, esto debido a que no concuerda con los objetivos que tiene el Ministerio de Educación, puesto que los cambios que se viene impulsando no son asumidos por los docentes a cabalidad, por lo mismo que se observa cierta reticencia al cambio en el uso de las estrategias metodológicas, la consecuencia con las corrientes pedagógicas y la práctica pedagógica en el marco del buen desempeño docente, entre otros.

La descripción de la problemática expuesta no significa que se pretenda decir que esa es la praxis de los maestros en general, sino que el desarrollo de la investigación sea la que determine el estado actual del perfil profesional de los directores y la calidad educativa en las instituciones educativas; precisamente, la investigación busca establecer el grado de relación entre estas variables, y que en base a estos resultados se pueda tomar las medidas correctivas buscando la mejora de la educación en su conjunto.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el perfil profesional del director y calidad educativa en las instituciones educativas del distrito de Pichari -2021?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el perfil profesional del director y la equidad en las instituciones educativas del distrito de Pichari?

¿Qué relación existe entre el perfil profesional del director y la relevancia en las instituciones educativas del distrito de Pichari?

¿Qué relación existe entre el perfil profesional del director y la pertinencia en las instituciones educativas del distrito de Pichari?

¿Qué relación existe entre el perfil profesional del director y la eficacia en las instituciones educativas del distrito de Pichari?

¿Qué relación existe entre el perfil profesional del director y la eficiencia en las instituciones educativas del distrito de Pichari?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Conocer la relación que existe entre el perfil profesional del director y la calidad educativa en las instituciones educativas del distrito de Pichari -2021.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre el perfil profesional del director y la equidad en las instituciones educativas del distrito de Pichari

Determinar la relación que existe entre el perfil profesional del director y la relevancia en las instituciones educativas del distrito de Pichari.

Determinar la relación que existe entre el perfil profesional del director y la pertinencia en las instituciones educativas del distrito de Pichari.

Determinar la relación que existe entre el perfil profesional y la eficacia en las instituciones educativas del distrito de Pichari.

Determinar la relación que existe entre el perfil profesional y la eficiencia en las instituciones educativas del distrito de Pichari.

1.4. Justificación

El desarrollo de la investigación se justifica en base a los siguientes elementos: teórico, práctico y metodológico.

Justificación teórica. La investigación sobre las variables perfil profesional de los directores y la calidad educativa no han sido abordados a profundidad en el campo de la educación, por lo mismo que se observa limitaciones en la comprensión de estas variables; precisamente, con la finalidad de comprender estas variables desde un punto de vista teórico es que se realiza este trabajo, comprendiendo que el perfil profesional del director es entendido, de acuerdo a Arnaz (1996), como la descripción de las características que son requeridas de este profesional para asumir la conducción de una institución y buscar las alternativas de solución a los múltiples problemas y lograr las metas institucionales.

Por otro lado, busca contribuir a la comprensión sobre la calidad educativa que de acuerdo al MINEDU (2010) la calidad educativa “es hablar de equidad (igualdad de oportunidades y resultados educativos pertinentes para todos los peruanos) y de generación de instituciones educativas eficaces que potencien el desarrollo de las personas y aporten al desarrollo social” (p. 8). Una comprensión correcta de estas variables contribuirá a mejora el aprendizaje de los estudiantes.

Justificación práctica. La investigación sobre las variables perfil del director y la calidad educativa, se justifica debido a que permitirá realizar un diagnóstico actualizado sobre el cumplimiento de las características exigidos a los directores, así como el nivel de la calidad de la educación que brindan las instituciones educativas; resultados que permitirán determinar el grado de relación entre las variables y tomar las decisiones con la finalidad de contribuir a la mejora en los niveles de aprendizaje de los estudiantes. Se debe entender que estas variables se encuentran concatenados con diferentes dimensiones que en su conjunto contribuyen a la mejora o limitaciones del quehacer educativo.

Utilidad metodológica. Desde el punto de vista metodológico esta investigación se justifica en que son dos variables que se encuentran directamente relacionadas, por tanto, su desarrollo desde un diseño de investigación correlacional es pertinente. Asimismo, los instrumentos utilizados, que en este caso son los cuestionarios sobre el perfil profesional del director y la calidad educativa, son los adecuados teniendo en cuenta que es una investigación transeccional, y que estos han sido sometidos a un proceso de validez y confiabilidad. Por otro lado, los resultados que se obtengan en este proceso de investigación servirán como antecedentes para la realización de investigaciones con la intención de mejorar cada una de las variables estudiadas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. *Internacional*

Díaz (2019) en su tesis de maestría llamada “El rol pedagógico del director en la gestión escolar: Percepciones y experiencias significativas en la voz de directores que participaron del programa directores: Líderes en Acción”, estudio realizado en la Universidad San Andrés, Argentina. Su fin fue determinar la incidencia de la intervención de los directores en sus labores profesional y gestión, luego de participar en el programa líderes en acción. La metodología fue descriptiva, la muestra lo constituyó con diez participantes del nivel primario. Los instrumentos fueron las guías de entrevista. En ella concluyó que en los últimos años se evidencia una mayor demanda en cuanto a seguir formándose o estar a la vanguardia con los cambios, pero destacan un elemento negativo que es la disposición de tiempo porque la misma acción de asistir a una capacitación implica dejar de lado las tareas en las instituciones educativas. Del mismo modo, la parte directiva destaca este punto porque la misma jornada laboral no es suficiente para cumplir con cada uno de las obligaciones que demanda las instancias superiores, donde ellos, la mayor parte, deben de aislarse para cumplir sus labores y estar dispuestos a las siguientes acciones que determina el gobierno.

Cóndor y Remache (2018) en su artículo científico titulado “La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa”, que forma parte de la revista Cátedra, Ecuador. Su finalidad es tener un análisis detallado sobre las percepciones de la parte directiva y del docente en cuanto al tópico de la calidad y las dificultades que presenta la educación en estos últimos años. La metodología que adoptó es el cualitativo, cuya muestra de estudio fue 43 entre maestros y directores, donde la

información fue registrada por medio de la guía de entrevista. En ella concluyeron que la labor establecida para un año académico presenta un vínculo inestable; es decir, no está relacionado de forma directa. Entre esos elementos destaca la forma de enseñar donde no existen formas, ni materiales emplear; la intervención del educando es mínima. Llegando a colegir que el rendimiento de la parte directiva como del docente incide en los aprendizajes del educando, donde es un mal empleo la enseñanza tradicional ya que esta no contribuye en brindar un servicio de calidad.

2.1.2. Nacional

Elliot (2017) en su investigación sobre “La gestión educativa estratégica y la calidad del servicio educativo en las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Provincia Páucar del Sara Sara - Ayacucho”. En la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. El tipo de investigación es descriptivo correlacional de diseño no experimental de tipo transversal. La población fue de 860 alumnos y 148 docentes. Tras el muestreo no probabilístico se trabajó con 14 directores de las diferentes instituciones. Empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Llegando a la siguiente conclusión:

Un vínculo positivo entre las mencionadas variables de estudio (gestión estratégica y calidad). Con respecto, a la asociación de la primera variable (gestión estratégica) con la dimensión rendimiento administrativo también se halla un nivel alto de relación. De la misma manera, se presentan las siguientes correlaciones donde se identifica a las dimensiones de la calidad que son capacitar al docente, coordinaciones y participaciones administrativas, infraestructura y equipamientos; todas estas presentan una relación alta y significativa con la variable uno. En fin, el progreso de cada una de estas está enlazada con el avance de la otra variable o dimensión.

Calderón (2019) en su tesis de maestría llamada “Liderazgo del director y la calidad educativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de la Provincia de Calca”, estudio que se realizó en la Universidad César Vallejo, cuyo propósito fue hallar el vínculo entre las mencionadas variables; para ello se adoptó el tipo no experimental. Constituyó la muestra con treinta docentes y recabó las informaciones por medio de dos cuestionarios. En ella concluye que la variable uno posee una relación buena, directa, positiva y significativa con la segunda variable. Esta idea conlleva a que la acción de liderar, por parte del director, repercute en estándares de calidad; es decir, se brinda un servicio positivo, eficiente y apropiado según las exigencias del entorno.

Chacón (2021) realizó la investigación titulada “El perfil profesional del director y la calidad educativa en una Institución Pública en el año 2019”, en la UNE, investigación correlacional de tipo descriptivo, en el que utilizó dos cuestionarios para la obtención de la información en una muestra de 36 docentes, en el que concluye que el perfil profesional del director guarda relación con la variable calidad educativa y sus dimensiones.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Perfil profesional

En el campo académico es posible encontrar muchas definiciones sobre el perfil profesional de director, que podrían ser enfocados desde un punto de vista académico o laboral. En el primer caso, la definición está más orientado al papel de los conocimientos, mientras que en el segundo caso se orienta más a comprenderla como competencias y habilidades. En la presente investigación se asume el perfil profesional desde ambas vertientes, debido a que son aspectos complementarios que orientan el cumplimiento de las labores asumidas, en este caso el de la dirección de las instituciones educativas.

Para una mejor comprensión de este tema en primer lugar definiremos el término perfil profesional y el término director para luego establecer una definición de manera integral sobre el perfil del director. En consecuencia, iniciaremos definiendo el término perfil profesional, para ello recurriremos a Moreno y Marcaccio (2014) quién considera que el perfil profesional “suele hacer referencia tanto al producto de una experiencia educativa como a las características que posee un sujeto” (p.130). El perfil profesional “determina las competencias del egresado para lograr el desempeño laboral según su área disciplinar; son las cualidades que demuestra para resolver problemas en un entorno de trabajo cambiante e incierto, y la capacidad para aprender y afrontar nuevas situaciones” (Martelo, Villabona, & Jiménez-Pitre, 2017, p.16).

2.2.2. El director

Por otro lado, en este punto definiremos el término “director”, para ello se recurre a Villela (2015) quien considera que “Un director está definido como un sujeto con incidencia en un tiempo y un espacio específicos, que cuentan con la capacidad de promover a la comunidad de la institución de la cual es responsable” (p. 25). Las medidas a implementarse a nivel de los centros educativos están en estrecha relación con la posición del director porque es agente principal de la gestión.

De la misma manera, este se convierte en el “responsable directo e inmediato de tomar decisiones para el funcionamiento, organización, operación y administración de la escuela y sus anexos” (SEC, 2011, p.14). Así se identifica la labor de los representantes legales de la institución como un hecho sustancial ya que incide en la calidad educativa. Por el cual, el rol del director y los integrantes del equipo directivo diseñan las actividades para cumplir con la gestión escolar, donde su papel es importante para que funcionen las organizaciones.

Perfil profesional del director

Habiendo definido los términos perfil profesional y director, en este punto se trata de definir el perfil profesional del director, para ello se recurre a Díaz-Barriga (1999) y se define como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que encaminan la labor de los directores en las instituciones educativas. Es importante precisar que esta definición se enmarca en una visión humanista, científica y social de manera integrada, alrededor de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores. Asimismo, recurriendo a Torres, et al. (2006) se puede sostener que el perfil profesional del director se identifica como “los conocimientos teóricos, las aptitudes que deben demostrar el profesional y toda la información que se necesite, para poder establecer posteriormente las funciones” (p.3).

En la misma línea de pensamiento, Arnaz (1996), considera que el perfil profesional del director viene a ser la descripción de las características que son requeridas de este profesional para asumir la conducción de una institución y buscar las alternativas de solución a los múltiples problemas y lograr las metas institucionales. Al respecto, Chacón (2021) precisa que “El perfil del director es fundamental para la implementación y desarrollo de cualquier innovación pedagógica, así como para su continuidad y para su desarrollo exitoso, porque desde el punto de vista del microsistema” (p. 22).

En base a lo expuesto, se considera principal desarrollar las habilidades directivas para que las acciones en las instituciones se orienten al cambio, la innovación, a pesar que las organizaciones superiores aún mantienen modelos clásicos que no contribuyen o no están a la corriente con las nuevas exigencias educativas. Es preciso asumir estos retos por medio de propuestas innovadoras.

2.2.3. Seguimiento al programa educativo

Con respecto a este punto, se describe las tareas que debe cumplir la parte directiva ya que está sujeta a la labor pedagógica y esto consiste en apoyar, supervisar, evaluar y registrar la parte del currículo. En ese sentido, según los aportes científicos, se consideran las siguientes acciones para cumplir con los programas educativos y vienen a ser:

- a) Actividad educativa. Por medio de esta se describe la función pedagógica; es decir, son las coordinaciones propias de los directores (Fernández citado por Fernández, 2001). Al mismo tiempo, Gairín (1997) destaca su tarea porque debe garantizar el fin educativo de toda una nación. Asimismo, se evidencia su tarea en la actividad escolar y un caso práctico de ello son las fechas cívicas o actuaciones por el aniversario institucional u otro (Pastrana, 2002).
- b) Apoyar al educando o discente. A través de esta, se reúne las evaluaciones de los educandos por la parte directiva (Kowalski y Reitzug, 1993), al cual se suma, la función o papel de profesor ya que está en estrecha relación con el educando (Fernández citado por Fernández, 2001).
- c) Apoyar al profesor. Aquí se identifica su tarea de facilitar y apoyar al maestro para los propósitos educativos (Kowalski y Reitzug, 1993). Se destaca el papel reflexivo a ser promovido en los maestros para que sigan mejorando su quehacer educativo (García, 2011).
- d) Registros pedagógicos. Se cumple esta actividad cuando los directores registran el rendimiento del estudiante (Marzano, 2012) porque evidencia o demuestra la actividad o tarea del maestro (Antúnez, 2002).
- e) Administrar programas académicos. Se consigna las distintas tareas o funciones que se relacionan con cada dimensión de la gestión escolar para que cumpla con las misiones de cada institución educativa (Garay y Uribe, 2006).

2.2.4. *Funcionamiento del centro escolar*

Se registran las tareas que inciden en las instituciones educativas porque responde a un tipo de programa donde la dinámica para enseñar y aprender sea coherentes y apropiadas ante las demandas sociales. Se llega a identificar la función administrativa de la organización y el cual está relacionada con la labor de los directores. A partir de estos aportes, se llega a identificar los siguientes puntos:

a) Recursos económicos y materiales

Se conoce la parte administrativa de cada recurso (Fernández, 2012) para ser distribuido al interior de las organizaciones educativas (Kowalski y Reitzug, 1993). Por ello, se encarga de cuidar cada material escolar para ser empleado de forma adecuada y no estén aislados; es decir, se pierda en el trayecto.

b) Recursos humanos

Según Carrillo (2008), Kowalski y Reitzug (1993), Murillo y Gómez (2006), se evidencia, en este punto, la parte administrativa del potencial humano, la cual es tarea de los directores. Asimismo, evidencia la parte motivacional del maestro para que fomenten las actividades o labores por medio de los equipos (Antúnez, 2002).

c) Organización, colaboración, supervisión y evaluación de labores

Se llega a identificar la tarea del director según las propuestas emitidas por Kowalski y Reitzug (1993), al cual se suma el aporte de Antúnez (2002) con respecto a distribuir la tarea. Asimismo, se identifica cada política educativa que debe ser aplicada y cumplida, en términos de Kowalski y Reitzug (1993), finalmente, concluye con la actividad propia de ser aquel agente que vele por la parte disciplinaria tanto de los educandos y maestros. A esto se suma, la ayuda que brinda cada director a bien de las distintas tareas que realizan los demás actores educativos. Un caso típico de ello, es velar el ingreso a la institución como también reemplazar a cada docente, según sus necesidades.

d) Infraestructura escolar

Según Fernández, desde la posición de Fernández (2001), se llega a identificar las habilidades directivas para que se realicen gestiones apropiadas en bien de la infraestructura de las instituciones educativas.

2.2.5. Interacción social

De acuerdo a este punto, se llega a identificar la relación de los directores con cada uno de los agentes educativos (Valdés, 2010). Al mismo tiempos, se llega a identificar su rol mediador con otras instituciones externas (SEC, 2011). Finalmente, se reconoce su mediación con los profesores, apoderados del educando, discentes. Se clasifica en las siguientes:

El primer punto considera la tipología y vienen a ser:

1. Interacciones externas, vínculo con individuos que laboran en otras instituciones ajenas a los colegios.
2. Interacciones internas, comprende la labor de los colaboradores al interior de las instituciones educativas.

En el segundo punto, están presente los propósitos de las interacciones y figuran:

1. Un fin comunicativo.
2. Establecer vínculos.
3. Asume un papel propio para representar al estudiantado.
4. Ser un diplomático para solucionar problemas o brechas.

Desde la posición de Antúnez (2002), se destaca su noble labor como un agente conciliador porque resuelve problemas de los docentes, educandos, padres y sus respectivos vínculos entre los descritos. Por ello, según Murillo y Gómez (2006), cultiva como cualidad

las contribuciones que realizan los padres como también la autoridad educativa y las comunidades.

Ser el representante legal de las instituciones educativas implica que desarrolle una serie de tareas o funciones y frente a esta carga, se presenta un aspecto negativo que viene a ser tiempo ya que debe distribuirlo con mucha pertinencia (Goldring et al, 2008). Entre sus funciones se encuentran la implementación de los lineamientos políticos, su proceso, llenar el formato escolar sobre los bienes o materiales, gestionar sobre las dificultades estudiantiles, orientar al personal, entre otros y todos estos no llegan a cumplirse en su jornada correspondiente, de acuerdo a García (2007). A esto también se suman las actividades cortas como los diálogos que se presentan con algún personal de la institución. En ese sentido, se llega a identificar que la función directiva está asociado a tareas administrativas como también interacciones constantes.

2.2.6. Dimensiones del perfil profesional del director

Según Jara (2013) “es el conjunto de roles, de conocimientos, habilidades y destrezas, actitudes y valores necesarios que posee un recurso humano determinado para el desempeño de una profesión conforme a las condiciones geo-socio-económico- cultural del contexto donde interactúan” (p. 2).

El perfil profesional directivo esta dimensionado con fines de esta investigación en los roles del director, el conocimiento que demuestra y comparte, las habilidades y destrezas y finalmente su actitud y valores. A continuación, las detallamos:

Roles

Según Collado (2012) actualmente “se convierte en un agente mejor preparado..., comparte liderazgo con su equipo. Un director que se enfrenta a situaciones problemáticas

continuas y diferentes, no sólo de índole académica sino también de carácter conflictivo” (p. 13).

El propósito de este viene a ser aquel conciliador para que solucione las distintas dificultades que se presentan en el diario vivir, en ese sentido, se debe proponer proyectos donde se busque la intervención de los demás colaboradores y así se configure una sociedad donde el líder forme a otros.

Conocimiento

El conocimiento que debe tener el directivo va más allá de lo cognitivo, también refiere al conocimiento de la organización en la que desarrollará sus actividades.

Así, Fernández (2002), sugiere los siguientes puntos en los que influye dicho conocimiento:

- Diseñar las visiones de forma participativa
- Se lidera de forma compartida, donde facilite, integre, motive y cree nuevos vínculos.
- Identificar las habilidades de cada trabajador que forma parte de la institución.
- Se establece una serie de estrategias vinculadas con las satisfacciones de los usuarios.
- Se fomenta una estructura flexible que permita las adaptaciones según las exigencias de los mismos usuarios.
- Se lidera con profesionalismo.

Habilidades y destrezas

Según Rojas (2011) “las habilidades son formaciones psicológicas de la personalidad, son ejecuciones consientes, exitosas e independientes y están conformadas por sistemas de acciones. Son estructuras psicológicas del pensamiento que permiten asimilar, conservar, utilizar, y exponer los conocimientos” (p. 8).

Llegan a cobrar sentido cuando constantemente la utilizan y está sujeto a un proceso mental y que luego se convierte en actuaciones; es decir, propone alternativas de solución desde la parte teórica y práctica.

Según Rojas (2011) “la destreza es la capacidad como producto del proceso de aprendizaje, que se formará, se desarrollará y se perfeccionará como un saber pensar, o un saber hacer, o un saber actuar” (p. 9).

La destreza es la expresión del saber hacer que caracteriza el dominio de la acción.

Actitud y valores

Según Balarezo (2017) “Las actitudes tienen un carácter multidimensional que integra diversos componentes: cognitivo, afectivo-evaluativo y conductual, aunque para la mayoría de los autores el componente afectivo-evaluativo se considera como el elemento más esencial o específico de la actitud” (p. 25-26).

Desde la posición de Whitaker (1984), las actitudes están sujetas a brindar una respuesta adecuada o inadecuada sobre un determinado suceso. Esta se aprende y goza de cierta permanencia, pero en ella repercute su lado emotivo. Por su parte, Cargallo et al. (2007) manifiesta que estas conllevan a una serie de ejercicios para valorar una situación u objeto. En este hecho, prima la parte subjetiva de las personas y se convierte en una condicionante para dar a conocer una conducta apropiada o inapropiada; en otros términos, depende de la situación.

Actualmente los valores del sistema educativo se encuentran en constante tambaleo, como reflejo de la sociedad. Es así que, en busca de calidad global, el director es un ejemplo en sí y potenciador de la práctica de valores a nivel institucional (Collado, 2012, p. 11).

2.2.7. Calidad educativa

En relación a la calidad educativa Senlle y Gutiérrez (2004), refieren que “tiene que ver con la estructura y gestión del centro de enseñanza, con la metodología que se usa para transmitir el conocimiento o las técnicas que se aplican con el fin de cambiar y desarrollar tanto actitudes, como conductas y valores” (p. 31). En la misma tendencia la UNESCO (2000) precisa la calidad educativa teniendo como referencia la definición de los cuatro pilares como base de la educación, que se resumen en aprendizajes referidos al conocimiento, a la identidad, a la actuación y convivencia con su entorno. En ese sentido, las instituciones educativas deberán presentar de forma ordenada los elementos necesarios para brindar un servicio de calidad a nivel de la educación, donde no se excluye a nadie.

La calidad educativa, de acuerdo a los planteamientos expuestos no se puede extrapolar su significado reducido a un producto u objeto ofrecido en el mercado para el libre consumo; la calidad educativa es entendida como la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje que se desarrolla en las diferentes instituciones educativas, teniendo en cuenta los diversos factores que intervienen en este proceso, como son la gestión, la infraestructura, la metodología, el desempeño docente, entre otros.

Para Bolívar (2001) la calidad educativa como término puede denotar que cuenta con causas que describen si tiene calidad o no. En tal sentido, la educación de calidad llega a ser “...básicamente, un ejercicio que debe llevar a explicitar qué tipo de escuela queremos, sobre qué valores la construiremos, qué procesos pedagógicos se privilegiarán (en el más amplio sentido) y qué vínculos estableceremos entre calidad educativa y proyecto de sociedad” (p. 45).

Para Edwards (1991), la calidad educativa se evalúa en los aprendizajes, “estos pueden ser insuficientes, inútiles, inadecuados o sus contrarios y tienen estrecha relación con los procesos de transmisión y apropiación... la evaluación de la calidad debe plantearse

como una evaluación de procesos y resultados” (p. 42). Sin embargo, es bueno tener presente que la calidad educativa, puede ser visualiza desde diversos aspectos que van desde “contenidos y métodos pedagógicos” hasta “inmuebles”.

Murillo (2003) considera que la calidad educativa es fundamental en el desarrollo de la sociedad porque “Es aquella que promueve de forma duradera el desarrollo integral de todos y cada uno de sus alumnos más allá de lo que sería previsible teniendo en cuenta su rendimiento inicial y su situación social, cultural y económica” (p. 93).

Este planteamiento considera la permanencia del aprendizaje, su integración, equidades y tópicos muy esenciales que contribuyen en la formación de los futuros ciudadanos. Por ello, una escuela se convierte en un ambiente idóneo para fomentar las participaciones de los agentes educativos, en especial, del educando, y así se sientan contentos y gustosos con la labor que se cumple a nivel institucional.

Por ello, el MINEDU (2010) considera que la “calidad educativa es hablar de equidad (igualdad de oportunidades y resultados educativos pertinentes para todos los peruanos) y de generación de instituciones educativas eficaces que potencien el desarrollo de las personas y aporten al desarrollo social” (p. 8).

Asimismo, este punto debe garantizar cada objetivo que presenta el proyecto nacional de la educación y son: desarrollar las habilidades de los maestros y revalorar su función; implementar cambios en las gestiones escolares y buscar presupuesto para brindar un servicio público, ético, igualitario y eficaz; también impulsar mayores cambios en la educación universitaria y su compromiso con la sociedad ya que debe buscar el progreso de ellos, pero preservando sus manifestaciones culturales; todo esto conlleva a tener una nueva imagen del ciudadano, donde este es informado, tiene metas a cumplir y se compromete con el progreso y tranquilidad de los demás.

2.2.8. Principios de la cultura de calidad

Según Udaondo (1992) son cinco los aspectos aplicables a la calidad en el campo educativo:

Cumplir: Los servicios educativos responden a ciertos propósitos que demanda la sociedad. Al respecto, es necesario la implementación de instrumentos para recabar la información y siendo los más esenciales, los cuestionarios sobre cuán satisfecho se siente el educando, docente y apoderados del discente.

Prevenir: Por medio de esta, se busca implementar mecanismos que previenen cualquier malestar o incomodidad. En el campo educativo, se convierte en error las deficientes calificaciones de los educandos. Y frente a ella, como estrategia de mejora, la tutoría grupal o individual se convierte en una labor clave para dar solución a este malestar.

Excelente: Una organización se califica de esta forma cuando cumple con cada aspecto de un servicio de calidad, las mismas que están presentes en los distintos procedimientos; todo esto se realiza con la finalidad de eliminar los desperfectos.

Responsable: Se convierte en un principio que está distante del resto, pero se comparte con la comunidad o individuo. Por ello, la labor de cada agente educativo al interior de las instituciones debe asumir un compromiso e identidad con la organización para cumplir con las metas establecidas.

Mediar: Cuando las mediaciones no se realizan de forma correcta, las situaciones adversas presentan una mayor complejidad, donde las medidas a implementarse no tienen efecto y se llega a cometer un sinnúmero de caídas.

Cuando se busca administrar y gestionar un colegio de forma correcta, se debe considerar ciertos aspectos para no cometer errores y la labor de todo el personal sea

eficiente y así evitar problemas futuros; vale decir, las organizaciones operan con total normalidad.

2.2.9. Calidad de servicios educativos

El servicio educativo será de calidad al considerar las necesidades de las personas que están próximos a las organizaciones educativas; en otras palabras, se satisface la necesidad del entorno. Por tanto, se debe alcanzar cada meta propuesta a nivel de la entidad; asumen un proceso cultural pertinente, se aprovecha cada recurso para ser distribuida entre los que necesitan. A esto se suma el beneficio social, económico que debe estar marcado con la equidad entre cada actor educativo que cumple una labor a nivel externo o en la sociedad.

Para Gairín y Ramírez (2015), “La educación de calidad, en tanto derecho fundamental de todas las personas, tiene como cualidades esenciales el respeto de los derechos, la equidad, la relevancia y la pertinencia y dos elementos de carácter operativo: la eficacia y la eficiencia” (p. 34).

Se consideran centros educativos que brindan servicios de calidad cuando poseen materiales, medios que están sujetos a los pensamientos educativos innovadores y sostenibles. Por ello, los distintos trabajadores de estas organizaciones establecen su propia perspectiva y define su acepción sobre la calidad. Un caso singular, viene a ser cuando las instituciones definen la calidad en función a la formación del educando o la asimilación de habilidades en un tiempo corto de desarrollo sicomotor.

Hasta este momento, se halla una asociación de educar y brindar un servicio de calidad, los mismos que están sujetos a la eficiencia de todos los trabajadores ya que repercuten en el desarrollo de las organizaciones; siendo estos el rendimiento del educando y su preparación social de los mismos.

Según Nole (2017), la calidad a nivel educativo se presenta en los siguientes puntos:

- Construir saberes que estén relacionados con la psicología, la parte social y sean demostrados de forma científica.
- Se desarrolla en el discente la noción de construir sus aprendizajes y para ello, es necesario contar con métodos cognitivos.
- Es indispensable fortalecer cada habilidad básica para que esté preparado para las siguientes etapas o sea un referente en la formación universitaria.
- Se da valor práctico a los conocimientos para actuar sobre el contexto social.
- Generar incertidumbres y discusiones para generar nuevas formas de atención.
- Se busca el desarrollo individual.

Existen estudiosos que manifiestan que una institución que conserva como norte a cada valor. Implica que existe un progreso a nivel de la organización, a los cuales se unen cada principio pedagógico para atender de forma correcta las necesidades educativas del discente. Asimismo, se tenga un compromiso para mejorar los ambientes en un corto tiempo.

Nole (2017), agrega que el cliente evalúa su nivel de satisfacción desde los siguientes puntos de vista:

- Fiable viene a ser la garantía para sentirse gustoso con los servicios que se ofrecen, los mismos que deben ser seguros y cuidadosos. Forman parte de esta el ser puntual, identificar elementos sobre las capacidades y saberes apropiados para actuar en las organizaciones educativas. Por ello, los servicios serán confiables desde el mismo momento en que se presta.
- Es seguro porque a través de esta se busca que sea íntegro, confiable y honesto. Se debe considerar la parte motivacional de los clientes; es decir, su interés y también,

como institución, se asume principios que velen por brindar un correcto servicio. Todo esto con la finalidad sentirse satisfecho en un nivel mayor.

- Idoneidad para brindar un servicio oportuno e inmediato porque de lo contrario no se llega a tener una aceptación pertinente ante los usuarios y se corre el riesgo de rechazo. Por tanto, se busca tener un mayor acercamiento y ser fiables en cuanto a los servicios que se brinda.
- Ser empáticos ante el cliente ya que debe sentirse alegre con la prestación de servicio y atenderlo según su naturaleza individual; en otras palabras, al gusto del cliente. Esto conlleva a tener una idea sobre la naturaleza de las distintas personas que ingresan a la organización y ofrecen la atención según sus exigencias o rasgos individuales.
- Intangible porque se aprovecha al máximo las habilidades productivas, y al no ser así, no se utiliza adecuadamente el rendimiento de los colaboradores y más aún, se pierde el tiempo.

En definitiva, la calidad en las instituciones se convierte en un punto clave para brindar un servicio eficiente. Por ello, son los clientes quienes serán los directos responsables en determinar la calidad de una organización.

2.2.10. Derecho a la educación de calidad

En base a las necesidades actuales, podemos observar que en las últimas décadas se fueron generando iniciativas internas y externas en política educativa que aseguren el acceso a la educación de calidad. Buscando favorecer las condiciones humanas y sociales, puesto que ya no se trata solo de garantizar el cumplimiento del derecho, sino que se ejerza con la mayor calidad para la vida. Parte del cumplimiento de dicho derecho consiste en la gratuidad y obligatoriedad de la educación.

Por su parte, Alvarado y Carreño (2007) comenta que “la calidad de la educación ha sido habitualmente considerada como un requisito de actores externos especialmente interesados en los resultados” (p. 54).

En los últimos años, se ha concedido la intervención de los agentes educativos, en especial, de los docentes y familias; pero los avances para brindar un servicio de calidad pensado en los educandos es limitado; es decir, se avanzó mínimamente. Frente a esta situación es correcto la implementación de distintos enfoques que se orientan a brindar un derecho sustancial, la educación, en los educandos. Por tanto, las reflexiones se orientan a la identificación de un conjunto de elementos que inciden la transformación de corte social. Donde lo más importante es identificar puntos clave sobre el progreso de cada uno de los discentes que forman una nación. Al respecto la UNESCO (2000) considera que:

“Un sistema educativo de calidad implica elementos como obligatoriedad y gratuidad de la educación: condiciones fundamentales para asegurar el derecho a la educación; fortalecimiento de la escuela pública gratuita, única capaz de garantizar el derecho a la educación; el derecho a la no discriminación y a la plena participación; la equidad como una condición esencial de una educación de calidad, tanto en el acceso, como en los recursos y procesos educativos y los resultados; y, relevancia y pertinencia: ¿Educación para qué? ¿Educación para quién?” (p. 38)

2.2.11. Enfoque integrador de la calidad

Según Elliot (2017) Este enfoque de calidad se presenta desde tres perspectivas:

Perspectiva interna. Pone énfasis en la eficiencia. Parte del supuesto de que la empresa ofrece productos que le interesan al mercado, por lo que es importante elaborar el producto o servicio con la especial atención a los respectivos costos y la productividad, respetando lo pactado con el cliente de forma tácita o explícita.

Perspectiva externa. Pone la eficacia ante la eficiencia; énfasis en los deseos y satisfacción del cliente. En mercados con alto grado de rivalidad entre competidores, fuerte cambio tecnológico y cambios en las preferencias de los consumidores, es necesario centrarse en el cliente, que es quien indicará qué clase de productos necesita, con qué prestaciones y a qué precio.

Perspectiva global. Parte de la base de la empresa excelente es aquella que satisface las necesidades de todos los grupos de influencia relacionados con ella y lo hace con criterios de eficiencia. La excelencia pasa de ser un estado a alcanzar a una filosofía de trabajo que da lugar a un proceso dinámico de mejora en el que el objetivo es alcanzar la eficiencia y la eficacia, cumpliendo al mismo tiempo con las exigencias de los diversos grupos de personas relacionadas con la organización, que son quienes justifican y posibilitan su existencia. (p.68,69)

Por tanto, cuando se cumple un estándar propio de las entidades al producir bienes se está cogiendo el término de calidad porque se valora a partir del estándar, el cual se determina por los usuarios o clientes. A esto se suma, la excelencia donde las actividades se realizan de forma correcta en el primer intento.

2.2.12. Calidad de servicios pedagógicos

Según Nole (2017), la calidad de los servicios pedagógicos consta de tres enfoques:

- Uno, absoluto, este repercute en las tareas educativas. Considera algunos aspectos como las cualidades, distinciones, categorías. Está asociado a lo bonísimo, apropiado, gozo sobre la cualidad que posee la organización y la hace distinta de las demás.
- Dos, relativo, se vincula con los grados o niveles con los cuales se califican la cualidad institucional. Una forma adecuada para ello son las comparaciones entre

los servicios. Asimismo, establece lazos coherentes y diversos. Se sustenta en la idea que los acuerdos no son previamente establecidos, sino responden a la singularidad del servicio educativo a brindar.

- Tres, integral, porque está asociado con los principios de calidad. Así armoniza, integra a los otros aspectos que comprende la institución educativa.

Los sistemas de calidad se diseñan en función a la meta educativa que se pretende alcanzar ya que esta es la base de su servicio con estándares de calidad. Para ello, se busca promover las intervenciones de cada trabajador y disponer medios o materiales para los mismos. Todo, según Calzado (2015), para ejecutar el proceso y obtener un resultado para seguir mejorando de manera sostenible.

2.2.13. Factores intervinientes en la calidad educativa

Graells (2002) menciona que respecto a la calidad educativa interviene diversos factores, que son los siguientes:

Los recursos materiales disponibles: aulas de clase, aulas de recursos, biblioteca, laboratorios, patio, instalaciones deportivas, mobiliario, recursos educativos.

Los recursos humanos: nivel científico y didáctico del profesorado, experiencia y actitudes del personal en general, capacidad de trabajar en equipo, ratios alumnos/profesor, tiempo de dedicación. Los servicios y las actuaciones que realizan las personas son los que determinan la calidad de toda organización. En este sentido es muy importante su participación y compromiso.

La dirección y gestión administrativa y académica del centro: labor directiva, organización, funcionamiento de los servicios, relaciones humanas, coordinación y control.

Aspectos pedagógicos: PEC (proyecto educativo de centro), PCC (proyecto curricular de centro), evaluación inicial de los alumnos, adecuación de los objetivos y los contenidos, tratamiento de la diversidad, metodología didáctica, utilización de los recursos educativos, evaluación, tutorías, logro de los objetivos previstos. (p.14)

2.2.14. La calidad del desempeño administrativo

Buitrón (2006), señala que “los recursos materiales disponibles, los 4 recursos humanos, la dirección y gestión administrativa y académica del centro, el desarrollo de los aspectos pedagógicos como la evaluación, objetivos y contenidos y el tratamiento diverso de la metodología didáctica” (p. 86). Al considerar este postulado, se asume que la parte de la administración de las instituciones educativas tiene un efecto positivo sobre el servicio de calidad. Su vínculo es directo, pero los últimos estudios demuestran que este vínculo no contribuye en la actuación de los educandos y por ello, la calidad educativa no presenta progresos significativos.

2.2.15. La calidad de la capacitación del docente.

Para Elera (2010), “se desarrolla en el proceso de conversión del rol profesional a través del perfeccionamiento, entendido como una instancia para la creación de condiciones que permitan al docente comprender los problemas presentados en su práctica” (p. 12).

Es indispensable diseñar alternativas innovadoras para atender los problemas que se presenten, donde el compromiso se demuestra en la conducta del personal porque tiene en cuenta un sinnúmero de formas para solucionar un incidente.

Cuando uno se capacita está preparado para enfrentar cualquier evento adverso. Durante los últimos años, se ha convertido en una necesidad realizar estudios posteriores a la obtención de los títulos técnicos y de licenciados ya que los conocimientos están cambiando constantemente como resultado de la misma interacción científica. Esta nueva

forma de estar a la vanguardia, no es ajena en los docentes que laboran en las instituciones educativas como también la parte administrativa, donde el auxiliar, personal de vigilancia asumen conductas apropiadas para recibir a los usuarios; es decir, padres de familia usualmente.

“La formación, perfeccionamiento y actualización del personal de la institución”, afirman Senlle y Gutiérrez (2005), “es un elemento crucial para el camino hacia la excelencia. Por ello, las instituciones deben invertir en el desarrollo del cuerpo docente y del personal a través de la formación continua” (p. 53).

Al realizar las capacitaciones, los trabajadores deben entender que es una preparación para todo el personal humano con que cuenta la organización.

“Los docentes deben tener oportunidad de reciclarse anualmente; de hecho los modelos de calidad reconocidos internacionalmente proponen un plan anual de reciclaje para que los docentes aprendan nuevas técnicas para enseñar” (Senlle y Gutiérrez, 2005, p. 37).

2.2.16. La calidad de la coordinación y participación administrativa

Elera (2010), dice que, se debe contar con “la participación activa de los actores educativos, en un proceso de práctica democrática de propuestas que involucre la participación, la reflexión y el compromiso por enrumbar a la institución educativa hacia objetivos superiores donde los educandos son lo más importante” (p. 4).

Para Batista (2001, citado por, De la Cruz (2016), “la gestión pedagógica es el quehacer coordinado de acciones y recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores en colectivo, para direccionar su práctica al cumplimiento de los propósitos educativos” (p. 62)

2.2.17. La calidad de la infraestructura y equipamiento.

Cuando se revisa los manuales propios de la administración en organizaciones públicas (2015), se precisa que

En toda institución ya sea pública o privada las condiciones del espacio físico para la atención a la ciudadanía deben ser adecuadas en infraestructura, mobiliario, ventilación, limpieza e iluminación, la infraestructura básica debe facilitar el uso y acceso a las mujeres embarazadas, niños, adultos mayores y con discapacidad (p. 34)

Según De la Cruz (2016),

“la satisfacción del cliente es decir el alumno se ve reflejado en bienes tangibles como los son para este estudio las variables de esta investigación que ofrece la institución las cuales son: el plan de estudios, los docentes, la administración, infraestructura, el material de apoyo, el centro de cómputo, el deporte y la cultura y la atención al alumnado” (p. 22).

2.2.18. Dimensiones de la calidad educativa

Para Rendón (2009, pp. 34-36), los principios de la calidad educativa, los cuales en esta investigación representan las dimensiones son:

Equidad. Según Elliot (2017), refiere a “aquella que se brinda a todos por igual, pero considerando las características y oportunidades que cada beneficiario requiere, es decir, es importante la individualidad de los estudiantes, su contexto social, su ámbito cultural y su entorno geográfico” (p. 75). A través de esta se ordena la diversidad, implica comprender las diferencias como también las igualdades, porque está sujeta a atender la necesidad de los individuos y tengan una oportunidad distinta y gocen de su derecho a recibir una educación. Equidad en el repartimiento de recursos “financieros, materiales, humanos, tecnológicos y pedagógicos, según las distintas necesidades y capacidades de personas o grupos” sin discriminación alguna.

Finalmente, la equidad en los resultados de aprendizaje, todos los estudiantes están aptos y debidamente preparados para resultados equiparables, favoreciendo los encuentros entre la gran diversidad de estudiantes.

Relevancia. “La relevancia se refiere al ¿qué? y ¿para qué? de la educación, al aprendizaje de competencias para participar en los diferentes ámbitos y retos que impone una sociedad del conocimiento; se refiere a la facultad para desarrollar un proyecto de vida en relación con otros” (Elliot, 2017, p. 75).

Su vínculo está con el fin educativo porque responde a un determinado propósito que se construye a lo largo de tiempo. Entonces, educar es relevante cuando el aprendizaje que se imparte está relacionado a la necesidad de la persona de los últimos años. Es importante que se aprenda a identificar, experimentar, valorar sus derechos y la libertad humana como hechos trascendentales. De esta forma, se busca equilibrar la demanda educativa social con las exigencias personales; los mismos que se resumen la parte holística del desarrollo humano.

Pertinencia. De acuerdo a Elliot (2017), la pertinencia indica que es la consideración que “la educación tenga para los beneficiarios directos, considerando los contextos sociales y características de los estudiantes, en congruencia con el currículo a desarrollar; de tal forma que los contenidos educativos sean eminentemente significativos” (p. 76).

Es preciso contar con el avance progresivo de la ciencia para atender las demandas educativas de manera correcta y pertinente porque el proceso de enseñar y aprender es una constante renovación de metodologías. A esto se suma, la acción de diseñar situaciones significativas para los educandos y estén relacionados con el desarrollo de sus competencias. De esta forma, se busca un aprendizaje contextualizado. Por

tanto, estos escenarios de aprendizaje responden a momentos culturales del entorno inmediato, como también los espacios nacionales e internacionales. Así se busca el desarrollo de una actitud autónoma, autogobernarse, ser libres y tener una identidad propia. Ser pertinente conlleva a la fusión de otros a pesar de tener culturas diferentes, conocimientos distintos, formas de aprender, logros académicos y oportunidad social.

Eficacia. Es “la medida y proporción en la que se alcanzan los objetivos educativos, respecto de la equidad en la distribución de los aprendizajes, su relevancia y pertinencia. Es lo que se observa y valora como impacto de la educación” (Elliot, 2017, p. 77). A través de ella, se identifican los niveles y porcentaje de participación de los educandos en las instituciones educativas. Se cubre su necesidad educativa, culmina su formación de manera oportuna, alcanzan los aprendizajes según el estándar, la correcta distribución del material educativo ya que contribuye en la dinámica de enseñanza. Por tanto, esta se vincula con la estimación realizada sobre la meta educativa y el mismo da cuenta de la atención al educando, donde la diferencia social no es una barrera ya que de serlo se convierte en inequidad. De esta manera, todos deben de tener la misma oportunidad educativa.

Eficiencia. Según Elliot (2017), es cuando se considera “los objetivos educativos esperados y los aprendizajes logrados, mediante la utilización óptima de los recursos destinados para ello. ... se asocia a la eficiencia con los niveles de logro de indicadores que se alcanzan en un período determinado” (p. 77).

Con respecto a este punto, se identifica la correcta distribución de los materiales o bienes que proporciona el estado en bien de la sociedad. A partir de ella, se garantiza el derecho de cada persona. Vale decir y recalcar, que las actuaciones de cada

servidor público están relacionada a una repartición de elementos o recursos para cada persona y su aprovechamiento oportuno. Al ser un elemento sustancial de la educación, implica el diseño de nuevos lineamientos políticos y tareas para que se realicen cambios en cada una de las áreas educativas porque su acogida es mayor.

2.3. Bases conceptuales

Director. Viene a ser aquella persona que labora en un ambiente y periodo determinado, buscando impulsar habilidades apropiadas en sus agentes educativos (docentes) para que cumplan con su rol o tarea asignada.

Perfil profesional del director. Es el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que encaminan la labor de los directores en las instituciones educativas.

Calidad educativa. Es hablar de equidad y los centros educativos eficientes busca que la persona se comprometa con su progreso, y de su contexto o realidad social.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general*

Existe relación significativa entre el perfil profesional del director y la calidad educativa en las instituciones educativas del distrito de Pichari -2021

3.1.2. *Hipótesis específicas*

Existe relación significativa entre el perfil profesional del director y la equidad en las instituciones educativas del distrito de Pichari

Existe relación significativa entre el perfil profesional del director y la relevancia en las instituciones educativas del distrito de Pichari.

Existe relación significativa entre el perfil profesional del director y la pertinencia en las instituciones educativas del distrito de Pichari.

Existe relación significativa entre el perfil profesional y la eficacia en las instituciones educativas del distrito de Pichari.

Existe relación significativa entre el perfil profesional y la eficiencia en las instituciones educativas del distrito de Pichari.

3.2. Variables

Variable 1: Perfil profesional del director

Variable 2: Calidad educativa

3.1. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración
Variable 1: Perfil profesional del director	Torres, Urbina. Torres, y Urbina, (2006) se puede sostener que el perfil profesional del director se identifica como “los conocimientos teóricos, las aptitudes que deben demostrar el profesional y toda la información que se necesite, para poder establecer posteriormente las funciones” (, p.3).	se elaborará un cuestionario sobre el perfil profesional del director en base a las dimensiones sobre roles, conocimiento, habilidades, actitudes y calores.	Roles	Fomenta ambientes de colaboración Cumple funciones establecidas	Ordinal: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Conocimiento	Asume funciones acordes a la gestión educativa Contribuye a la articulación del PEI con actividades trazadas	
			Habilidades y destrezas	Muestra capacidad de análisis e interpretación Desarrolla acompañamiento pedagógico	
			Actitud y valores	motiva a los docentes en busca de la mejor Muestra compromiso ético	
V2: Calidad educativa	La calidad educativa de acuerdo a Senlle y Gutiérrez (2004), “tiene que ver con la estructura y gestión del centro de enseñanza, con la metodología que se usa para transmitir el conocimiento o las técnicas que se aplican con el fin de cambiar y desarrollar tanto actitudes, como conductas y valores” (p. 31).	Se elaborará un cuestionario sobre la calidad educativa teniendo en cuenta las dimensiones sobre equidad, relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia.	Equidad	Distribución de saberes Respeto a la cultura Integración social	Ordinal: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Relevancia	Importancia Tiempo Aprendizajes significativos	
			Pertinencia	Interés social Proceso de aprendizaje Resultados	
			Eficacia	Metas Objetivos Oportunidades	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración
			Eficiencia	Uso de los recursos económicos Actividades de aprendizaje	

3.3. Tipo y Nivel de investigación

El tipo y nivel de investigación que se desarrolló se ubica en el tipo básica, puesto que “no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal del conocimiento científico existente acerca de la realidad” (Carrasco, 2007, p.42).

Asimismo, el nivel al que corresponde es el correlacional, que de acuerdo a Hernández-Sampieri y Méndez (2019) “este tipo de estudios tiene por finalidad conocer la relación o grado de asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p.109)

3.4. Método

Los métodos que se utilizaron en el trabajo de investigación son los siguientes:

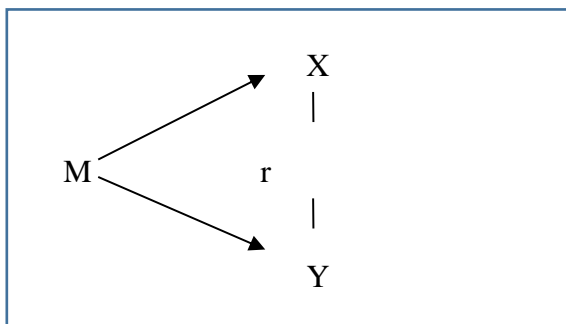
El método analítico-sintético, que “estudia los hechos, partiendo de la descomposición del objeto de estudio en cada una de sus partes para estudiarlas en forma individual (análisis), y luego se integran esas partes para estudiarlas de manera holística e integral (síntesis)” (Bernal, 2010, p. 60).

El método hipotético-deductivo, al respecto se define que “consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (Bernal, 2010, p. 60).

3.5. Diseño de investigación.

El trabajo de investigación se cristalizó haciendo uso del diseño correlacional. Para Ávila (2006) “Los estudios correlacionales son el precedente de las investigaciones experimentales y tienen como objetivo medir el grado de asociación entre dos o más variables, mediante herramientas estadísticas de correlación. En este nivel no es importante

el orden de presentación de las variables, lo fundamental es determinar el grado de relación o asociación existente” (p.48). Asimismo, el esquema representativo del presente diseño es:



Dónde:

M : representa a la muestra de estudio.

O : representa a las observaciones.

x, y : representa los datos a obtenerse en cada una de las variables.

r : representa las posibilidades correlacionales entre las variables.

3.6. Población y muestra

3.6.1. Población

En el trabajo de investigación, la población es entendida de acuerdo a Monje (2011) como “el conjunto de objetos, sujetos o unidades que comparten la característica que se estudia y a la que se pueden generalizar los hallazgos encontrados en la muestra para ser sometidos a la observación” (p.25). En la investigación, la población se encuentra conformada por 80 docentes del distrito de Pichari.

3.6.2. Muestra.

En el trabajo de investigación la muestra es de tipo censal puesto que se encuentra conformada por 51 docentes del distrito de Pichari. Al respecto, Sabino (1992) precisa que “cuando se recaba información a todas las personas que están involucradas en el problema de estudio adopta el nombre de censo” (p.78)

3.7. Técnicas e instrumentos

3.7.1. La técnica.

En el estudio con la finalidad de recabar la información se hizo uso de la técnica de la encuesta. Para Behar, (2008) “Las encuestas recogen información de una porción de la población de interés, dependiendo el tamaño de la muestra en el propósito del estudio. "(p. 62)

3.7.2. Instrumentos.

El instrumento que permitió la obtención de la información en el trabajo de investigación será el cuestionario. Al respecto, Gómez (2012), precisa que “El cuestionario, es de gran utilidad en la investigación científica, ya que constituye una forma concreta de la técnica de la encuesta, logrando que el investigador fije su atención en ciertos aspectos y se sujeten a determinadas condiciones” (p.58).

3.8. 3.9. Validez y confiabilidad de instrumentos

3.8.1. Validez.

En un trabajo de investigación cuantitativa, es fundamental el proceso de validez de los instrumentos, es por ello que estos son sometidos a juicio de expertos con la finalidad de determinar su validez de contenido y garantizar la calidad de los resultados de la investigación. En este caso se recurrió a tres profesionales quienes luego de realizar la revisión, corrección y aprobación emitieron los siguientes valores:

Expertos	ITEMS										Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
2	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
3	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Promedio de ponderación											76%	

Desde la perspectiva de los expertos, los instrumentos son valorados con un promedio de 76% de validez de contenido. En consecuencia, se puede sostener que los instrumentos son válidos para la recopilación de la información.

3.8.2. *Confiabilidad.*

La confiabilidad de los cuestionarios fue obtenida a través de la prueba Alfa de Cronbach, para ello estos cuestionarios fueron aplicados a un grupo piloto y sus resultados fueron procesados estadísticamente, siendo sus resultados los siguientes:

Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre perfil profesional del director

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,821	20

Los resultados de la prueba Alpha de Cronbach del cuestionario sobre perfil profesional del director es de 0,821, con el que se confirma que el cuestionario es muy confiable para proceder en la investigación.

Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre calidad educativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,714	20

Los resultados de la prueba Alpha de Cronbach del cuestionario sobre calidad educativa es de 0,714, con el que se confirma que el cuestionario es muy confiable para proceder en la investigación.

3.9. Técnicas de procesamiento de datos

La obtención de la información se realizó de manera simultánea sobre las dos variables, por lo tanto la planificación de esta actividad estuvo supeditada a la autorización que se tramitó a la dirección de la institución. Obtenida la información se procedió a la tabulación con la finalidad de sistematizar la información que permitió procesar a nivel descriptivo e inferencial, haciendo uso del paquete estadístico SPSS versión 24. A través de este paquete se procesó los resultados descriptivos con la finalidad de hallar los valores

porcentuales que son presentados mediante tablas cruzadas. Asimismo, en el aspecto inferencial, a través del paquete estadístico se halló la prueba de hipótesis mediante la prueba estadística Rho de Spearman, debido a que los datos se encuentran en escala ordinal.

3.10. Aspectos éticos

El desarrollo de la investigación respetó los aspectos éticos de manera integral. Para ello se solicitó la correspondiente autorización de la dirección de las instituciones educativas. Asimismo, siendo indispensable el respeto a la autoría de los investigadores que contribuyen con sus trabajos, se hace uso de las normas APA séptima edición. Por otro lado, los participantes en el desarrollo de la investigación no son expuestos por lo que se mantiene la confidencialidad respecto a la identidad de los participantes.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Perfil profesional del director y la calidad educativa

		Calidad			
		Bajo	Moderado	Alto	Total
Perfil	Bajo	7	6	0	13
		13,7%	11,8%	0,0%	25,5%
	Moderado	0	13	2	15
		0,0%	25,5%	3,9%	29,4%
	Alto	0	0	23	23
		0,0%	0,0%	45,1%	45,1%
Total		7	19	25	51
		13,7%	37,3%	49,0%	100,0%

Fuente: Data obtenida mediante encuesta

En la tabla se tiene que el 45,1% de docentes considera que en su institución educativa se observa un nivel alto del perfil profesional del director. Por otro lado, se tiene que el 49,0% de docentes valora como un nivel alto la calidad educativa en la institución educativa. Es decir, a un nivel alto del perfil profesional le corresponde un nivel alto de la calidad educativa.

Tabla 2*Perfil profesional del director y la equidad*

		Equidad			Total
		Bajo	Moderado	Alto	
Perfil	Bajo	10	3	0	13
		19,6%	5,9%	0,0%	25,5%
	Moderado	0	14	1	15
		0,0%	27,5%	2,0%	29,4%
	Alto	0	0	23	23
		0,0%	0,0%	45,1%	45,1%
Total		10	17	24	51
		19,6%	33,3%	47,1%	100,0%

Fuente: Data obtenida mediante encuesta

El resultado que se presenta, permite observar que el 45,1% de docentes considera que en su institución educativa se observa un nivel alto del perfil profesional del director. Por otro lado, se tiene que el 47,1% de docentes valora como un nivel alto la equidad en la calidad educativa en la institución educativa. En base a los resultados, se puede sostener que a un nivel alto del perfil profesional le corresponde un nivel alto de la equidad en la calidad educativa.

Tabla 3*Perfil profesional del director y la relevancia*

		Relevancia			Total
		Bajo	Moderado	Alto	
Perfil	Bajo	12	1	0	13
		23,5%	2,0%	0,0%	25,5%
	Moderado	0	15	0	15
		0,0%	29,4%	0,0%	29,4%
Alto		0	2	21	23
		0,0%	3,9%	41,2%	45,1%
Total		12	18	21	51
		23,5%	35,3%	41,2%	100,0%

Fuente: Data obtenida mediante encuesta

Los valores que se presenta, permiten observar que el 45,1% de docentes considera que en su institución educativa se observa un nivel alto del perfil profesional del director. Asimismo, se tiene que el 41,2% de docentes valora como un nivel alto la relevancia en la calidad educativa en la institución educativa. Esto significa que, a un nivel alto del perfil profesional le corresponde un nivel alto de relevancia en la calidad educativa.

Tabla 4*Perfil profesional del director y la pertinencia*

		Pertinencia			Total
		Bajo	Moderado	Alto	
Perfil	Bajo	8	5	0	13
		15,7%	9,8%	0,0%	25,5%
	Moderado	0	15	0	15
		0,0%	29,4%	0,0%	29,4%
Alto		0	0	23	23
		0,0%	0,0%	45,1%	45,1%
Total		8	20	23	51
		15,7%	39,2%	45,1%	100,0%

Fuente: Data obtenida mediante encuesta

En la tabla se tiene que el 45,1% de docentes considera que en su institución educativa se observa un nivel alto del perfil profesional del director. Por otro lado, se tiene que el 45,1% de docentes valora como un nivel alto la pertinencia de la calidad educativa en la institución educativa. Es decir, a un nivel alto del perfil profesional le corresponde un nivel alto de la pertinencia de la calidad educativa.

Tabla 5*Perfil profesional y la eficacia*

		Eficacia			Total
		Bajo	Moderado	Alto	
Perfil	Bajo	11	2	0	13
		21,6%	3,9%	0,0%	25,5%
	Moderado	0	15	0	15
		0,0%	29,4%	0,0%	29,4%
Alto		0	3	20	23
		0,0%	5,9%	39,2%	45,1%
Total		11	20	20	51
		21,6%	39,2%	39,2%	100,0%

Fuente: Data obtenida mediante encuesta

El resultado que se presenta, permite observar que el 45,1% de docentes considera que en su institución educativa se observa un nivel alto del perfil profesional del director. Por otro lado, se tiene que el 39,2% de docentes valora como un nivel alto la eficacia en la calidad educativa en la institución educativa. En base a los resultados, se puede sostener que a un nivel alto del perfil profesional le corresponde un nivel alto de eficacia de la equidad en la calidad educativa.

Tabla 6*Perfil profesional y la eficiencia*

		Eficiencia			Total
		Bajo	Moderado	Alto	
Perfil	Bajo	13	0	0	13
		25,5%	0,0%	0,0%	25,5%
	Moderado	2	13	0	15
		3,9%	25,5%	0,0%	29,4%
Alto		0	4	19	23
		0,0%	7,8%	37,3%	45,1%
Total		15	17	19	51
		29,4%	33,3%	37,3%	100,0%

Fuente: Data obtenida mediante encuesta

Los valores que se presenta, permiten observar que el 45,1% de docentes considera que en su institución educativa se observa un nivel alto del perfil profesional del director. Asimismo, se tiene que el 37.3% de docentes valora como un nivel alto la eficiencia en la calidad educativa en la institución educativa. Esto significa que, a un nivel alto del perfil profesional le corresponde un nivel alto de eficiencia en la calidad educativa.

4.2. Resultados inferenciales

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 7

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Perfil	,286	51	,000
Calidad	,307	51	,000

Fuente: Data obtenida mediante encuesta

Los resultados de la prueba Kolmogorov Smirnov muestra que el $p=0,000$ en el que se comprueba que no existe distribución normal en los datos recopilados, es por ello que se determina el uso de la prueba Rho de Spearman para hallar la prueba de hipótesis.

4.2.2. Prueba de hipótesis general

a. Sistema de hipótesis

$H_0: r_{xy} = 0$; No existe relación entre X e Y

$H_1: r_{xy} \neq 0$; Existe relación entre X e Y

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Prueba estadística

Rho de Spearman

Tabla 8*Resultado de la hipótesis general*

			Correlaciones	
			Perfil	Calidad
Rho de Spearman	Perfil	Coefficiente de correlación	1,000	,918
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Calidad	Coefficiente de correlación	,918	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

Fuente: Data obtenida mediante encuesta

El coeficiente de correlación obtenido es igual a 0,918 y el $p=0,000$; resultados que permiten rechazar la H_0 y aceptar la H_a y concluir que existe una muy buena y directa relación entre el perfil profesional del director y la calidad educativa en las instituciones educativas del distrito de Pichari -2021.

4.2.3. Prueba de hipótesis específica 1

a. Sistema de hipótesis

$H_0: r_{xy}=0$; No existe relación entre X e Y

$H_1: r_{xy} \neq 0$; Existe relación entre X e Y

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Prueba estadística

Rho de Spearman

Tabla 9*Resultado de prueba de hipótesis específica 1*

Correlaciones			Perfil	Equidad
Rho de Spearman	Perfil	Coefficiente de correlación	1,000	,955
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Equidad	Coefficiente de correlación	,955	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

Fuente: Data obtenida mediante encuesta

La prueba Rho de Spearman presenta un coeficiente de correlación igual a 0,955 y el $p=0,000$; resultados que permiten rechazar la H_0 y aceptar la H_a y concluir que existe una muy buena y directa relación entre el perfil profesional del director y la equidad en las instituciones educativas del distrito de Pichari.

4.2.4. Prueba de hipótesis específica 2

a. Sistema de hipótesis

$H_0: r_{xy} = 0$; No existe relación entre X e Y

$H_1: r_{xy} \neq 0$; Existe relación entre X e Y

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Prueba estadística

Rho de Spearman

Tabla 10*Resultado de prueba de hipótesis específica 2*

Correlaciones			Perfil	Relevancia
Rho de Spearman	Perfil	Coefficiente de correlación	1,000	,952
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Relevancia	Coefficiente de correlación	,952	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

Fuente: Data obtenida mediante encuesta

En la tabla se observa un coeficiente de correlación igual a 0,952 y el $p=0,000$; resultados que permiten rechazar la H_0 y aceptar la H_a y concluir que existe una muy buena y directa relación entre el perfil profesional del director y la relevancia en las instituciones educativas del distrito de Pichari.

4.2.5. Prueba de hipótesis específica 3

a. Sistema de hipótesis

H_0 : $r_{ry} = 0$; No existe relación entre X e Y

H_1 : $r_{ry} \neq 0$; Existe relación entre X e Y

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Prueba estadística

Rho de Spearman

Tabla 11*Resultado de prueba de hipótesis específica 3*

Correlaciones			Perfil	Pertinencia
Rho de Spearman	Perfil	Coefficiente de correlación	1,000	,958
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Pertinencia	Coefficiente de correlación	,958	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

Fuente: Data obtenida mediante encuesta

El coeficiente de correlación obtenido es igual a 0,958 y el $p=0,000$; resultados que permiten rechazar la H_0 y aceptar la H_a y concluir que existe una muy buena y directa relación entre el perfil profesional del director y la pertinencia en las instituciones educativas del distrito de Pichari.

4.2.6. Prueba de hipótesis específica 4

a. Sistema de hipótesis

$H_0: r_{xy} = 0$; No existe relación entre X e Y

$H_1: r_{xy} \neq 0$; Existe relación entre X e Y

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Prueba estadística

Rho de Spearman

Tabla 12*Resultado de prueba de hipótesis específica 4*

Correlaciones			Perfil	Eficacia
Rho de Spearman	Perfil	Coefficiente de correlación	1,000	,921
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Eficacia	Coefficiente de correlación	,921	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

Fuente: Data obtenida mediante encuesta

La prueba Rho de Spearman presenta un coeficiente de correlación igual a 0,921 y el $p=0,000$; resultados que permiten rechazar la H_0 y aceptar la H_a y concluir que existe una muy buena y directa relación entre el perfil profesional del director y la eficacia en las instituciones educativas del distrito de Pichari.

4.2.7. Prueba de hipótesis específica 5

a. Sistema de hipótesis

$H_0: r_{xy} = 0$; No existe relación entre X e Y

$H_1: r_{xy} \neq 0$; Existe relación entre X e Y

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Prueba estadística

Rho de Spearman

Tabla 13*Resultado de prueba de hipótesis específica 5*

Correlaciones			Perfil	Eficiencia
Rho de Spearman	Perfil	Coeficiente de correlación	1,000	,919
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,919	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

Fuente: Data obtenida mediante encuesta

En la tabla se observa un coeficiente de correlación igual a 0,919 y el $p=0,000$; resultados que permiten rechazar la H_0 y aceptar la H_a y concluir que existe una muy buena y directa relación entre el perfil profesional del director y la eficiencia en las instituciones educativas del distrito de Pichari.

4.3. Discusión de resultados

El objetivo para el desarrollo de la presente investigación fue conocer la relación que existe entre el perfil profesional y la calidad educativa. Al respecto, Arnaz (1996), considera que el perfil profesional del director viene a ser la descripción de las características que son requeridas de este profesional para asumir la conducción de una institución y buscar las alternativas de solución a los múltiples problemas y lograr las metas institucionales.

Asimismo, respecto a la calidad educativa Edwards (1991), precisa que este evalúa en los aprendizajes, si “estos pueden ser insuficientes, inútiles, inadecuados o sus contrarios y tienen estrecha relación con los procesos de transmisión y apropiación. La evaluación de la calidad debe plantearse como una evaluación de procesos y resultados” (p. 42). Sin embargo,

es bueno tener presente que la calidad educativa, puede ser visualiza desde diversos aspectos que van desde “contenidos y métodos pedagógicos” hasta “inmuebles”.

Con la investigación realizada, y luego de haber procesado los datos se concluye que existe una muy buena y directa relación entre el perfil profesional del director y la calidad educativa en las instituciones educativas del distrito de Pichari-2021 ($r_s=0,918$; $p=0,000<0,05$). Este resultado es concordante con la investigación realizada por Calderón (2019) en su tesis de maestría llamada “Liderazgo del director y la calidad educativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de la Provincia de Calca”. En ella concluye que la variable uno posee una relación buena, directa, positiva y significativa con la segunda variable. Esta idea conlleva a que la acción de liderar, por parte del director, repercute en estándares de calidad; es decir, se brinda un servicio positivo, eficiente y apropiado según las exigencias del entorno.

Respecto a las hipótesis específicas, los resultados hallados permiten concluir que existe una muy buena y directa relación entre el perfil profesional del director y la equidad, relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia en las instituciones educativas del distrito de Pichari; estos valores obtenidos son corroborados por la investigación desarrollada por Chacón (2021) quien realizó la investigación titulada “El perfil profesional del director y la calidad educativa en una Institución Pública en el año 2019”, en la UNE, investigación correlacional de tipo descriptivo, en el que utilizó dos cuestionarios para la obtención de la información en una muestra de 36 docentes, en el que concluye que el perfil profesional del director guarda relación con la variable calidad educativa y sus dimensiones.

Al respecto, Moreno y Marcaccio (2014) consideran que el perfil profesional “suele hacer referencia tanto al producto de una experiencia educativa como a las características que posee un sujeto” (p.130). El perfil profesional “determina las competencias del egresado para lograr el desempeño laboral según su área disciplinar; son las cualidades que demuestra

para resolver problemas en un entorno de trabajo cambiante e incierto, y la capacidad para aprender y afrontar nuevas situaciones” (Martelo, et al. 2017, p.16). En efecto, el perfil profesional son las competencias que posee un trabajador y que estas se encuentran relacionadas a la formación que ha tenido y la manera de cómo la plasma en su vida profesional. En ese sentido Torres, et al. (2006) precisa que el perfil profesional del director se identifica como “los conocimientos teóricos, las aptitudes que deben demostrar el profesional y toda la información que se necesite, para poder establecer posteriormente las funciones” (, p.3).

Lo anterior permite sostener que el perfil profesional del director se encuentra directamente relacionada con la calidad educativa, puesto que este es considerado, de acuerdo a Senlle y Gutiérrez (2004), como los elementos que “tiene que ver con la estructura y gestión del centro de enseñanza, con la metodología que se usa para transmitir el conocimiento o las técnicas que se aplican con el fin de cambiar y desarrollar tanto actitudes, como conductas y valores” (p. 31).

En suma, los resultados obtenidos reafirman que a un buen perfil profesional del director lleva consigo una buena calidad educativa, puesto que las competencias profesionales del director hacen que las instituciones educativas cuenten con una buena gestión del proceso de enseñanza aprendizaje, infraestructura, metodología y desempeño docente adecuado que hacen posible una buena calidad educativa en sus instituciones.

CONCLUSIONES

De acuerdo a los valores hallados se concluye que existe una muy buena y directa relación entre el perfil profesional del director y la calidad educativa en las instituciones educativas del distrito de Pichari-2021 ($rs=0,918$; $p=0,000<0,05$).

Los resultados de la prueba Rho de Spearman permite concluir que existe una muy buena y directa relación entre el perfil profesional del director y la equidad en las instituciones educativas del distrito de Pichari ($rs=0,955$; $p=0,000<0,05$).

La prueba estadística obtenida permite concluir que existe una muy buena y directa relación entre el perfil profesional del director y la relevancia en las instituciones educativas del distrito de Pichari ($rs=0,952$; $p=0,000<0,05$).

De acuerdo a los datos obtenidos se concluye que existe una muy buena y directa relación entre el perfil profesional del director y la pertinencia en las instituciones educativas del distrito de Pichari ($rs=0,958$; $p=0,000<0,05$).

Los resultados de la prueba Rho de Spearman permite concluir que existe una muy buena y directa relación entre el perfil profesional del director y la eficacia en las instituciones educativas del distrito de Pichari ($rs=0,921$; $p=0,000<0,05$).

La prueba estadística obtenida permite concluir que existe una muy buena y directa relación entre el perfil profesional del director y la eficiencia en las instituciones educativas del distrito de Pichari ($rs=0,919$; $p=0,000<0,05$).

RECOMENDACIONES

Al director de la Dirección Regional de Educación, realizar acciones orientadas a la correcta selección de los directores en base a los perfiles profesionales que posean con la finalidad de garantizar una buena gestión escolar.

A los directores de las instituciones educativas fortalecer la calidad educativa que se brinda a los estudiantes teniendo en cuenta la equidad, relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia.

A los maestros de las instituciones educativas, contribuir con el fortalecimiento de la calidad educativa a través del cumplimiento adecuado con el marco del buen desempeño docente.

A los maestros de las instituciones educativas, asumir una postura crítica reflexiva respecto al perfil profesional de los directores con la finalidad de potenciar mucho más la calidad educativa en sus instituciones educativas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, S. y Carreño, M. T. (2007). *La formación ciudadana: una estrategia para la construcción de justicia*. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, n° 5, Colombia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/773/77350102.pdf>
- Antúnez, S. (2002). *El trabajo en equipo como factor de calidad: El papel de los directivos escolares*. En SEP (Ed.), Primer curso nacional para directivos de educación primaria. Lecturas (pp.183-198) México: SEP (Trabajo original publicado en 1994).
- Balarezo, G. (2017). *Actitud ante el aprendizaje y orientación a metas en estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Aeronáutico Suboficial Maestro de 2da. De la Fuerza Aérea del Perú – FAP*. Manuel Pro Jiménez. UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN Enrique Guzmán y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1584/TM%20CE-Du%203318%20B1%20-%20Balarezo%20Diaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bolívar, A. (2001). *La calidad en educación: ¿Qué alternativas tiene la izquierda?* España: Interamericana. https://www.researchgate.net/publication/301787136_La_calidad_en_educacion_QUE_alternativa_tiene_la_izquierda
- Buitrón, L. (2006). *Influencia de la Gestión Administrativa como soporte para elevar la Calidad Educativa de los Centros Educativos Estatales de la Urb. Los Ficus del distrito de Santa Anita – Lima*. Tesis de Grado en la Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima.
- Calderon, E. (2019). *Liderazgo del director y la calidad educativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de la Provincia de Calca*. Universidad César

Vallejo, Lima, Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34307/calderon_he.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carrillo, L.E. (2008). *La gestión escolar en las instituciones educativas*. Synthesis, 46.

Recuperado de:

http://www.uach.mx/extension_y_difusion/synthesis/2008/11/10/Gestios_escolar.pdf

Chacón, A. (2021). *El perfil profesional del director y la calidad educativa en una*

Institución Pública en el año 2019. UNIVERSIDAD NACIONAL DE

EDUCACIÓN Enrique Guzmán y Valle.

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/4811/Anita%20Luz%20CHA%20CON%20AYALA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Collado, I. (2012). *El director escolar: competencias, funciones y características*.

Propuestas de mejora del centro. Universidad CEU Cardenal Herrera.

<https://www.reproalba.com/reproalba/resources/source/Blog/PDF/EI%20director%20escolar%20competencias%20funciones%20y%20caracteristicas.pdf>

Cóndor, B. H., y Remache Bunci, M. (2020). *La evaluación al desempeño directivo y*

docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Cátedra*, 2(1),

116–131. <https://doi.org/10.29166/catedra.v2i1.1436>

Díaz, R. (2019). *El rol pedagógico del director en la gestión escolar: Percepciones y*

experiencias significativas en la voz de directores que participaron del programa

directores: Líderes en Acción. Buenos Aires, Argentina: Universidad de San Andrés.

<http://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/bitstream/10908/17689/1/%5bP%5d%5bW%5d%20M.%20Edu%20D%c3%adaz%2c%20Rub%c3%a9n%20Oscar.pdf>

d %20M.%20Edu%20D%c3%adaz%2c%20Rub%c3%a9n%20Oscar.pdf

Edwards, V. (1991). *El Concepto de Calidad de la Educación*. Chile. UNESCO/OREALC

Elera, R. (2010). *Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio en una institución educativa pública de callao*. Universidad San Ignacio de Loyola.

Recuperado de:

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1149/1/2010_Elera_Gesti%C3%B3n%20institucional%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20la%20calidad%20del%20servicio%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20p%C3%BAblica%20de%20Callao.pdf

Elliot, J. (2017). *La gestión educativa estratégica y la calidad del servicio educativo en las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Provincia Páucar del Sara Sara - Ayacucho*. En la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Recuperado de:

<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1355/TM%20CE-Ge%203124%20E1%20-%20Elliot%20Arias.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fernández, J.A (2012). *La función administrativa del directivo en la escuela secundaria*. Visión Educativa IUNAES, 6(13), 70-78.

Fernández, M.A (2001). *Dirigir centros educativos*. Grupo Editorial Universitario.

Fernández, M.J. (2002). *La dirección escolar ante los retos del siglo XXI*. Revista CEE Participación Educativa, nº5, pp. 23-38.

Gairín, J. (1997). *Modelos organizativos-Modelos directivos*. En X. Garagorri & P. Muncio (coord.), *Participación, autonomía y dirección en los centros educativos*. (pp. 289-308). España: Editorial Escuela Española.

- Gairín, J., y Ramírez, G. (2015) *Las instituciones educativas como promotoras de la equidad y del desarrollo sociocomunitario*. Retrieved from https://ddd.uab.cat/pub/lilibres/2015/142465/instedupro_a2015.pdf
- Garay, S. y Uribe, M. (2006). *Dirección escolar como factor de eficacia y cambio situación de la dirección escolar en Chile*. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 4(4e), 39-64.
- García, J.M. (2007). *El director de escuela primaria en su primer año de servicio: Un estudio de la carga administrativa que enfrenta*. Trabajo presentado en el IX Congreso Nacional de Investigación Educativa del COMIE, Mérida, Yucatán. <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v09/aplicacion/pat13.htm>.
- García, M.V. (2011). *El liderazgo pedagógico del director de educación secundaria para promover la reflexión docente y mejorar los aprendizajes de los estudiantes*. Trabajo presentado en el XI Congreso Nacional de Investigación Educativa del COMIE, México, D.F. http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area_13/2407.pdf.
- Goldring, E., Huff, J., May, H. y Camburn, E. (2008). *School context and individual characteristics: What influences principal practice?* Journal of Educational Administration, 46(3), 332 – 352. doi 10.1108/09578230810869275.
- Gómez, E. (1991) *El control total de la calidad como una estrategia de comercialización*. Bogotá: Legis Editores S.A.
- Ishikawa, K. (1986). *¿Qué es el Control total de calidad? La modalidad Japonesa*. Bogotá: Editorial Norma.

- Jara, C. (2013). *Relación entre el consejo educativo institucional y la gestión administrativa en Instituciones Educativas de nivel secundaria en el distrito del Callao*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.
<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/294/TM%20CEGe%20J24.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kowalski, T.J. y Reitzug, U. C. (1993). *Contemporary school administration. An Introduction*. Nueva York:Longman.
- Marzano, R.J. (2012). *Research basis for the Marzano school leadership evaluation model (F2)*. Learning Sciences Marzano Center:
[http://www.marzanocenter.com/files/\(F2\)ResearchBasisLeadershipModelMarzCenter7242012.pdf](http://www.marzanocenter.com/files/(F2)ResearchBasisLeadershipModelMarzCenter7242012.pdf).
- MINEDU (2010) *Cuatro rutas hacia y una educación de calidad. Guía para maestros y personal directivo*. <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/3752>
- Murillo, F. (2003). *La investigación sobre eficacia escolar en Iberoamérica. Revisión Internacional sobre el Estado del Arte*. Bogotá: Convenio Andrés Bello – Centro de Investigación y Documentación Educativa.
https://www.researchgate.net/publication/288604284_La_investigacion_sobre_eficacia_escolar_en_Iberoamerica_Revision_internacional_del_estado_del_arte
- Murillo, F. J. y Gómez, J. C. (2006). *Pasado, presente y futuro de la dirección escolar en España: Entre la profesionalización y la democratización*. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 4(4e), 85-98.
 Recuperado de: <http://www.rinace.net/arts/vol4num4e/art6.pdf>.
- Moreno, J. E., & Marcaccio, A. (2014). PERFILES PROFESIONALES Y VALORES RELATIVOS AL TRABAJO. *Ciencias Psicológicas*, 8(2), 129-138. Recuperado en

02 de julio de 2021, de
http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212014000200003&lng=es&tlng=es.

Martelo, R. J., Villabona, N. & Jiménez-Pitre, I. (2017). Guía Metodológica para Definir el Perfil Profesional de Programas Académicos Mediante la Herramienta Ábaco de Régnier. *Formación universitaria*, 10(1), 15-24. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062017000100003>

Nole, J. (2017) *Análisis del clima organizacional de la empresa representaciones CEM, ubicada en Chiquimula, Chiquimula*. Universidad Peruana Unión. Recuperado de: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1090/Jose_Tesis_Maestro_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Pastrana, L. (2002). *La dimensión pedagógica del trabajo del director: Análisis de un caso*. En SEP (Ed.), Primer curso nacional para directivos de educación primaria. Lecturas (pp.21-28) México: SEP (Trabajo original publicado en 1994).

Pública, S. d. (2015). *Manual para Mejorar la Atención a la Ciudadanía en las Entidades de la Administración Pública*. Lima: Biblioteca Nacional del Perú

Rojas, T. (2011). *Habilidades y destrezas en el proceso de enseñanza – aprendizaje del tercer y cuarto año de educación básica general de la Unidad Educativa Particular “Región Litoral” de la Parroquia San Camilo, Cantón Quevedo Provincia De los Ríos año lectivo 2011 -2012*. Universidad Técnica de Babahoyo. <https://es.slideshare.net/MayitaHerrdera/tesis-habilidades-y-destrezas-en-el-proceso-de-enseanza-apr>

- Salazar, K. (2017) *Autoevaluación de la gestión y el nivel de Calidad de los Programas No escolarizados de Educación inicial II Ciclo Hermann Gmeiner Yurac Urpi 3 de la UGEL N 05 de San Juan de Lurigancho*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1814>
- Senlle, A., y Gutiérrez, N. (2004) *Calidad en los servicios educativos*. España. <http://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788479786670.pdf>
- Torres , J. M., & Urbina, O. (2006). Perfiles profesionales, funciones y competencias del personal de Enfermería en Cuba. *Educación Médica Superior*, 20(1) Recuperado en 02 de julio de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412006000100002&lng=es&tlng=es.
- UNESCO (2011) *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Lima Perú.
- Udaondo, M. (1992). *Gestión de calidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos S.A.
- UNESCO (2000). *La educación encierra un tesoro. Informe de la Comisión Delors*. Paris: Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000109590_spa
- Valdés, M.A. (2010). El director como promotor cultural en la escuela. En M. Flores & M. Torres (Eds.), *La escuela como organización de conocimiento* (pp. 255-276). México: Trillas.
- Villela, R. (2015) *Modelo de competencias del director escolar exitoso*. Tecnológico de Monterrey.

<https://repositorio.tec.mx/ortec/bitstream/handle/11285/617706/Villela%20Rosario%20Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre el perfil profesional del director y la calidad educativa en las instituciones educativas del distrito de Pichari-2021?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre el perfil profesional del director y la equidad en las instituciones educativas del distrito de Pichari?</p> <p>¿Qué relación existe entre el perfil profesional del director y la relevancia en las instituciones educativas del distrito de Pichari?</p> <p>¿Qué relación existe entre el perfil profesional del director y la pertinencia en las instituciones educativas del distrito de Pichari?</p> <p>¿Qué relación existe entre el perfil profesional del director y la eficacia en las instituciones educativas del distrito de Pichari?</p>	<p>Objetivo general Conocer la relación que existe entre el perfil profesional del director y la calidad educativa en las instituciones educativas del distrito de Pichari -2021.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre el perfil profesional del director y la equidad en las instituciones educativas del distrito de Pichari.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el perfil profesional del director y la relevancia en las instituciones educativas del distrito de Pichari.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el perfil profesional del director y la pertinencia en las instituciones educativas del distrito de Pichari.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el perfil profesional y la eficacia en las instituciones educativas del</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre el perfil profesional del director y la calidad educativa en las instituciones educativas del distrito de Pichari -2021.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación significativa entre el perfil profesional del director y la equidad en las instituciones educativas del distrito de Pichari.</p> <p>Existe relación significativa entre el perfil profesional del director y la relevancia en las instituciones educativas del distrito de Pichari.</p> <p>Existe relación significativa entre el perfil profesional del director y la pertinencia en las instituciones educativas del distrito de Pichari.</p> <p>Existe relación significativa entre el perfil profesional y la eficacia en las instituciones</p>	<p>Variable 1: Perfil profesional del director Dimensiones: Roles Conocimiento habilidades Destrezas</p> <p>Variable 2: Calidad educativa</p> <p>Dimensiones: Relevancia Equidad Pertinencia Eficacia Eficiencia</p>	<p>Tipo: Descriptivo Diseño: Correlacional Población: 80 docentes las instituciones educativas del distrito de Pichari Muestra: 80 docentes las instituciones educativas del distrito de Pichari</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario</p>

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre el perfil profesional del director y la eficiencia en las instituciones educativas del distrito de Pichari?	<p>distrito de Pichari.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el perfil profesional y la eficiencia en las instituciones educativas del distrito de Pichari</p>	<p>educativas del distrito de Pichari.</p> <p>Existe relación significativa entre el perfil profesional y la eficiencia en las instituciones educativas del distrito de Pichari.</p>		

ANEXOS

Anexo 1

Cuestionario sobre el perfil profesional del Director



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA
Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación
Maestría en Gestión Educacional

CUESTIONARIO SOBRE PERFIL PROFESIONAL DEL DIRECTOR

El presente cuestionario busca obtener información sobre el perfil profesional del director de su institución educativa, como parte de un trabajo de investigación en la maestría en educación, mención en gestión educacional.

A continuación, le mostramos una serie de enunciados, léalo detenidamente y responda las preguntas. La encuesta es anónima y solo tiene fines académicos. No hay respuesta correcta ni incorrectas. Trate de ser sincero en sus respuestas y utilice cualquiera de los valores que se presentan.

Valores: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

N°	Indicadores	1	2	3	4	5
ROLES						
1	Fomenta un ambiente de colaboración y trabajo en equipo a través de un estilo de liderazgo participativo.					
2	Genera redes educativas de apoyo a la institución educativa para potenciar el proyecto educativo institucional y desarrollar los objetivos estratégicos.					
3	Asume tareas, actividades, proyectos que requieren del aporte de distintos miembros, disciplinas científicas, aportando lo suyo desde su formación.					
4	Participa del trabajo en equipo asumiendo roles y tareas con responsabilidad y resultados concretos como proyectos e informes.					
5	Informa de manera objetiva a la comunidad los logros y necesidades de la I.E.					
CONOCIMIENTO						
6	Dirige la I.E. de acuerdo con los fundamentos de la gestión educativa y al contexto de los estudiantes.					
7	Garantiza la articulación del PEI con las características y necesidades del entorno.					
8	Diseña actividades extracurriculares orientadas a integrar y fortalecer las relaciones con la comunidad.					
9	Tiene un sentido de reto para que el equipo alcance metas cada vez más elevadas, acorde con la visión de la I.E.					
10	Contribuye a que el equipo tenga una visión compartida y claros programas de trabajo, participando en el análisis y resolución creativa de problemas.					
HABILIDADES Y DESTREZAS						
11	Tiene capacidad de análisis e interpretación del entorno, así como de crear redes y alianzas con otras entidades y actores.					
12	Gestiona la dimensión pedagógica de la organización escolar, considerando el desarrollo de capacidades del ser humano.					

13	Busca nuevas formas de hacer las cosas basado en su capacidad de aprendizaje, experimentación y desarrollo de soluciones innovadoras y coherentes con el entorno.					
14	Genera el cambio colectivo a través de habilidades de comunicación e interrelación, transmitiendo ideas innovadoras de manera efectiva.					
15	Establece y mantiene procedimientos de monitoreo y evaluación del desempeño del personal de la I.E.					
ACTITUDES Y VALORES						
16	Posee una visión y valores sólidos que permitan obtener la confianza de su equipo y de los grupos de interés de la I.E.					
17	Motiva y guía al personal para aumentar la efectividad de su trabajo en la I.E.					
18	Escucha y atiende a las inquietudes, necesidades y expectativas de profesores, estudiantes y padres de familia.					
19	Tiene compromiso ético en el trato con las personas considerando los valores universales.					
20	Es responsable del trabajo en equipo, de la comunicación que existe en el mismo para el cumplimiento de las tareas.					

GRACIAS

BAREMACIÓN:

VALORES	NIVEL
20 - 46	Bajo
47 - 73	Moderado
74 - 100	Alto

Anexo 2*Cuestionario sobre calidad educativa*

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA
Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación
Maestría en Gestión Educacional
CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD EDUCATIVA

DATOS INFORMATIVOS:

Escala Magisterial: _____ Fecha: ___ / ___ / 2019

Sexo: H () M () Situación laboral: Nombrado () Contratado ()

Tiempo de servicio: 1-5 años () 6-10 años () 11-20 años () 21-30 años ()

INSTRUCCIONES:

Estimado docente, a continuación le presentamos una serie de enunciados, léalos detenidamente y responda de manera sincera y veraz marcando con una X en el casillero que crea conveniente según la siguiente escala.

1	2	3	4	5
1: Nunca (N)	2: Casi nunca (CN)	3: A veces (AV)	4: Casi siempre (CS)	5: Siempre (S)

	Dimensión 1: Equidad.				
1	En la institución educativa, se presta atención a los estudiantes en relación con las necesidades educativas específicas.				
2	La institución educativa brinda apoyo suficiente para el logro de las competencias de los estudiantes.				
3	Cree que los recursos de la institución educativa se distribuyen equitativamente.				
4	Los materiales didácticos usados en la clase, le sirven para conseguir los resultados deseados con los estudiantes.				
	Dimensión 2: Relevancia.				
5	La institución educativa se preocupa por la distinción de sus estudiantes.				
6	Los aprendizajes que adquieren los estudiantes en la institución educativa les sirve para desarrollarse para la vida.				
7	Los estudiantes reciben aprendizajes significativos.				
8	Considera que el perfil del estudiante egresado tiene las competencias del contexto social y cultural.				
	Dimensión 3: Pertinencia.				
9	Participa constantemente en los procesos de aprendizaje que se originan en el aula.				
10	Los estudiantes realmente aprenden lo que deben de aprender.				

Anexo 3

Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre perfil profesional del director

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,821	20

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
ITEM1	109,40	186,267	,527	,816
ITEM2	109,50	185,389	,543	,826
ITEM3	109,60	185,378	,534	,816
ITEM4	109,90	195,878	,449	,810
ITEM5	109,60	197,600	,134	,875
ITEM6	109,80	200,844	,015	,827
ITEM7	109,70	200,900	,012	,817
ITEM8	109,60	185,378	,534	,816
ITEM9	109,90	195,878	,449	,820
ITEM10	109,10	188,544	,535	,816
ITEM11	109,10	188,544	,535	,826
ITEM12	109,50	194,278	,569	,828
ITEM13	109,10	188,544	,535	,866
ITEM14	109,10	188,544	,535	,816
ITEM15	109,50	194,278	,569	,818
ITEM16	109,60	197,600	,134	,815
ITEM17	109,80	200,844	,015	,877
ITEM18	109,70	200,900	,012	,817
ITEM19	109,10	188,544	,535	,866
ITEM20	109,50	185,389	,543	,816

Anexo 4

Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre calidad educativa.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,714	20

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
ITEM1	79,20	32,400	-,259	,718
ITEM2	78,90	32,322	-,203	,732
ITEM3	78,90	30,100	,146	,714
ITEM4	78,90	33,433	-,602	,737
ITEM5	78,90	33,433	-,602	,717
ITEM6	78,90	33,433	-,602	,747
ITEM7	79,10	30,989	,004	,716
ITEM8	78,90	27,211	,642	,722
ITEM9	78,80	29,067	,459	,715
ITEM10	78,80	29,067	,459	,715
ITEM11	79,10	31,211	,006	,721
ITEM12	79,10	31,211	,006	,711
ITEM13	78,90	31,433	-,056	,724
ITEM14	78,90	31,433	-,056	,714
ITEM15	78,90	31,433	-,056	,734
ITEM16	79,00	30,667	,085	,728
ITEM17	78,90	31,211	-,032	,728
ITEM18	78,90	31,433	-,056	,714
ITEM41	78,90	31,433	-,056	,724
ITEM42	78,90	25,878	,889	,710

**UNSCH**ESCUELA DE
POSGRADO**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 114-2023-UNSCH-EPG/EGAP**

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado - UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N° 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNS CH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. WILFREDO LOPEZ TOLEDO
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO EN EDUCACIÓN , MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS	PERFIL PROFESIONAL DEL DIRECTOR Y CALIDAD EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE PICHARI - 2021
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD:	18% de similitud
N° DE TRABAJO	2136766426
FECHA	25-jul.-2023

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Ayacucho, 25 de julio del 2023.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
Ing. Edith Coviana Asto Peña
Responsable Área Académica

PERFIL PROFESIONAL DEL DIRECTOR Y CALIDAD EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE PICHARI - 2021

por Wilfredo Lopez Toledo

Fecha de entrega: 25-jul-2023 03:48p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2136766426

Nombre del archivo: TESIS_ACABADO_3_A.docx (229.87K)

Total de palabras: 16650

Total de caracteres: 93825

PERFIL PROFESIONAL DEL DIRECTOR Y CALIDAD EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE PICHARI - 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	10%
2	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0292-2023-UNSCH-EPG/D**

Siendo las 8:00 a. m. de 2 de Junio de 2023 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de tesis, presidido por el **Mg. Roaldo PINO ANAYA** director (e) de la Escuela de Posgrado, el **Dr. Guido Alfonso PÉREZ SÁEZ** director (e) de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por los siguientes miembros: **Dr. Marcelino POMASONCCO ILLANES** y **Mg. Ciro MADUEÑO GARCÍA**, para la sustentación oral y pública de la tesis titulado, **PERFIL PROFESIONAL DEL DIRECTOR Y CALIDAD EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE PICHARI - 2021**. En la Ciudad de Ayacucho del 2023, presentada por el **Bach. Wilfredo LOPEZ TOLEDO**. Teniendo como asesora a la **Dr. Rolado Alfredo QUISPE MORALES**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar al Grado Académico de **MAESTRO (A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**, Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por el graduado.

A continuación el Jurado Examinador y Calificador de tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: *Deceus NA*

CALIFICACION (*)

Aprobado por unanimidad	✓
Aprobado por Mayoría	
Desaprobada por Unanimidad	
Desaprobada por mayoría	

(*) Marcar con aspa

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue al **Bach. Wilfredo LOPEZ TOLEDO** el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Siendo las *10:00* hrs. Se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las *10:15* hrs. Del 02 de junio 2023.

[Signature]
Mg. Roaldo PINO ANAYA
Director (e) de la Escuela de Posgrado

[Signature]
Dr. Guido Alfonso PÉREZ SÁEZ
Director (e) de la Unidad de Posgrado - CE

[Signature]
Dr. Marcelino POMASONCCO ILLANES
Miembro

[Signature]
Mg. Ciro MADUEÑO GARCÍA
Miembro

[Signature]
Dr. Marco Rolando ARONES JARA
Secretario Docente

Observaciones: