Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA

Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA" DE ICA

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN ADMINISTRACION

MENCION GESTION EMPRESARIAL

TESIS

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN ADMINISTRACION

"EL LIDERAZGO DEL PERSONAL DIRECTIVO, ORGANO DE LINEA Y COMITÉ CALIDAD, PARA LA ACREDITACIÓN DE PROGRAMAS DE ESTUDIO EN LOS IESTPs. EN LA REGIÓN DE HUANCAVELICA, AÑO 2017.

GRADUANDO
Ruben Rolando Romero Lucas

ASESOR
Dr. Orlando Terry Gabriel Hernandez

ICA – PERÚ

2018

DEDICATORIA

Este espacio es reservado a Dios, que es mi guía y fortaleza en mi camino. Y por todo lo que me ha brindado. Inspiración para poder servir. A toda la población del distrito de Aurahuá en especial a todas las madres de familia por el trabajo que realizan digno de admiración.

A mi madre Juana Luca Ríos, hermano Valerio Romero Lucas que en paz descanse. Para mi hermana Mauricia Cerazo Lucas, por demostrarme que todo en la vida, es posible.

A mis hijos Dennis, Edwar y mi hija Yenny, por su apoyo permanente en el logro de mis aspiraciones.

A mi amiga Donatila, quien me comprendió y me apoyo peramente en la realización de mis acciones en mi vida.

AGRADECIMIENTO

- Al Dr. Orlando Terry Gabriel Hernandez por su asesoría en la presente tesis de investigación.

- Al Dr. Manuel Acasiete Aparcana por su orientación en la elaboración de mi tesis de investigación.

- A mis colegas del IESTPA, que forma parte de todos y cada uno de los recuerdos que me llevo, esperando de los momentos, juntos nunca se olvide.

INDICE

Pag.

- DEDICATORIA ii
- AGRADECIMIENTO iii
- INDICE iv
- RESUMEN v
- CARATULA ix
- INTRODUCCION x

CAPITULO I: MARCO TEORICO 13

1.1. Antecedentes 13

a) Antecedentes internacionales 13

b) Antecedentes nacionales 21

c) Antecedentes locales 24

1.2. Bases teóricas 27

1.2.1. Liderazgo 27
1.2.2. Tipos y estilos de Liderazgo 34
1.2.3. Liderazgo Transformacional 38
1.2.4. Acreditación y Certificación en Educción Superior 41
1.2.5. Calidad Educativa en Educación Superior 43
1.2.6. Estándares de calidad educativa para Educación Superior 44
1.2.7. Procesos de Acreditación en Educación Superior 45
1.2.8. Nuevo modelo de acreditación en Educación Superior 49

1.3. Marco conceptual 50

CAPITULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 53

2.1. Situación problemática 53

2.2. Formulación del problema 53

a) Problema General 53

b) Problemas Específicos 54

2.3. Justificación e importancia 54

2.4. Objetivos de la investigación 55

a) Objetivo general 55

b) Objetivos específicos 55

2.5. Hipótesis de la investigación 56

a) Hipótesis general 56

b) Hipótesis especificas 56

2.6. Variables de la investigación 57

a) Identificación de las Variables 57

b) Operacionalización de Variables 57

CAPITULO III: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION 59

3.1. Tipo, nivel y diseño de investigación 59

a) Tipo 59

b) Nivel 59

c) Diseño 59

3.2. Población y muestra 62

a) Población 62

b) Muestra 62

CAPITULO IV: TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION 62

4.1. Técnicas de Recolección de Datos 62

4.2. Instrumentos de Recolección de Datos 62

4.3. Técnicas de Procesamiento, Análisis e Interpretación de Resultados 62

CAPITULO V: CONTRASTACION DE HIPOTESIS 63

5.1. Contrastación de hipótesis general 63

5.2. Contrastación de hipótesis especifico 66

CAPITULO VI: PRESENTACION, INTERPRETACION Y DISCUSION DE RESULTADOS **72**

6.1. Presentación e Interpretación de Resultados 72

6.2. Discusión de Resultados 104

CONCLUSIONES 106

RECOMENDACIONES 108

FUENTES DE INFORMACION 109

ANEXO 113

RESUMEN

El propósito de la presente investigación es determinar, si el Liderazgo del Personal Directivo, Órgano de Línea y Comité Calidad, influye para la Acreditación de Programas de Estudio en los IESTPs. En la región de Huancavelica.

Los métodos utilizados en la ejecución de la investigación es el análisis y síntesis. Para la recolección de datos se ha utilizado la encuesta, luego el procesamiento de datos, organización, tabulación, cuadros y representaciones estadísticas.

Se trabajo con una muestra de 93 de personal directivo, órgano de línea y Comité de Calidad de los Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico de la región Huancavelica.

Para probar la hipótesis de la investigación se utilizó el método estadístico CHI.CUADRADO, como resultado se obtuvo, que existe una correlación positiva, muy significativa al ser aplicada la prueba de CHI-CUADRADO, el valor obtenido es de 209.56; superando el valor critico según la tabla de Chi-cuadrado X^2 de 84.81, y se rechaza la Hipótesis Nula (Ho), y se acepta la Hipótesis Alterna (H1), donde se afirma: “El liderazgo del personal directivo, Órgano de Línea y Comité de Calidad, **INFLUYE** favorablemente en la acreditación de Programas de Estudio en los IESTPs. de la Región Huancavelica.

SUMMARY

The purpose of the present investigation is to determine if the Leadership of the Directive Personnel, Line Organ and Quality Committee, influences for the Accreditation of Programs of Study in the IESTPs. In the Huancavelica region.

The methods used in the execution of the research is analysis and synthesis. For data collection the survey was used, then the data processing, organization, tabulation, tables and statistical representations.

We worked with a sample of 93 of management personnel, line organ and Quality Committee of the Public Technological Higher Education Institute of the Huancavelica region.

To test the hypothesis of the research, the statistical method CHI.CUADRADO was used. As a result, it was found that there is a positive correlation, very significant when the CHI-SQUARE test is applied, the value obtained is 209.56; exceeding the critical value according to the X2 Chi-square table of 84.81, and rejecting the Null Hypothesis (Ho), and accepting the Alternate Hypothesis (H1), which states: "The leadership of the managerial staff, Line Organ and Committee of Quality, INFLUXES favorably in the accreditation of Programs of Study in the IESTPs. of the Huancavelica Region.

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN ADMINISTRACION

“EL LIDERAZGO DEL PERSONAL DIRECTIVO, ORGANO DE LINEA Y COMITÉ CALIDAD, PARA LA ACREDITACIÓN DE PROGRAMAS DE ESTUDIO EN LOS IESTPs. EN LA REGIÓN DE HUANCAVELICA, AÑO 2017.

GRADUANDO
Ruben Rolando Romero Lucas

ASESOR
Dr. Orlando Terry Gabriel Hernandez

INTRODUCCION

Las instituciones de educación superior que forman profesionales técnicos, competitivo para el mercado laboral; requiere una formación académica de calidad, ello implica que los institutos de Educación Superior Tecnológico, debe tener los estándares de calidad, ello se logra con una gestión y liderazgo transformacional del equipo de personal Directivo, Órgano de Línea y Comité Calidad de una institución.

Para el logro de la acreditación de los programas de estudio, requiere establecer en una institución superior la cultura de calidad, mejora continua y el trabajo permanente en administración y gestión, bajo los principios de liderazgo transformacional de todo el personal de la institución que labora

Los estándares de calidad de una institución superior tecnológico, es reconocida temporalmente por la entidad del Estado denominado SINEACE, previa la autoevaluación y evaluación bajo los parámetros del estándar de calidad, académica, administrativa, gestión, infraestructura y un buen servicio al estudiante.

El Autor

CAPITULO I

MARCO TEORICO

1.4. ANTECEDENTES

a) Antecedentes internacionales

JIMÉNEZ C. Claudia & VÁSQUEZ J. Ferrero. (2014), en el trabajo de grado, **Relación entre el Liderazgo Transformacional de los Directores y la Motivación Hacia el Trabajo y el Desempeño de Docentes**, que tuvo como propósito identificar la relación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores de programa y el desempeño laboral en los docentes en una facultad de una universidad privada de la ciudad de Bogotá. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental, la población objeto de la investigación fue de 73 docentes de la citada institución, la cual está conformada por siete programas académicos. La motivación hacia el trabajo se midió con el cuestionario de motivación para el trabajo (CMT), para el liderazgo transformacional se utilizó el instrumento CELID y para el desempeño laboral se utilizó el instrumento que posee la universidad para realizar la evaluación de desempeño, los instrumentos se aplicaron por medios electrónicos. Los resultados de la presente investigación se analizaron con las pruebas no paramétricas el coeficiente de correlación de Spearman y prueba de Kruskall Wallis y mostraron que

no existe una correlación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente, pero se evidenció la correlación entre la motivación interna y el desempeño laboral docente y los componentes de la motivación interna logro, el motivador externo grupo de trabajo y el medio para lograr los motivadores requisición con el liderazgo transformacional.

Los avances tecnológicos, han forzado a las organizaciones empresariales e instituciones educativas, su situación en el mercado actual, buscando técnicas, calidad educativa, que haga frente a la competitividad, por ello es importante la existencia gerentes y líderes capacitados para conducir una complicada red de relaciones que día a día se les presenta. Para una organización ningún factor es más ventajoso que la existencia de un líder eficaz, ya que es este, quien establece objetivos, asigna recursos escasos, enfoca la atención hacia los resultados deseados, coordina los cambios, tiene un permanente contacto con sus seguidores y planifica respuestas ante posibles fallas. De esta manera se puede definir liderazgo, como un intento de utilizar tipos de influencia no coercitivos para motivar a los seguidores a que alcancen sus metas.

Los líderes de las organizaciones son los responsables de mantener altos rendimientos, en todas las actividades que realizan su personal y este rendimiento puedes ser a través de las evaluaciones

de desempeño técnicas, que utilizado las instituciones y empresas para determinar el desempeño en el trabajo y contribuir al desarrollo de la institución.

GONZALES, G., (2008), en la investigación que realiza, llega a la siguiente conclusión, “En el presente artículo se reportan algunos resultados de la investigación que tuvo como objetivo determinar el liderazgo predominante en los docentes de la Facultad de Arquitectura y Diseño. Se utilizó un diseño de tipo descriptivo ubicado en un enfoque epistemológico empirista-inductivo, con una muestra de 160 individuos, a quienes se les administró un instrumento diseñado por la autora, basado en los trabajos de investigación desarrollados por Bass (1985) acerca del liderazgo transformacional, tomando en cuenta todos los factores propuestos en su modelo: el carisma, la participación, la motivación intelectual, entre otros. Los datos fueron procesados mediante el uso de la estadística descriptiva a través del programa Excel, donde se obtuvieron los patrones de regularidad o frecuencias para todos los ítems del cuestionario. El análisis de los resultados se hizo por contraste con los postulados teóricos que sustentan la investigación, encontrando que el estilo de liderazgo predominante en los docentes de dicha facultad es el liderazgo transformacional y ya que el porcentaje más alto, un75% de la población, demuestra que se desempeñan de acuerdo con las características postuladas por este modelo. Asimismo, se evidenció

entre los hallazgos más resaltantes que los docentes presentan congruencia con su actuación y son carismáticos, estimulan al personal a su cargo, son personas honestas y manejan una buena comunicación con sus alumnos y compañeros de trabajo y, sobre todo, proyectan un liderazgo eficaz."

VILLALÓN C., Georgette, (2014), en su tesis **"El Liderazgo Transformacional Como Agente Motivador en un Establecimiento Municipal"**, llego a la siguiente conclusión, "Estudio de caso de carácter cualitativo y exploratorio sobre los tipos de liderazgo y sus cualidades presentes en directivos de un colegio municipal de la comuna de Las Condes. Desarrollado a través del análisis de discursos obtenidos en focus group, entrevistas semiestructuradas y una entrevista en profundidad utilizando como criterio de análisis la convergencia de discursos de los diferentes actores del cuerpo docente y directivo. Fue posible indagar sobre los discursos hegemónicos de los modelos de liderazgo en educación y sus principales atributos. Además, fue posible establecer que una comunicación transparente y permanente es uno de los elementos basales y centrales de la interrelación docentes-directivos para gestionar y movilizar transformaciones en el proyecto educativo."

URIZAR A. Shalina, (2016), en su tesis, **Estilos de Liderazgo en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de Restaurante don**

Carlos, Cobán Alta Verapaz.", concluye: “El proceso investigativo tuvo como objetivo conocer los estilos de liderazgo relacionados en el desempeño laboral de los colaboradores de Restaurante Don Carlos para identificar el tipo de liderazgo que desarrollan, la muestra estuvo conformada por 16 colaboradores, los cuales pertenecen a ambos géneros.

La investigación realizada de tipo descriptivo, la metodología estadística se basa en vaciar, ordenar, recabar e interpretar los resultados obtenidos, por medio de una tabulación la cual permita clasificar la información, haciendo uso del programa Excel.

Para la recopilación de los datos se utilizó el cuestionario de estilos de liderazgo diseñado por el Instituto Centroamericano de Administración de Empresas (INCAE), el cual identifica tres estilos de liderazgo: Autocrático, Participativo y Liberal, compuesta por 34 preguntas. Se procedió con la recolección de datos y aplicación del test, tabulación de datos, presentación y análisis y discusión de resultados; para este procedimiento se elaboraron tablas de resultados, graficas de barras que presentan el porcentaje de los estilos de liderazgo.

Se concluyó que el estilo de liderazgo que predomina en Restaurante Don Carlos de Cobán Alta Verapaz, es el Autocrático (orientado hacia la tarea), es por ello que derivado de los hallazgos

significativos se proponen conclusiones y recomendaciones sugiriendo implementaciones de charlas motivaciones y capacitaciones para fomentar la participación y trabajo en equipo entre los colaboradores”

SILAS, J., (2014), manifiesta “El presente texto aborda el tema de la calidad en la educación superior y su relación con los esquemas nacionales para la acreditación de instituciones y planes-programas educativos. Se presentan datos de las prácticas en otras regiones del mundo, especialmente los países sajones y algunos asiáticos para, posteriormente, elaborar una breve descripción de los mecanismos latinoamericanos para la acreditación de la calidad. Se proponen dos ideas como conclusiones: a) que a pesar de que la retórica está más presente que las buenas prácticas institucionales, los actores involucrados en la provisión de educación superior y en su regulación y acreditación han dado pasos importantes en la mejora cualitativa de la formación terciaria latinoamericana y b) que los mecanismos revisados se centran más en esquemas que aseguren la eficiencia de acuerdo con estándares internacionales, lo que deja de lado la equidad como aspecto fundamental de la función educativa”

VENABLES, J., & VAN CASTEL, J., (2014), menciona que “La instauración de políticas de aseguramiento de la calidad en Chile ha traído aparejada el desarrollo, por parte de cada institución, de

sistemas y mecanismos propios para abordarlas. No obstante, existe una carencia de reflexión sistémica al respecto, que permita utilizar estas experiencias como instancias de aprendizaje para el sistema en su conjunto, más allá de las fronteras de cada institución. Utilizando un enfoque sociológico, este artículo intenta comprender, exponer y analizar a través de una investigación comparada, los distintos "modos de organización" de los procesos de acreditación institucional desarrollados por las universidades Austral de Chile, de La Frontera y de Los Lagos, dando cuenta de la multiplicidad de "modos de organización" existentes y poniendo énfasis en que esta diversidad se explica al comprender la internalización de la Ley N° 20129 por parte de las IES como un proceso de "traducción" y "significación". Como resultado, se relevan particularidades de cada caso y experiencias compartidas, al mismo tiempo que se identifican buenas prácticas y desafíos, tanto para estas universidades en particular, como para las IES en su conjunto".

JIMENEZ, C., (2014), en Caracas Venezuela realizo el trabajo de investigación titulado, **"**Relación entre **"Liderazgo Transformacional de los Directores y la Motivación hacia el Trabajo y Desempeño Docente en una Universidad Privada"** en dicho trabajo de investigación tuvo como propósito identificar la relación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores de programa y el desempeño

laboral en los docentes en una facultad de una universidad privada de la ciudad de Bogotá. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental, la población objeto de la investigación fue de 73 docentes de la citada institución, la cual está conformada por siete programas académicos. La motivación hacia el trabajo se midió con el Cuestionario de motivación para el trabajo (CMT), para el liderazgo transformacional se utilizó el instrumento CELID y para el desempeño laboral se utilizó el instrumento que posee la universidad para realizar la evaluación de desempeño, los instrumentos se aplicaron por medios electrónicos. Los resultados de la presente investigación se analizaron con las pruebas no paramétricas el coeficiente de correlación de Spearman y prueba de Kruskall Wallis y mostraron que no existe una correlación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente, pero se evidenció la correlación entre la motivación interna y el desempeño laboral docente y los componentes de la motivación interna logro, el motivador externo grupo de trabajo y el medio para lograr los motivadores requisición con el liderazgo transformacional.

URIZAR, S. A., (2016), en la Universidad Rafael Landivar, realizo el trabajo titulado “Estilo de Liderazgo en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de Restaurante Don Carlos, Coban Alta Verapaz”; el proceso investigativo tuvo como objetivo conocer los

estilos de liderazgo relacionados en el desempeño laboral de los colaboradores de Restaurante Don Carlos para identificar el tipo de liderazgo que desarrollan, la muestra estuvo conformada por 16 colaboradores, los cuales pertenecen a ambos géneros.

La investigación realizada de tipo descriptivo, la metodología estadística se basa en vaciar, ordenar, recabar e interpretar los resultados obtenidos, por medio de una tabulación la cual permita clasificar la información, haciendo uso del programa Excel. Para la recopilación de los datos se utilizó el cuestionario de estilos de liderazgo diseñado por el Instituto Centroamericano de Administración de Empresas (INCAE), el cual identifica tres estilos de liderazgo: Autocrático, Participativo y Liberal, compuesta por 34 preguntas. Se procedió con la recolección de datos y aplicación del test, tabulación de datos, presentación y análisis y discusión de resultados; para este procedimiento se elaboraron tablas de resultados, graficas de barras que presentan el porcentaje de los estilos de liderazgo. Se concluyó que el estilo de liderazgo que predomina en Restaurante Don Carlos de Cobán Alta Verapaz, es el Autocrático (orientado hacia la tarea), es por ello que derivado de los hallazgos significativos se proponen conclusiones y recomendaciones sugiriendo implementaciones de charlas motivaciones y capacitaciones para fomentar la participación y trabajo en equipo entre los colaboradores

b) Antecedentes nacionales

TUESTA T., Edgar, (2016), en su investigación revela, Insuficiencias en la aplicación de la autoevaluación de la Escuela Profesional de Contabilidad, con relación a las exigencias actuales institucionales, lo que limita una acreditación universitaria pertinente problema de investigación. En tal sentido se formuló como objetivo elaborar un sistema operativo para ejecutar la autoevaluación de manera eficiente y efectiva basado en un modelo teórico de gestión para la acreditación de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Señor de Sipán. El objeto de investigación lo constituye la gestión del proceso de calidad docente educativo de la Escuela Profesional de Contabilidad. La hipótesis plantea que si se elabora un sistema operativo para ejecutar la autoevaluación de manera eficiente y efectiva, basado en un modelo teórico de gestión para la acreditación de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Señor de Sipán, que tenga en cuenta la relación entre la lógica de la formación de aseguramiento de la calidad y la lógica del proceso de auto evaluación y evaluación en el contexto formativo, se contribuye a potenciar una acreditación universitaria pertinente. El aporte teórico el modelo de gestión para la acreditación de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Señor de Sipán. El aporte práctico Un sistema operativo para ejecutar la autoevaluación de manera eficiente y efectiva con vistas a la acreditación de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Señor de Sipán. Palabras clave: Gestión

para la acreditación, Calidad de proceso, Calidad de servicio, Acreditación universitaria, Autoevaluación eficiente.

ALEX, E., (2016), en la investigación, el Estilo de Liderazgo y su Efecto en su Desempeño Laboral llega la conclusión, “El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar el efecto del estilo de liderazgo y su efecto en el desempeño laboral del área de contabilidad en la empresa El Rocío S.A. año 2016 – Trujillo., la investigación fue de tipo de descriptiva de diseño no experimental con corte transversal, la población y muestra fueron de 28 colaboradores del área de contabilidad, para el cual se procedió aplicar cuestionario para la recolección de información y dar soluciona la variables de estudio el estilo de liderazgo y para medir el desempeño laboral del área de contabilidad se aplicó la ficha de evaluación, los resultados mostraron que el coeficiente de determinación fue $R2$=0.1751 acercándose a cero e indica que las variables estudiadas tienen un grado de relación muy baja, por la cual se interpreta que el desempeño laboral del área de contabilidad de la empresa “El Rocío S.A.” no depende del estilo de liderazgo, los objetivos específicos fue identificar el estilo de liderazgo del área de contabilidad los resultados mostraron que orientado a las persona obtuvo un puntaje de 6.4 y orientado a los resultados obtuvo un 8.4 ubicado en la malla del grid gerencial como un liderazgo de estilo de equipo, Los resultados del desempeño laboral fue bueno en un 46.4%, el 39.3% tiene un

desempeño regular y solo el 14.3% es destacado en el área de contabilidad, finalizando con propuesta lineamientos para el liderazgo, conclusiones, discusión de los resultados y recomendaciones."

MOROCHO, C. Luz, (2010), en su tesis, **"Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional de las Instituciones Educativas de la Ciudad Satélite Santa Rosa Región Callao**", llega a la siguiente conclusión; "La presente investigación, tuvo como propósito establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional, en instituciones educativas de la ciudad Satélite Santa Rosa, Región Callao. Las variables investigadas fueron liderazgo transformacional y clima organizacional y sus dimensiones: identidad institucional, relaciones interpersonales y dinámica institucional. El tipo de investigación fue descriptiva y el diseño descriptivo correlacional. Se trabajó con una población de 103docentes, empleándose las escalas de liderazgo transformacional de Segovia (2001), y de clima organizacional de Berrocal (2006), ambos instrumentos tienen validez y confiabilidad. Los hallazgos en el presente estudio permitieron llegar a la conclusión que existe correlación positiva moderada y significativa al .01, entre liderazgo transformacional y el clima organizacional en general."

c) Antecedentes locales

CONISLLA, H., & PIMENTEL. L. (2015), en su tesis titulado **Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente**, llega al siguiente

resultado y conclusión, “**Resultados:** Con respecto a la contrastación de la Hipótesis General: Existe una relación directa y significativa entre liderazgo directivo' el desempeño docente en la facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, periodo 2015, analizando los resultados obtenidos podemos apreciar los siguiente: el valor calculado de Chi cuadrada = 4.32 y buscando el valor de tabla para un grado de libertad = 3.84.Por lo tanto, como el 4.32 es mayor que 3.84 y se acentúa dentro de la región de rechazo de la Hipótesis Nula (Ho), queda demostrada la Hipótesis General de la siguiente manera: Existe una relación directa y significativa entre liderazgo directivo el desempeño docente en la facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, periodo 2015. Y rechazamos la hipótesis nula según el coeficiente Chi cuadrado. **Conclusiones:** Se determinó que existe relación directa y significativa entre la Gestión Pedagógica y el Desempeño docente en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica. Teniendo como respaldo los resultados obtenidos a través del software IBM SSPS mediante la prueba estadística Chi Cuadrado para un a = 0.05 con 1 grado de libertad”.

Molina,Y. (2015), “Estilo de liderazgo gerencial y desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica”, en el trabajo de investigación sobre estilo de liderazgo gerencia y el desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica

en el 2015; planteo sus objetivos de estudio: primero determinar la relación que existe entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral en los trabajadores, como objetivos específicos determinar la relación que existe entre el liderazgo gerencial autocrático, determinar la relación que existe entre el liderazgo gerencial democrático, determinar la relación que existe entre el liderazgo gerencial permisivo y el desempeño laboral en los trabajadores en la Dirección Agraria de Huancavelica; el tipo de investigación es básica, su nivel de la investigación es la correlacional, la muestra fueron 95 trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica; las que fueron encuestados, para la obtención de los resultados y el cumplimiento de los objetivos de investigación, se ha aplicado los respectivos instrumentos para medir las variables en estudio. utilizando para ello el instrumento de la encuesta, los mismos que fue procesado en un software de SPSS versión 22; para la aplicación de los instrumentos de la investigación se realizó la prueba de confiabilidad en las que se obtuvo que hubo 0,94 % de confiabilidad siendo esto en términos aceptables para comprobar la hipótesis, y en el trabajo de campo realizado se han obtenido los resultados de la investigación y muestran en la tabla 13 que la intensidad de la relación entre las variables es 0,622 que dentro del dominio probabilístico se tipifica como correlación buena; por el rho de Spearman, y un grado de significancia de $p<0.05$ ($p=0.00$), además estos resultados son corroborados por las relaciones

parciales obtenidas para las dimensiones; la relación para la dimensión autocrático es del 60.6%,para la dimensión democrático, es del 47,6% y para la dimensión permisivo es del 45,5%.

1.2. BASES TEORICAS

1.2.1. Liderazgo

Según la definición de **wikipedia.org/wiki/,** el liderazgo, es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos, También se entiende como la capacidad de delegar, tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización).

Como menciona **John C. Maxwell,** *"El liderazgo es la capacidad de conseguir seguidores"*.

«Hitler fue un líder y también lo fue Jim Jones. Jesús de Nazaret, Martin Luther King, Winston Churchill y John F. Kennedy, fueron todos líderes. Aunque sus sistemas de valores y capacidades directivas fueron muy diferentes, cada uno tuvo seguidores. El liderazgo es la capacidad de conseguir seguidores.

Cómo entender la influencia; como menciona, **John C. Maxwell,** todos influyen en alguien. Los sociólogos nos dicen que aun el individuo más introvertido influirá en diez mil personas durante

toda su vida, la cual quiere decir, cada uno de nosotros influye y recibe influencia de otros. Los niveles de liderazgo; se clasifican como menciona **John C. Maxwell:**

Nivel 1: Posición; este es el nivel básico de entrada al liderazgo. La única influencia que se tiene proviene de un título. Las personas que se quedan en este nivel toman parte en derechos territoriales, protocolos, tradición y organigramas.

Un verdadero líder conoce la diferencia entre ser un jefe y ser un líder, como se ilustra por lo que sigue:

El jefe maneja a sus trabajadores. El líder los capacita.

El jefe depende de la autoridad. El líder, de la buena voluntad.

El jefe inspira temor. El líder inspira entusiasmo.

El jefe dice «yo». El líder dice: «nosotros».

El jefe arregla la culpa por el fracaso. El líder arregla el fracaso.

El jefe sabe cómo se hace. El líder muestra cómo se hace.

El jefe dice «vayan». El líder dice «vamos».

En esta etapa la persona reconoce tienes principios e ideas de liderazgo, pero por ocupar un cargo.

En este nivel: Posición/ Derechos, se debe tener en cuenta:

- Conocer bien en qué consiste nuestro trabajo (descripción de trabajo).
- Conocer la historia de la organización.

- Relacionar la historia de la organización con la gente de la organización.
- Aceptar la responsabilidad.
- Hacer nuestro trabajo con una excelencia duradera.
- Hacer más de lo que se espera de nosotros.
- Ofrecer ideas creativas de cambio y mejoramiento.

Nivel 2: Permiso; Fred Smith dice: «Liderazgo es lograr que la gente trabaje para usted cuando no está obligada a hacerlo». Eso sucede únicamente cuando la persona sube al segundo nivel de influencia. El liderazgo comienza en el corazón, no en la cabeza. Florece con una relación significativa, no con más reglas.

Las personas incapaces de construir relaciones sólidas y duraderas, pronto descubrirán que son incapaces de sostener un liderazgo efectivo y permanente.

Sabemos que podemos amar a las personas sin dirigirlas, pero no podemos dirigir a las personas sin amarlas. Las relaciones implican un proceso que provee el pegamento y mucho del poder de permanencia necesarios para una producción duradera a largo plazo.

En esta etapa la persona trabaja por su propia voluntad, no está obligado a hacerla. El seguidor ama al líder.

En este nivel: Permiso/ Relaciones, se debe tener en cuenta:

- Poseer un amor genuino por la gente.

• Hacer más exitosos a quienes trabajan con nosotros

• Gustar más de la gente que de los procedimientos.

• Triunfar o no hacer nada.

• Acompañarse de otros en nuestra trayectoria.

• Tratar con sabiduría a la gente difícil.

Nivel 3: Producción; en este nivel sucede cosas buenas. Las ganancias en una institución aumentan. El estado de ánimo se eleva. La rotación de personal es baja. Se llenan las necesidades. Se alcanzan las metas. Junto con este crecimiento viene el gran momento. Dirigir e influir en los demás es algo agradable. Los problemas se resuelven con un mínimo esfuerzo. Las estadísticas actualizadas se dan a conocer al personal que sostuvo el crecimiento de la organización. Cada integrante está orientado hacia los resultados. En realidad, los resultados son la principal razón para la actividad.

En este nivel las personas se reúnen y trabajan para lograr un objetivo concreto, con un fin de lograr algo. El seguidor admira al líder.

En este nivel: Producción/ Resultados, se debe tener en cuenta:

• Iniciar y aceptar la responsabilidad de crecer.

• Desarrollar y seguir una declaración de propósito.

• Desarrollar responsabilidad por los resultados, comenzando por nosotros mismos.

• Conocer y hacer las cosas que brindan una alta retribución.

• Comunicar la estrategia y visión de la organización.

• Convertir en un agente de cambio y detectar cuándo es el tiempo oportuno.

• Hacer las decisiones difíciles que producirán un cambio.

Nivel 4: Desarrollo humano; Según Robert Towsend, vienen en todos los tamaños, edades, formas y condiciones. Algunos son administradores con escasa capacidad, otros no son demasiado brillantes. Hay una pista: puesto que algunas personas son mediocres, al verdadero líder se le reconoce porque, de alguna manera, su gente muestra siempre un desempeño superior. Un líder es grande, no por su poder, sino por su habilidad de hacer surgir poder a otros.

La principal responsabilidad de un líder es capacitar a otros para hacer el trabajo

La lealtad al líder alcanza su nivel más alto cuando el que le sigue ha crecido

personalmente gracias a la dirección del líder.

En este nivel cuatro el líder, forma a otros líderes. El seguidor es leal al líder. *En este nivel: El Desarrollo Humano/ Reproducción, se debe tener en cuenta:*

• Comprender que las personas son nuestro activo más valioso.

• Dar prioridad al desarrollo de las personas.

• Ser un modelo que los demás imiten.

• Poner todos nuestros esfuerzos de liderazgo en el 20% de la gente de más alto nivel.

• Exponer a los líderes clave a oportunidades de crecimiento.

• Atraer a otros ganadores/productores hacia la meta común.

• Entregar de corazón de tal manera que esto complemente nuestro liderazgo.

Nivel 5: Personalidad; **ú**nicamente una vida entera de liderazgo probado nos permitirá llegar al nivel 5 y cosechar las recompensas satisfactorias por la eternidad.

En este nivel: Personalidad/ Respeto, se debe tener en cuenta:

• Nuestros seguidores son leales y están dispuestos a sacrificarse.

• Se ha pasado años dirigiendo y formando líderes.

• La mayor satisfacción deriva de observar el desarrollo y el crecimiento de los demás.

• Trascendemos a la organización.

Niveles de ascenso del liderazgo:

Mientras más alto se sube, más tiempo se necesita.

Cada vez que hay un cambio en nuestro trabajo o un nuevo círculo de amigos, se debe empezar del nivel más bajo a subir los escalones.

Mientras más alto se sube, más alto es el nivel de compromiso.

Este incremento de compromiso es una calle de dos sentidos, demanda un mayor compromiso no solamente de parte de nosotros sino de parte de las demás personas involucradas.

Mientras más alto se sube, más fácil es dirigir.

El enfoque va de despertar simpatías por lo que hacemos a favor del interés común de los comprometidos. Cada nivel alcanzado por el líder o los seguidores será una razón más para que la gente quiera seguir.

Mientras más alto sube, mayor es el crecimiento.

El crecimiento se da únicamente cuando tienen lugar cambios efectivos. Los cambios serán más fáciles a medida que ascienda los niveles de liderazgo. Conforme subimos, los demás le permitirán y aun nos ayudarán a hacer los cambios necesarios.

Nunca abandone el nivel base.

Cada nivel se levanta sobre el anterior y se derrumbará si se descuida el nivel inferior, sobre el cual está construido.

Según **Max Weber,** hay tres tipos puros de liderazgo:

- **Líder carismático**: es el que tiene la capacidad de generar entusiasmo. Es elegido como líder por su manera de dar entusiasmo a sus seguidores. Tienden a creer más en sí mismos que en sus equipos y esto genera problemas, de manera que un proyecto o la

organización entera podrían colapsar el día que el líder abandone su equipo.

- **Líder tradicional**: es aquel que hereda el poder por costumbre o por un cargo importante, o que pertenece a un grupo familiar de élite que ha tenido el poder desde hace generaciones. Ejemplos: un reinado.

- **Líder legítimo**: Podríamos pensar en "líder legítimo" y "líder ilegítimo". El primero es aquella persona que adquiere el poder mediante procedimientos autorizados en las normas legales, mientras que el líder ilegítimo es el que adquiere su autoridad a través del uso de la ilegalidad.

Existe una regla fundamental en el liderazgo que es la base para que un buen líder, cualquiera que éste sea, lleve a cabo un liderazgo efectivo. La mayoría de los autores la nombran la regla de oro en las relaciones personales, y es fácil, sencilla y muy efectiva: "No pongas a las personas en tu lugar: ponte tú en el lugar de las personas".

1.2.2. Tipos y estilos de Liderazgo

Estilos de liderazgo:

- **Líder autócrata**: un líder autócrata asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige y controla al subalterno.

- **Líder emprendedor**: un líder que adopta el estilo participativo utiliza la consulta para practicar el liderazgo. Consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben.

- **Líder liberal**: El líder delega a sus subalternos la autoridad para tomar decisiones.

- **Líder proactivo**: Promueve el desarrollo del potencial de las personas.

- **Líder audaz**: este tipo de persona es capaz de relacionarse con muchas instituciones y personas, persuasivo, crítico, con mirada positiva.

Liderazgo según la relación entre líder, sus seguidores y subalternos:

- **Liderazgo dictador;** fuerza sus propias ideas en el grupo en lugar de permitirle a los demás integrantes a hacerse responsables, permitiéndoles ser independientes. Es inflexible y le gusta ordenar.

- **Liderazgo autocrático;** el líder es el único en el grupo que toma las decisiones acerca del trabajo y la organización del grupo, sin tener que justificarlas en ningún momento.

- **Liderazgo democrático;** el líder toma decisiones tras potenciar la discusión del grupo, agradeciendo las opiniones de sus seguidores. Los criterios de evaluación y las normas son explícitas y claras.

- **Liderazgo onomatopéyico;** el líder, a la vez que reflexiona sobre la visión que ha de mover al grupo liderado hacia su objetivo deseado, se expresa a través de simples onomatopeyas verbales que favorecen notablemente el entusiasmo del grupo.

- **Liderazgo paternalista;** no tiene confianza en sus seguidores, comúnmente toma la mayor parte de las decisiones, entregando recompensas y castigos a la vez.

- **Liderazgo liberal (*laissez faire*)**; el líder adopta un papel pasivo, abandona el poder en manos del grupo. En ningún momento juzga ni evalúa las aportaciones de los demás miembros del grupo.

Según el tipo de influencia del líder sobre sus subordinados:

- **Liderazgo transaccional;** los miembros del equipo reconocen al líder como autoridad y como líder. El líder proporciona los recursos considerados válidos para el equipo de trabajo.

- **Liderazgo transformacional o carismático;** el líder tiene la capacidad de modificar la escala de valores, las actitudes y las creencias de los colaboradores. Las principales acciones son discrepancias con lo establecido y deseos de cambiarlo, propuesta de una nueva alternativa con capacidad de ilusionar y convencer a sus colaboradores y el uso de medios no convencionales e innovadores para conseguir el cambio y ser capaz de asumir riesgos personales.

- **Liderazgo auténtico;** es aquel líder que se concentra en liderarse en primer lugar a sí mismo. Es un líder con mucho autoconocimiento, ecuánime, espiritual, compasivo y generoso. Solo una vez que se lidera la propia mente se puede liderar a los demás.

- **Liderazgo lateral;** se realiza entre personas del mismo rango dentro de una organización u organigrama o también se puede definir como el proceso de influir en las personas del mismo nivel organizacional para lograr objetivos en común con la organización.

- **Liderazgo longitudinal;** también llamado "liderazgo piramidal", es el que se realiza entre personas separadas por grados jerárquicos, de tal modo que la influencia del líder hacia los liderados se fundamenta en la autoridad y conocimientos del líder

- **Liderazgo en el trabajo;** en los negocios se evalúan dos características importantes en los ejecutivos, con la intención de verificar su capacidad de dirección: por un lado, la aptitud y, por otro, la actitud.

1.2.3. Liderazgo Transformacional

Liderazgo transformacional; el concepto de liderazgo transformacional fue originado e introducido por el experto en liderazgo **James MacGregor Burns**. Éste lo definió como el tipo de liderazgo ostentado por aquellos individuos con una fuerte visión y personalidad, gracias a la cual son capaces de cambiar las expectativas, percepciones y motivaciones, así como liderar el cambio dentro de una organización. Asimismo, determinó que tal tipología de liderazgo era observable *"cuando los líderes y seguidores trabajan juntos para avanzar a un nivel superior de moral y motivación".*

El investigador **Bernard M. Bass,** considera que el liderazgo transformacional se define en base al impacto que tiene sobre los

seguidores ya que dichos líderes se ganan la confianza, respeto y admiración de los mismos. El Tipo de liderazgo transformacional según, Bernard M. Bass, se caracteriza en cuatro componentes:

▪ **Estimulación intelectual:** el líder transformacional no se limita a desafiar el *status quo* dentro de una organización, sino que fomenta de forma intensiva la creatividad entre sus seguidores, alentándolos a explorar nuevas formas de hacer las cosas y nuevas oportunidades, en beneficio de la empresa.

▪ **Consideración individualizada:** el liderazgo transformacional implica a su vez mantener líneas de comunicación abiertas con los seguidores, tanto de forma individual como colectiva. De este modo se asegura que se compartan nuevas ideas, pudiendo surgir así productos o innovaciones que, de lo contrario, hubieran quedado sin desarrollar. A su vez, estos mismos canales de comunicación permiten a los líderes un reconocimiento directo a sus seguidores, motivándolos y fomentando la proactividad.

▪ **Inspiración y motivación:** gracias a su visión clara, los líderes transformacionales tienen la capacidad de articular a sus seguidores. De ese modo, logran transmitir su motivación y pasión, lo que conduce a empleados con mayor proactividad y comprometidos con la organización.

▪ **Influencia idealizada:** el líder transformacional se erige como un modelo para sus seguidores. Estos quieren emularlo como consecuencia de la confianza y respeto que tienen depositados en él. Es gracias a esto que pueden surgir nuevos líderes transformacionales dentro de la organización ya que el liderazgo es una capacidad que, aunque en ocasiones es innata, puede desarrollarse y ser entrenada.

MENDOZA, M. & ORTIZ, C., (2006), muestra las dimensiones que conforman el liderazgo transformacional y cómo el ejercicio del mismo tiene impacto tanto en la cultura organizacional como en la eficacia de la organización, derivado éste de la dinámica de las interrelaciones que se dan entre el líder y el grupo en un contexto o situación determinada.

En cuanto a teoría de liderazgo transformacional, se atribuye a **Gerald Bums**, como el iniciador del concepto y como continuadora Bernard Bass, quienes consideran que la necesidad de cambios radicales en los valores y patrones de comportamiento obligan a la presencia de nuevos tipos líderes que sean capaces de crear y transmitir una visión clara del futuro, de crear un clima social y una cultura organizacional que responda a los nuevos retos.

Se puede hacer un resumen de las cualidades de tipos de líderes refiriendo a megahabilidades:

- Confianza al sentirse capaz de lo que es y de los que se puede, para inspirar confianza en los demás
- Motivación, no basta ser capaz, sino que hacer lo que se desee.
- Iniciativa, para dar inicio a la acción, anticiparse a los demás
- Perseverancia, para terminar lo iniciado y no dejar a medias
- Esfuerzo, nada significativo se puede lograr sin un arduo trabajo.
- Preocupación, es decir mostrar interés genuino por los demás
- Catalizador para acelerar la ruptura de viejos paradigmas y generar las reacciones positivas necesarias.

1.2.4. Acreditación y Certificación en Educción Superior

Concepto de Acreditación, según **wikipedia.org/wiki/,** la acreditación es un proceso voluntario mediante el cual una organización es capaz de medir la calidad de servicios o productos, y el rendimiento de los mismos frente a estándares reconocidos a nivel nacional o internacional. El proceso de acreditación implica la autoevaluación de la organización, así como una evaluación en detalle por un equipo de expertos externos.

- SINEACE: “La acreditación garantiza la calidad del servicio que brindan los institutos” **Pía Sirvent de Luca,** “La acreditación brinda seguridad a los estudiantes y padres de familia, porque es el Estado peruano, a través del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (**Sineace**), el que está garantizando la calidad del servicio que brindan los institutos técnicos, pedagógicos o escuelas de arte”.

Sirvent de Luca, reveló que, si bien la mayoría de carreras técnicas que están en la fase de autoevaluación son del rubro de la salud, hay otras relacionadas a la administración y el comercio, la computación y la informática, las actividades agrarias, así como la mecánica que lideran el ranking de las profesiones de tres años que están interesadas en demostrar su calidad educativa.

Según la publicación de la entidad de **SINEACE**, durante las últimas décadas, el número de instituciones educativas de educación superior se incrementó en el Perú; sin embargo, no se desarrollaron criterios para reconocer, ni valorar la calidad educativa que brindaban.

En el año 2006 se promulgó la ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa-SINEACE y en 2007 se aprobó el Proyecto Educativo Nacional-PEN. Con estos instrumentos nacionales, la calidad educativa dejó de ser un asunto particular de las instituciones educativas y se transformó en materia de política pública nacional.

MOLINA V, (2001), como menciona el autor “En los últimos años se viene hablando mucho de la certificación y la acreditación de los profesionales. Algunas de las tendencias o presiones que están dando de la calidad de los diferentes programas que provocando que los profesionales docentes y practicantes

desarrollen. revisen y/o reconsideren sus procesos y criterios de acreditación son:

- Las reformas o los cambios de los sistemas de salud.
- Los tratados de intercambio regionales o subregionales.
- La exigencia del establecimiento de estándares profesionales por parte de los gobiernos.
- La creciente demanda del público por establecer responsabilidad en el ejercicio de los profesionales.
- El aumento de la utilización de tecnología en la práctica profesional y en la educación.

CONEASES es el Consejo de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior No Universitaria; es un órgano operador del SINEACE, encargado de definir los criterios, indicadores y estándares de medición para garantizar en las instituciones de educación superior no universitaria públicas y privadas, los niveles aceptables de calidad, así como alentar la aplicación de las medidas requeridas para su mejoramiento".

El CONEACES, realiza el trabajo en el año 2008 y entra en vigencia 2009 el modelo de acreditación de programas de estudios en institutos y escuelas de educación superior No Universitaria, con el texto denominada "Estándares y Criterios de Evaluación y Acreditación de las Instituciones Superiores de Formación Docente".

1.2.5. Calidad Educativa en Educación Superior.

De Acuerdo a la ley general de Educación N° 28044, menciona la calidad de educación es el nivel óptimo de formación que debe alcanzar las personas para enfrentar los retos de desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida.

URIBE P. EDWIN, presidente del CONEACES (2008), establece, “El proceso de evaluación de la calidad educativa con fines de acreditación se sustenta en la Ley Nº 28044, Ley General de Educación, que establece que el Estado garantiza el funcionamiento de un Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa.

El sistema opera a través de organismos operadores autónomos, dotados de un régimen legal y administrativo que garantiza su independencia. Mediante Ley Nº 28740, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 018-2007-ED, se crea el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Evaluación de la Calidad Educativa – SINEACE, el mismo que tiene como finalidad garantizar a la sociedad que las instituciones educativas públicas y privadas ofrezcan un servicio de calidad.

El Sistema, procura mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje, que incide en el logro de las competencias necesarias

del egresado para alcanzar mejores niveles de formación académico – profesional, acordes al desempeño laboral requerido por las entidades demandantes y por la sociedad en general.

1.2.6. Estándares de calidad educativa para Educación Superior

Los estándares no son más que los niveles mínimo y máximo deseados, o aceptables de calidad que debe tener el resultado de una acción, una actividad, un programa, o un servicio. En otras palabras, el estándar es la norma técnica que se utilizará como parámetro de evaluación de la calidad.

El Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior No Universitaria, órgano operador del SINEACE en el año 2010 publica el texto denominada "Estándares y Criterios de Evaluación para la Acreditación de las Carreras de Salud de los Institutos y Escuelas de Educación Superior Tecnológica

El Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior No Universitaria, órgano operador del SINEACE en el año 2011 publica el texto denominada "Estándares y Criterios de Evaluación para la acreditación de las Carreras Profesionales de los Institutos y

Escuelas de Educación Superior tecnológicos y Escuelas de Formación Técnico profesional de los Sectores Defensa E Interior”

1.2.7. Procesos de Acreditación de Educación Superior

Desde el año 2008 se implementó un sistema de acreditación de institutos de educación superior pedagógica e institutos de educación superior tecnológica a través de dos tipos de acreditación: la acreditación institucional y la acreditación por programa de estudios. Este hecho fue trascendental en la gestión de la calidad de las instituciones educativas. La matriz de acreditación elaborada por el SINEACE, constituyó una referencia clave para superar la apreciación subjetiva de la calidad. Con este instrumento, los institutos pudieron finalmente conocer sus avances y brechas en cada una de las dimensiones y factores considerados por el sistema. La acreditación permitió una mejor planificación, organización y evaluación del trabajo realizado, apuntando a la incorporación de un proceso de mejora continua.

Hoy, casi una década después y en el marco de este sistema, figuran en la base de datos del SINEACE más de 133 programas de institutos de educación superior tecnológica y más de 51 programas de institutos y escuelas superiores pedagógicas acreditadas.

En noviembre de 2016 se aprobó la Ley N.º 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública

de sus Docentes; la misma que fue reglamentada mediante D. S. N.º 010-2017-ED. Con este marco normativo, el Ministerio de Educación asume la reforma de la educación tecnológica incorporando herramientas para supervisar las condiciones básicas de funcionamiento; estableciendo mecanismos para mejorar las condiciones laborales de sus docentes; y ordenando la oferta formativa mediante la aprobación de un Catálogo Nacional de la Oferta Formativa alineado a las exigencias del mundo actual.

En 2016 se realizó un estudio de sistematización de experiencias de seis institutos acreditados de educación superior del país, lo que dio a conocer sus avances tanto en sus procesos académicos, como en los de gestión e investigación a partir de la acreditación.

El estudio constató que las instituciones acreditadas realizaban actividades orientadas a la mejora de la calidad desde mucho tiempo antes de iniciar su proceso de acreditación. Estas buenas prácticas se soportaban en el liderazgo de algunas personas y, luego de la acreditación, se convirtieron en procesos institucionales.

La perspectiva de acreditación es motivada por la posibilidad de consolidar el prestigio institucional y la buena imagen en sus las regiones donde ubica la institución.

Un aprendizaje importante se ha dado en torno de la concepción de la evidencia, superando su dimensión documentaria para constituirse en un medio de verificación del logro de indicadores. Así, las instituciones pudieron transitar de gestiones por objetivos y actividades a una gestión por resultados, donde los indicadores son elementos clave para la evaluación de resultados e impacto.

El proceso facilitó importantes innovaciones pedagógicas, así como interesantes experiencias en investigación y gestión de prácticas, concebidas hoy como actividades formativas en condiciones reales de trabajo. También fortaleció la vinculación al mercado y al mundo empresarial, llevándolos a formalizar estas relaciones mediante el uso de convenios, mesas de trabajo, comités consultivos, entre otros instrumentos de asociativismo.

La acreditación complementa la reforma y fortalecimiento de la educación superior tecnológica, desafiando a los programas de estudios acreditados a buscar la más alta calidad, la movilidad de sus egresados y la contribución a la competitividad del país.

En la línea de conocer los avances que se generaron a partir de la acreditación, se valora la necesidad de identificar y sistematizar las estrategias de articulación de los institutos de educación superior tecnológica con el sector productivo, con la finalidad de dar a

conocer las lecciones aprendidas y proponer un conjunto de recomendaciones que sirvan para fortalecer esta línea de acción en las instituciones educativas.

Según SINEACE, establece las etapas de acreditación:

Etapa previa al proceso:

- Información y Sensibilización
- Decisión de Autoevaluación
- Conformación del Comité de Calidad
- Comunicación a SINEACE
- Capacitación

Autoevaluación

- Realizada por la Institución, Carrera o Programa de Estudio Basándose en la Matriz de Evaluación y a la Guía de Autoevaluación.

Evaluación Externa

- Solicitada Voluntariamente por la Institución Educativa o Programa de Estudio y Efectuada por una Entidad Evaluadora Externa Autorizada por el SINEACE

Acreditación de Calidad

Reconocimiento Otorgado por SINEACE a Partir de Informe de Evaluación Externa

1.2.8. Nuevo modelo de acreditación para Educación Superior

SINEACE, se encuentra validando un nuevo modelo de acreditación para institutos y escuelas de educación superior que contempla 34 estándares de calidad, como por ejemplo los relacionados a la investigación, desarrollo tecnológico y de innovación.

Según SINEACE, **concepción del Nuevo Modelo**

- Giro significativo en la concepción de la calidad educativa
- Evaluación de la calidad como proceso formativo
- Coherencia con modelos internacionales
- Enfoque cualitativo
- Unificación del modelo a nivel superior
- Enfoque de procesos y resultados

El **Matriz de evaluación,** según SINEACE, consta: 4 dimensiones, 12 factores y 34 estándares.

Criterios para la Acreditación según SINEACE:

- No logrado: cuando existen evidencias de que no se cumple con los criterios a evaluar.
- Logrado: cuando existen evidencias de cumplimiento, pero a su vez la evaluación demuestra que existen debilidades en la

solución implementada o implica un logro que puede estar en riesgo de sostenerse en el tiempo.

- Logrado plenamente: si existen evidencias de que el cumplimiento es consistente y se mantendrá en el tiempo.

1.3. MARCO CONCEPTUAL

ACREDITACION Reconocimiento público y temporal de instituciones educativas.

ACTITUD Conjunto de características intrínsecas del individuo que se demuestran a través de la conducta, y que están relacionados con el desempeño del trabajo.

APTITUD Capacidad para operar competentemente en una determinada actividad. Disposición e idoneidad para el buen desempeño o ejercicio de un cargo o negocio.

CALIDAD Conjunto de características inherentes a un producto o servicio que cumple los requisitos para satisfacer las necesidades preestablecidas.

COMITÉ DE CALIDAD es el personal, gestor de la calidad educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico.

CONEACES Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior No Universitaria

I.E. Institución Educativa

IESTP Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico

LIDERAZGO Es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de delegar, tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización).

ORGANO DE LINEA, es el personal que ocupa el cargo jerárquico dentro de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico.

PERSONAL DIRECTIVO es el Director General, que dirige en un Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico.

SINEACE Sistema de Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de Calidad Educativa.

CAPITULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.5. SITUACION PROBLEMÁTICA

El interés e importancia para una calidad educativa y la acreditación no es nuevo, en la actualidad todas las instituciones de educación básica e instituciones de educación superior tecnológica y universitaria, busca la calidad educativa y consecuentemente la acreditación de la institución y sus programas de estudio, la cual implica, calidad en gestión institucional, calidad académico y tecnológico, equipamiento e infraestructura en la región de Huancavelica.

En la región de Huancavelica se observa instituciones de educación superior tecnológicos y sus programas de estudio en condiciones deplorable, a la implementación y mejora continua del desarrollo académico y una formación profesional deficiente no competitivo para el mercado laboral.

Para la mejora continua de la institución o de sus programas de estudio, es responsabilidad de quien administra debe promover e incentivar bajo el contexto del liderazgo transformacional.

2.6. FORMULACION DEL PROBLEMA

c) Problema General

¿De qué manera el Liderazgo del personal Directivo, Órgano de Línea y Comité Calidad influye en la acreditación de Programas de Estudio en los IESTPs. en la región Huancavelica, año 2017?

d) Problemas Específicos

¿De qué manera incide la APTITUD de liderazgo del personal Directivo, Órgano de Línea y Comité de Calidad en la Acreditación de Programas de Estudio, en los IESTPs. en la región Huancavelica, año 2017?

¿De qué manera incide la ACTITUD de liderazgo del personal Directivo, Órgano de Línea y Comité de Calidad en la Acreditación de Programas de Estudio, en los IESTPs. en la región Huancavelica, año 2017?

2.7. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION

Justificación

El trabajo se justifica, probar el nivel de liderazgo transformacional del personal Directivo, Órgano de Línea y Comité de Calidad en los Institutos de Educación Superior Tecnológico Públicos (IESTPs.) de la región Huancavelica, que influye para la calidad educativa y consecuente acreditación de los Programas de Estudio. La calidad de educación y la acreditación, cada día es más exigente, de tal manera que el personal directivo responsable de la

conducción de las instituciones de educación superior tecnológico debe trabajar bajo el liderazgo para el logro de metas y objetivos.

Importancia

La presente investigación es importante en la medida que los Directores, Órganos de Línea y Comités de Calidad, de los Institutos de Educación Superior Tecnológico Públicos de la región Huancavelica, puedan aplicar el liderazgo transformacional para una gestión de calidad y así mejorar la calidad de servicio educativo y como consecuencia la acreditación, que es el reconocimiento del Estado.

Entonces, la acreditación de instituciones educativas de nivel superior tecnológico, implica una mejor formación profesional de calidad de los profesionales técnicos.

2.8. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

c) Objetivo General

Evaluar la influencia del liderazgo del personal directivo, Órgano de Línea y Comité de Calidad, en la acreditación de Programas de Estudio en los IESTPs. de la Región Huancavelica, periodo 2017

d) Objetivos Específicos

Determinar la influencia de aptitud de liderazgo, del personal Directivo, Órgano de Línea y Comité de Calidad en la acreditación de Programa de Estudio en los IESTPs. De la región Huancavelica, periodo 2017

Determinar la influencia de actitud de liderazgo del personal Directivo, Órgano de Línea y Comité de Calidad en la Acreditación de Programa de Estudio en los IESTPs. De la región Huancavelica, periodo 2017

2.7. HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION

c) Hipótesis General

H1: El liderazgo del personal Directivo, Órgano de Línea y Comité de Calidad, **INFLUYE** favorablemente en la Acreditación de Programas de Estudio en los IESTPs. de la Región Huancavelica, periodo 2017

Ho: El liderazgo del personal Directivo, Órgano de Línea y Comité de Calidad**, NO INFLUYE** favorablemente en la Acreditación de Programas de Estudio en los IESTPs. de la Región Huancavelica, periodo 2017

d) Hipótesis Especificas

La aptitud de liderazgo del personal directivo, Órgano de Línea y Comité de Calidad, influye favorablemente en la

Acreditación de Programas de Estudio en los IESTPs. de la Región Huancavelica, periodo 2017

La actitud de liderazgo del personal directivo, Órgano de Línea y Comité de Calidad, influye favorablemente en la Acreditación de Programas de Estudio en los IESTPs. de la Región Huancavelica, periodo 2017.

2.8. VARIABLES DE LA INVESTIGACION

c) Identificación De Las Variables

Variable Independiente, Liderazgo del Personal Directivo, Órgano de Línea y Comité de Calidad

Variable Dependiente, Acreditación de Programas de Estudio en los IESTPs.

d) Operacionalización De Variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable Independiente: Liderazgo del Personal Directivo, Órgano de Línea y Comité de Calidad	**Liderazgo**. - Influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos	Aptitud de liderazgo del personal directivo y Órgano de Línea y Comité de Calidad	Autoevaluación en gestión académica
			Autoevaluación en gestión institucional
			Autoevaluación en infraestructura y equipamiento
			Docentes idóneos
			Previsión económica
		Actitud de liderazgo del personal Directivo y Órgano de Línea y Comité de Calidad	Motivación y confianza en la institución
			El ser proactivo dentro de la institución
			Empatía en la comunidad educativa
			Relaciones amables y cordiales dentro de la comunidad educativa.
			Comunicación en la comunidad educativa.
Variable Dependiente: Acreditación de Programas de Estudio en los IESTPs.	**Acreditación**. - Es un mecanismo para la mejora continua de los programas de estudio del nivel superior, es el reconocimiento público y temporal a la calidad demostrada.	Calidad educativa en los IESTPs.	La importancia de la calidad educativa
			Mejora continua y cultura de calidad educativa
			La misión y visión institucional orientado a la calidad educativa.
			Profesionales egresados competitivo de la calidad educativa.
			Mejora el desarrollo de la comunidad entorno a la institución
		Acreditación de los IESTPS.	Reconocimiento del Estado como calidad educativa
			Aprobar la autoevaluación y evaluación de la institución
			Fines y objetivos de acreditación institucional
			Ventajas en la sociedad de una institución acreditada
			Características como modelo de una institución acreditada

CAPITULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.3. TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACION

Tipo:

Aplicada. - La presente investigación de tipo aplicativo, ya que permitirá analizar el liderazgo del personal directivo, órgano de línea y comité de calidad dentro de la comunidad educativo de educación superior.

Nivel:

Descriptivo. - La investigación será de nivel descriptiva-explicativa, ya que permitirá conocer las causas y efectos de la problemática materia de estudio.

Diseño:

Descriptivo. - En la presente investigación se utilizará el diseño descriptivo, el mismo que permitirá observar la muestra del año 2017, siendo su esquema el siguiente:

$$M \longrightarrow O$$

Dónde:

M representa la muestra

O: representa a las observaciones realizadas

3.4. POBLACION Y MUESTRA

Población. - La población de estudio estuvo constituida por el personal Directivo, Órgano de Línea y Comité Calidad, de todos los IESTPs de Huancavelica, siendo aproximadamente 122.

Muestra. - La muestra integrada por 93 personas, entre personal Directivo, Órgano de Línea y Comité Calidad de los IESTPs. de la región de Huancavelica.

$$n = \frac{Z^2\ p\ q\ N}{e^2\ (N-1) + Z^2\ p\ q}$$

n = Tamaño de muestra

N = Población

Z = Probabilístico

P = Éxito (0.5)

Q = Fracaso (0.5)

$$n = \frac{(1.96)^2\ (0.5)\ (0.5)\ (122)}{(0.05)^2\ (122-1) + (1.96)^2\ (0.5)\ (0.5)}$$

$$n = \frac{117.1688}{1.2629}$$

$$n = 93$$

Nº	POBLACION	MUESTRA	%
01	Directivo	14	15
02	Jefe de Unidad Académico	14	15
03	Jefe de Área Académica	32	35
04	Comité de calidad	33	35
TOTAL		**93**	**100**

CAPITULO IV

TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

4.4. Técnicas de Recolección de Datos

ENCUESTA. Mediante el uso de cuestionario específico se ha realizado la encuesta en cada Instituto de Educación Superior Tecnológico, pertenecientes a la Región Huancavelica, relacionado a la aptitud y actitud del personal Directivo, Órganos de Línea y Comité de Calidad.

4.5. Instrumentos de Recolección de Datos

Cuestionario, se ha estructurado el instrumento de recopilación de datos (cuestionarios) de 34 ITEMS o preguntas, previamente analizado y relacionado a los indicadores de variables del personal Directivo, Órgano de Línea y Comité de Calidad.

4.6. Técnicas de Procesamiento, Análisis e Interpretación de Resultados

Los datos recolectados, se trabajó en el programa EXCEL, para lo cual previamente se preparó la base de datos, selección, agrupación, tabulación, procesamiento y presentación de los datos en tablas y gráficos, para luego ser analizado e interpretados.

Para comprobar la hipótesis general e hipótesis especifico, se utilizó la Prueba Estadístico de CHI-CUADRADO.

CAPITULO V

CONTRASTACION DE HIPOTESIS

CONTRASTACION DE HIPOTESIS GENERAL

Para la contrastación de la hipótesis general se ha utilizado el CHI-CUADRADO, según la tabla N° 01 que se observa.

HIPOTESIS ALTERNA (H1): El liderazgo del personal directivo, Órgano de Línea y Comité de Calidad, **INFLUYE** favorablemente en la acreditación de Programas de Estudio en los IESTPs de la Región Huancavelica, añoo 2017

HIPOTESIS NULA (Ho): El liderazgo del personal directivo, Órgano de Línea y Comité de Calidad**, NO INFLUYE** favorablemente en la acreditación de Programas de Estudio en los IESTPs de la Región Huancavelica, año 2017

Se ha realizado la prueba de hipótesis según los resultados obtenidos, a un nivel de confianza de 95% y un margen de error de 5%, se aplicó la prueba de CHI-CUADRADO, mediante la siguiente formula:

$\mathbf{X^2} = \sum \frac{(fo-fe)2}{fe}$ considerando los grados de libertad que resultan de las filas por columnas (m-1) x (n-1); y obteniendo el valor critico según la tabla “Distribución CHI-CUADRADO X^2.

TABLA N° 01

Aplicación de Chi-cuadrada en Función de Frecuencias Observadas

ITEMS	f_o	f_e	X^2	f_o	f_e	X^2	f_o	f_e	X^2	TOTAL
1	23	34.91	4.06	68	52.73	4.42	02	5.36	2.11	93
2	67	34.91	29.50	24	52.73	15.65	02	5.36	2.11	93
3	37	34.91	0.13	54	52.73	0.03	02	5.36	2.11	93
4	26	34.91	2.27	58	52.73	0.53	09	5.36	2.47	93
5	38	34.91	0.27	49	52.73	0.26	06	5.36	0.08	93
6	22	34.91	4.77	61	52.73	1.30	10	5.36	4.01	93
7	22	34.91	4.77	61	52.73	1.30	10	5.36	4.01	93
8	30	34.91	0.69	57	52.73	0.35	06	5.36	0.08	93
9	18	34.91	8.19	65	52.73	2.86	10	5.36	4.01	93
10	44	34.91	2.37	46	52.73	0.86	03	5.36	1.04	93
11	41	34.91	1.06	51	52.73	0.06	01	5.36	3.55	93
12	31	34.91	0.44	56	52.73	0.20	06	5.36	0.08	93
13	43	34.91	1.88	49	52.73	0.26	01	5.36	3.55	93
14	45	34.91	2.92	43	52.73	1.79	05	5.36	0.02	93
15	41	34.91	1.06	51	52.73	0.06	01	5.36	3.55	93
16	38	34.91	0.27	52	52.73	0.01	03	5.36	1.04	93
17	35	34.91	0.00	53	52.73	0.00	05	5.36	0.02	93
18	22	34.91	4.77	63	52.73	2.00	08	5.36	1.30	93
19	37	34.91	0.13	52	52.73	0.01	04	5.36	0.35	93
20	42	34.91	1.44	44	52.73	1.44	07	5.36	0.50	93
21	34	34.91	0.02	57	52.73	0.35	02	5.36	2.11	93
22	42	34.91	1.44	48	52.73	0.42	03	5.36	1.04	93
23	43	34.91	1.88	47	52.73	0.62	03	5.36	1.04	93
24	36	34.91	0.03	50	52.73	0.14	07	5.36	0.50	93
25	47	34.91	4.19	45	52.73	1.13	01	5.36	3.55	93
26	48	34.91	4.91	41	52.73	2.61	04	5.36	0.35	93
27	43	34.91	1.88	48	52.73	0.42	02	5.36	2.11	93
28	21	34.91	5.54	62	52.73	1.63	10	5.36	4.01	93
29	26	34.91	2.27	60	52.73	1.00	07	5.36	0.50	93
30	29	34.91	1.00	52	52.73	0.01	12	5.36	8.21	93
31	24	34.91	3.41	62	52.73	1.63	07	5.36	0.50	93
32	25	34.91	2.81	59	52.73	0.75	09	5.36	2.47	93
33	32	34.91	0.24	52	52.73	0.01	09	5.36	2.47	93
TOTAL	**1152**		100.63	**1740**		44.12	**177**		64.81	3069

Calculo de Frecuencias esperadas (f_e)

$f_{e(1)} = \frac{1152\ x\ 93}{3069}$ = 34.91 $f_{e(2)} = \frac{1740\ x\ 93}{3069}$ = 52.73 $f_{e(3)} = \frac{177\ x\ 93}{3069}$ = 5.36

$\mathbf{X^2}$ = 100.63 + 44.12 + 64.81 = 209.56

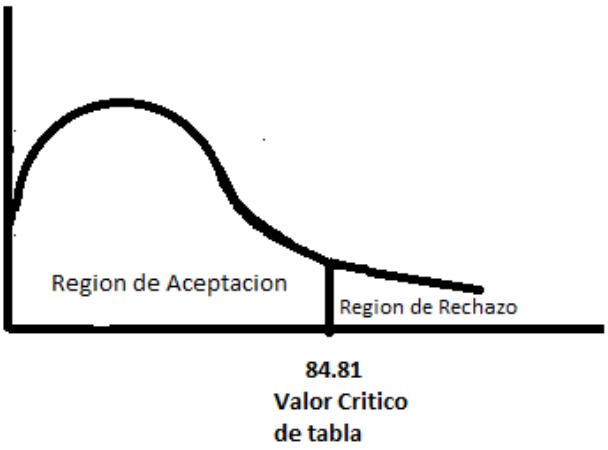
Hallando el grado de libertad que resulta de fila por columna:

(33-1) x (3 -1) = 32 x 2 = 64

Siendo el grado de libertad 64, obteniendo el valor critico de 84.81 según tabla CHI-CUADRADO X^2.

En consecuencia, como el valor obtenido es de 209.56; superando el valor critico según la tabla de Chi-cuadrado X^2 de 84.81, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho), y se acepta la Hipótesis Alterna (H1), donde se afirma: “El liderazgo del personal directivo, Órgano de Línea y Comité de Calidad, **INFLUYE** favorablemente en la acreditación de Programas de Estudio en los IESTPs. de la Región Huancavelica, periodo 2017”

En la gráfica se puede determinar la región aceptada (R.A) y la región rechazada (R.R)



CONTRASTACION DE HIPOTESIS ESPECIFICO

Para la contrastación de la hipótesis especifico se ha utilizado el CHI-CUADRADO.

Se ha realizado la prueba de hipótesis según los resultados obtenidos, a un nivel de confianza de 95% y un margen de error de 5%, se aplicó la prueba de CHI-CUADRADO, mediante la siguiente formula:

$\mathbf{X^2} = \sum \frac{(fo-fe)2}{fe}$ considerando los grados de libertad que resultan de las filas por columnas (m-1) x (n-1); y obteniendo el valor critico según la tabla "Distribución CHI-CUADRADO X^2.

A. Hipótesis especifica (1)

TABLA N° 02

Aplicación de Chi-cuadrada en Función de Frecuencias Observadas

ITEMS	f_o	f_e	X^2	f_o	fe	X^2	f_o	f_e	X^2	TOTAL
1.2	23	31	02	68	55	03	02	06	03	**93**
1.2	67	31	40	24	55	18	02	06	03	**93**
1.3	37	31	01	54	55	00	02	06	03	**93**
1.4	26	31	01	58	55	00	09	06	01	**93**
1.5	38	31	01	49	55	01	06	06	00	**93**
1.6	22	31	03	61	55	01	10	06	02	**93**
1.7	22	31	03	61	55	01	10	06	02	**93**
1.8	30	31	00	57	55	00	06	06	00	**93**
1.9	18	31	06	65	55	02	10	06	02	**93**
TOTAL	**283**		**57**	**497**		**24**	**57**		**16**	**837**

Calculo de Frecuencias esperadas (f_e)

$f_{e(1)} = \frac{283\ x\ 93}{837} = 31$ $f_{e(2)} = \frac{497\ x\ 93}{837} = 55$ $f_{e(3)} = \frac{57\ x\ 93}{837} = 6$

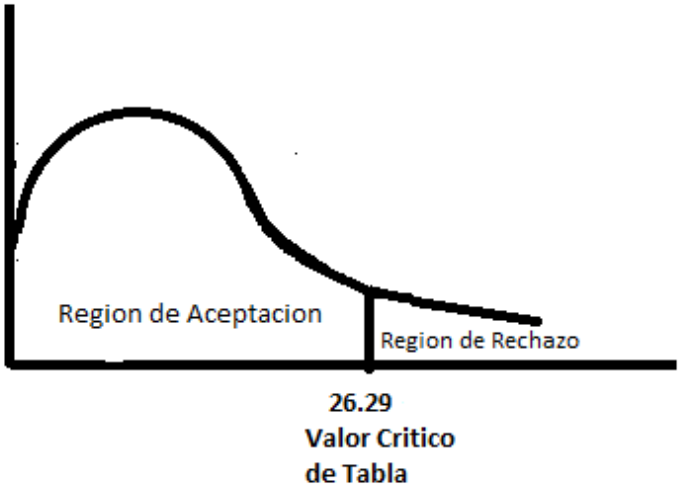
$\mathbf{X^2} = 57 + 24 + 16 = 97$

Hallando el grado de libertad que resulta de fila por columna: (n-1) x (m-1)

(9-1) x (3 -1) = 8 x 2 = 16

Siendo el grado de libertad 16, obteniendo el valor critico de 26.29 según tabla.

En la gráfica se puede determinar la región aceptada (R.A) y la región rechazada (R.R)



En consecuencia, como el valor obtenido es de 97; superando el valor critico según la tabla de Chi-cuadrado X^2 de 26.29, se acepta la **APTITUD** de liderazgo del personal directivo, Órgano de Línea y Comité de Calidad,

influye favorablemente en la acreditación de Programas de Estudio en los IESTPs. de la Región Huancavelica, año 2017.

B. Hipótesis especifica (2)

TABLA N° 03

Aplicación de Chi-cuadrada en Función de Frecuencias Observadas

ITEMS	f_o	f_e	X^2	f_o	fe	X^2	f_o	f_e	X^2	**TOTAL**
2.1	44	36.21	1.68	46	51.79	0.65	03	5.00	0.80	**93**
2.2	41	36.21	0.63	51	51.79	0.01	01	5.00	3.20	**93**
2.3	31	36.21	0.75	56	51.79	0.34	06	5.00	0.20	**93**
2.4	43	36.21	1.27	49	51.79	0.15	01	5.00	3.20	**93**
2.5	45	36.21	2.13	43	51.79	1.49	05	5.00	0.00	**93**
2.6	41	36.21	0.63	51	51.79	0.01	01	5.00	3.20	**93**
3.1	38	36.21	0.09	52	51.79	0.00	03	5.00	0.80	**93**
3.2	35	36.21	0.04	53	51.79	0.03	05	5.00	0.00	**93**
3.3	22	36.21	5.58	63	51.79	2.43	08	5.00	1.80	**93**
3.4	37	36.21	0.02	52	51.79	0.00	04	5.00	0.20	**93**
3.5	42	36.21	0.93	44	51.79	1.17	07	5.00	0.80	**93**
3.6	34	36.21	0.13	57	51.79	0.52	02	5.00	1.80	**93**
4.1	42	36.21	0.93	48	51.79	0.28	03	5.00	0.80	**93**
4.2	43	36.21	1.27	47	51.79	0.44	03	5.00	0.80	**93**
4.3	36	36.21	0.00	50	51.79	0.06	07	5.00	0.80	**93**
4.4	47	36.21	3.22	45	51.79	0.89	01	5.00	3.20	**93**
4.5	48	36.21	3.84	41	51.79	2.25	04	5.00	0.20	**93**
4.6	43	36.21	1.27	48	51.79	0.28	02	5.00	1.80	**93**
5.1	21	36.21	6.39	62	51.79	2.01	10	5.00	5.00	**93**
5.2	26	36.21	2.88	60	51.79	1.30	07	5.00	0.80	**93**
5.3	29	36.21	1.44	52	51.79	0.00	12	5.00	9.80	**93**
5.4	24	36.21	4.12	62	51.79	2.01	07	5.00	0.80	**93**
5.5	25	36.21	3.47	59	51.79	1.00	09	5.00	3.20	**93**
5.6	32	36.21	0.49	52	51.79	0.00	09	5.00	3.20	**93**
24	869		43.19	1243		17.34	120		46.40	**2232**

Calculo de Frecuencias esperadas (f_e)

$f_{e(1)} = \frac{869\ x\ 93}{2232}$ = 36.21 $f_{e(2)} = \frac{1243\ x\ 93}{2232}$ = 51.79 $f_{e(3)} = \frac{120\ x\ 93}{2232}$ = 5

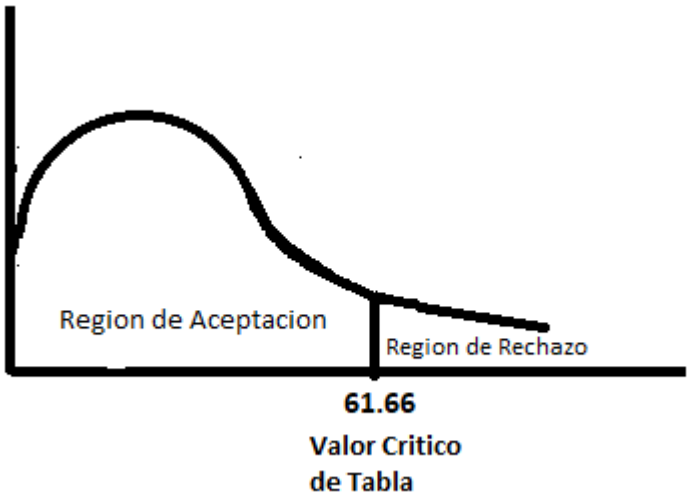
$\mathbf{X^2}$ = 43.19 + 17.34 + 46.40 = 106.93

Hallando el grado de libertad que resulta de fila por columna: (n-1) x (m-1)

(24-1) x (3 -1) = 23 x 2 = 46 grado libertad

Siendo el grado de libertad 46, obteniendo el valor critico de 61.66 según tabla.

En la gráfica se puede determinar la región aceptada (R.A) y la región rechazada (R.R)



En consecuencia, como el valor obtenido es de 106.93; superando el valor critico según la tabla de Chi-cuadrado X^2 de 61.66, se acepta la ACTITUD de liderazgo del personal Directivo, Órgano de Línea y Comité de Calidad, influye favorablemente en la acreditación de Programas de Estudio en los IESTPs. de la Región Huancavelica, año 2017.

CAPITULO VI

PRESENTACION, INTERPRETACION Y DISCUSION DE RESULTADOS

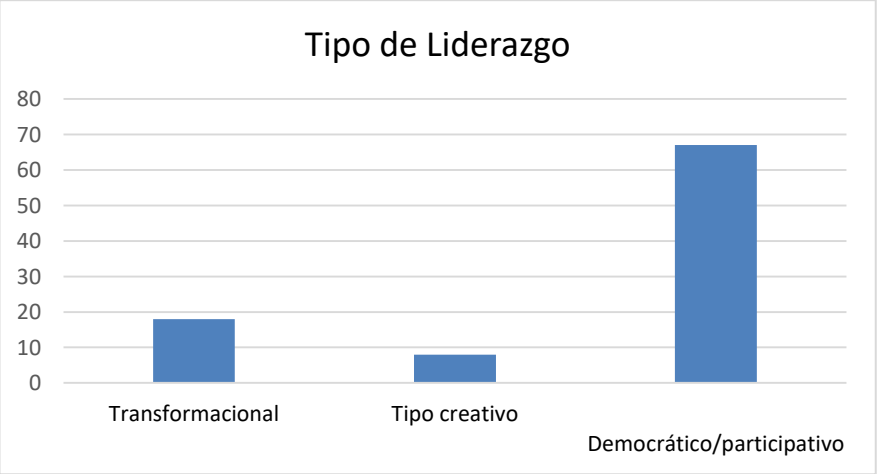
6.1. Presentación e Interpretación de Resultados

1. EL LIDERAZGO DEL PERSONAL DIRECTIVO QUE DESEMPEÑA SEGÚN CARGO EN SU INSTITUCIÓN.

TABLA N° 04

Respuesta	Numero	%
Transformacional	18	19.35
Tipo creativo	08	08.60
Democrático/participativo	67	72.04
Total	93	100

Fuente: Datos Recolectados/Encuestas Elaboración Propia del Tesis



Los resultados muestran que la mayoría de las personas encuestadas en el estudio 72.04 % consideran que el liderazgo que permite desarrollar los IESTPs, es el DEMOCRATICO/PARTICIPATIVO.

Asimismo, un apreciable de 19.35 % manifiesta que se aplica en la institución un liderazgo transformacional y un 08.60 % opina que se practica el liderazgo de tipo creativo en la Institución.

LA AUTOEVALUACION Y CALIDAD DE LA INSTITUCION

2. EL LIDERAZGO ESTÁ RELACIONADO A LA CULTURA ORGANIZACIONAL

TABLA N°.05

CUESTIONARIO	Numero	%
SIEMPRE	23	25
A VECES	68	73
NUNCA	2	2
TOTAL	93	100

Fuente: Datos Recolectados/Encuestas Elaboración Propia del Tesis

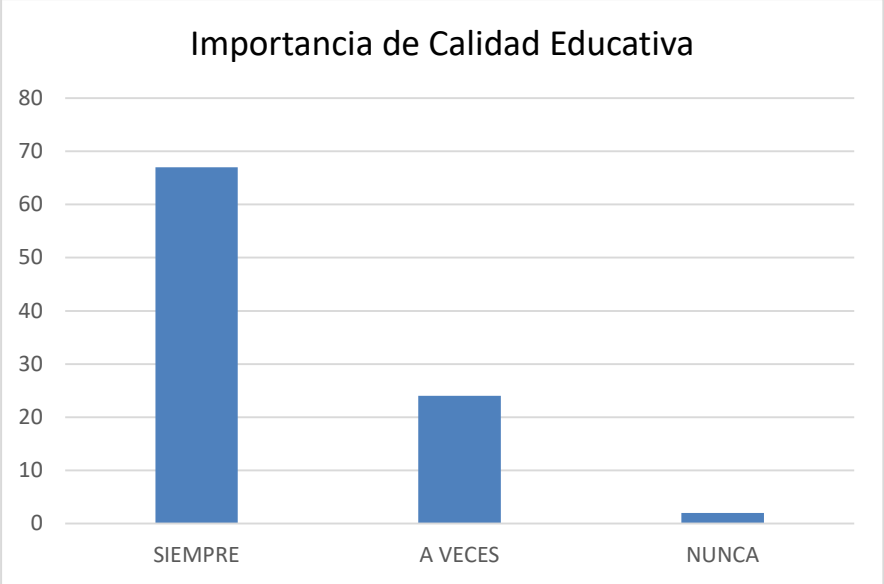
Los resultados muestran, la mayoría de las personas encuestadas en el estudio, 73 % consideran a veces el Liderazgo está Relacionado a la Cultura Organizacional. Asimismo, el 25 % manifiesta, siempre el Liderazgo está Relacionado a la Cultura Organizacional y el 4% opina nunca el Liderazgo está Relacionado a la Cultura Organizacional

3. IMPORTANCIA DE LA CALIDAD EDUCATIVA

TABLA N°.06

CUESTIONARIO	Numero	%
SIEMPRE	67	72
A VECES	24	26
NUNCA	2	2
TOTAL	93	100

Fuente: Datos Recolectados/Encuestas Elaboración Propia del Tesis



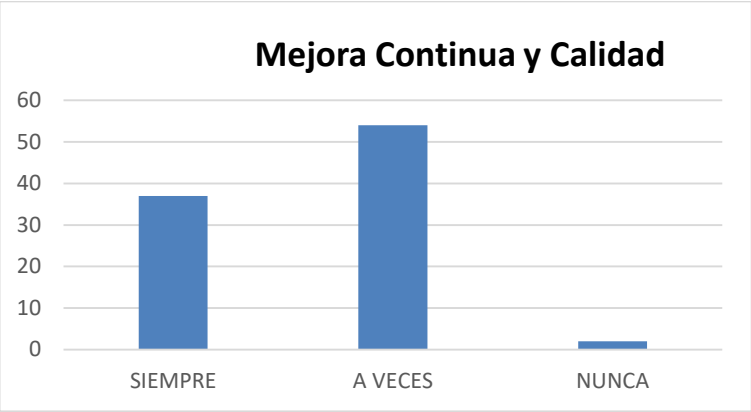
Los resultados muestran que el 72% siempre da importancia a la calidad educativa, mientras el 26% a veces da importancia a la calidad educativa y el 2% no dan importancia a la calidad educativa en la Institución.

4. EL PERSONAL QUE OCUPA UN CARGO EN LA INSTITUCIÓN, TIENE PREDISPOSICIÓN DE LA MEJORA CONTINUA Y CULTURA DE CALIDAD EDUCATIVA

TABLA N°.07

CUESTIONARIO	Numero	%
SIEMPRE	37	40
A VECES	54	58
NUNCA	2	2
TOTAL	93	100

Fuente: Datos Recolectados/Encuestas Elaboración Propia del Tesis



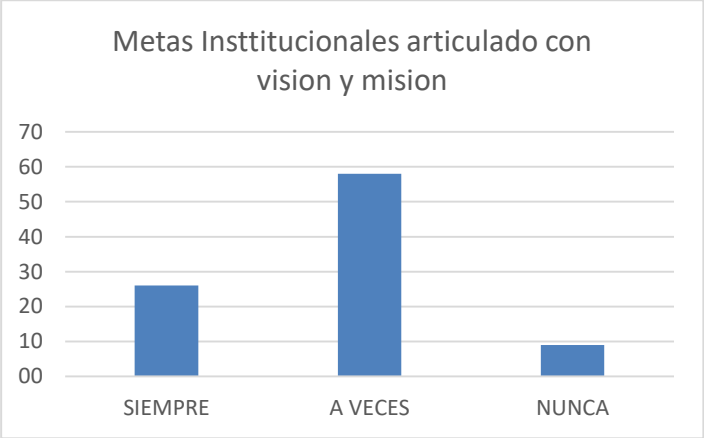
Los resultados muestran que el 58% de las personas encuestada opinan, a veces, el personal que ocupa un cargo en la institución, tiene predisposición de la mejora continua y cultura de calidad educativa. Asimismo, el 40% de encuestado opina, que el personal que ocupa un cargo en la institución, tiene predisposición de la mejora continua y cultura de calidad educativa y el 2% niega que el personal que ocupa un cargo en la institución, tiene predisposición de la mejora continua y cultura de calidad educativa.

5. EL PERSONAL QUE OCUPA UN CARGO EN LA INSTITUCIÓN GENERA MOMENTOS DE REFLEXIÓN SOBRE LAS METAS INSTITUCIONALES ARTICULADO CON SU VISIÓN Y MISIÓN

TABLA N°.08

CUESTIONARIO	Numero	%
SIEMPRE	26	28
A VECES	58	62
NUNCA	09	10
TOTAL	93	100

Fuente: Datos Recolectados/Encuestas Elaboración Propia del Tesis



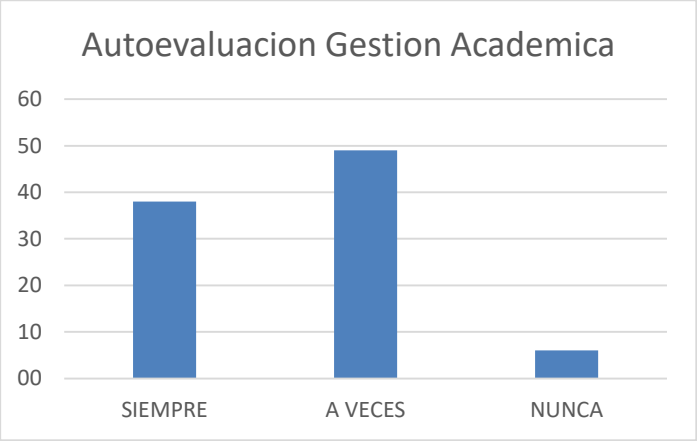
Los resultados muestran que el 62% de las personas encuestada opinan, a veces el personal que ocupa un cargo en la institución genera momentos de reflexión sobre las metas institucionales articulado con su visión y misión. Asimismo, el 28% de encuestado opina, el personal que ocupa cargo en la institución genera momentos de reflexión sobre las metas institucionales articulado con su visión y misión y el 10% de encuestado opina, el personal que ocupa cargo en la institución genera momentos de reflexión sobre las metas institucionales articulado con su visión y misión.

6. SE PRACTICA EN FORMA PERMANENTE LA AUTOEVALUACIÓN EN GESTIÓN ACADÉMICA CON FINES Y OBJETIVOS DE ACREDITACIÓN

TABLA N°.09

CUESTIONARIO	Numero	%
SIEMPRE	38	41
A VECES	49	53
NUNCA	06	06
TOTAL	93	100

Fuente: Datos Recolectados/Encuestas Elaboración Propia del Tesis



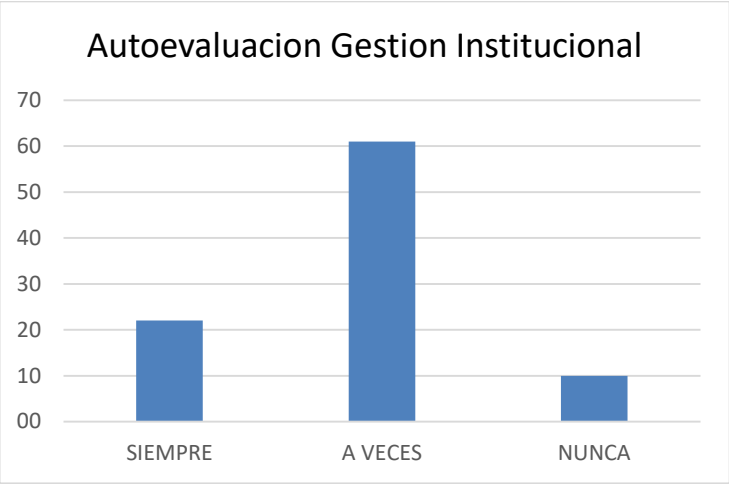
Los resultados muestran que el 53% de las personas encuestada opinan, a veces se practica en forma permanente la autoevaluación en gestión académica con fines y objetivos de acreditación. Asimismo, el 41% de encuestado opina, siempre, se practica en forma permanente la autoevaluación en gestión académica con fines y objetivos de acreditación mientras el 06% de encuestado opina, que nunca se practica en forma permanente la autoevaluación en gestión académica con fines y objetivos de acreditación.

7. SE PRACTICA EN FORMA PERMANENTE LA AUTOEVALUACIÓN EN GESTIÓN INSTITUCIONAL CON FINES Y OBJETIVOS DE ACREDITACIÓN

TABLA N°.10

CUESTIONARIO	Numero	%
SIEMPRE	22	24
A VECES	61	66
NUNCA	10	11
TOTAL	**93**	**100**

Fuente: Datos Recolectados/Encuestas Elaboración Propia del Tesis



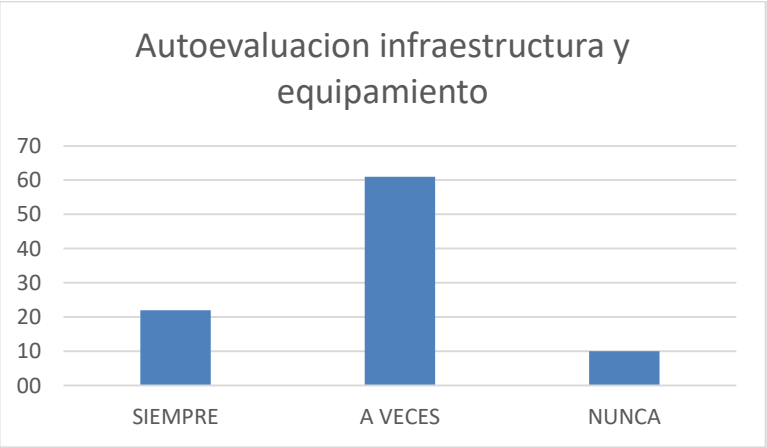
Los resultados muestran que el 66% de las personas encuestada opinan, a veces se practica la autoevaluación en gestión institucional con fines y objetivos de acreditación. Asimismo, el 41% de encuestado opina, siempre, se practica la autoevaluación en gestión institucional con fines y objetivos de acreditación mientras el 11% de encuestado opina, que nunca se practica la autoevaluación en gestión institucional con fines y objetivos de acreditación.

8. SE PRACTICA EN FORMA PERMANENTE LA AUTOEVALUACIÓN EN INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO CON FINES Y OBJETIVOS DE ACREDITACIÓN

TABLA N°.11

CUESTIONARIO	Numero	%
SIEMPRE	22	24
A VECES	61	66
NUNCA	10	11
TOTAL	**93**	**100**

Fuente: Datos Recolectados/Encuestas Elaboración Propia del Tesis



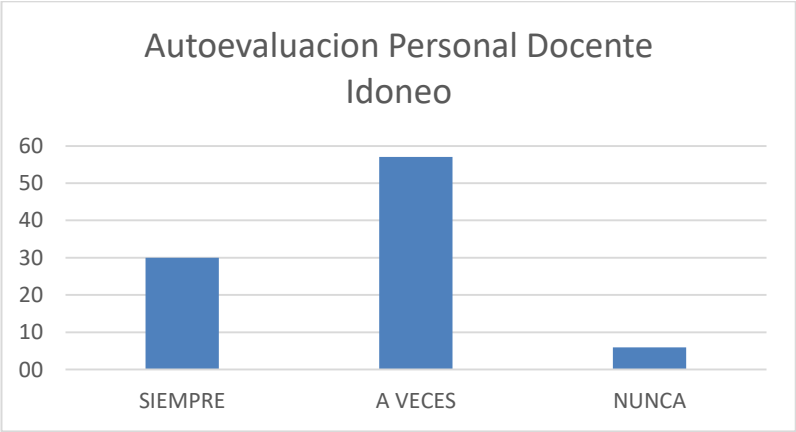
Los resultados muestran que el 66% de las personas encuestada opinan, a veces, se practica en forma permanente la autoevaluación en infraestructura y equipamiento con fines y objetivos de acreditación. Asimismo, el 24% de encuestado opina, siempre, se practica en forma permanente la autoevaluación en infraestructura y equipamiento con fines y objetivos de acreditación, mientras el 11% de encuestado opina, que nunca se practica en forma permanente la autoevaluación en infraestructura y equipamiento con fines y objetivos de acreditación.

9. SE PRACTICA EN FORMA PERMANENTE LA AUTOEVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE IDÓNEO CON FINES Y OBJETIVOS DE ACREDITACIÓN

TABLA N°.12

CUESTIONARIO	Numero	%
SIEMPRE	30	32
A VECES	57	61
NUNCA	06	06
TOTAL	93	100

Fuente: Datos Recolectados/Encuestas Elaboración Propia del Tesis



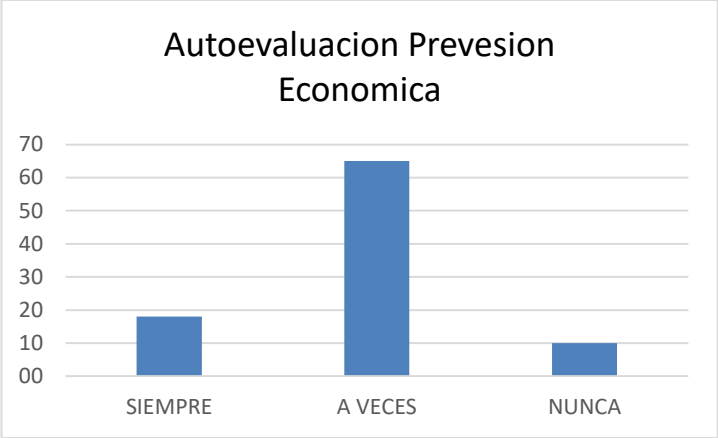
Los resultados muestran que el 61% de las personas encuestada opinan, a veces, se practica en forma permanente la autoevaluación del Personal Idóneo con fines y objetivos de acreditación. Asimismo, el 32% de encuestado opina, siempre, se practica en forma permanente la autoevaluación del Personal Idóneo con fines y objetivos de acreditación, mientras el 06% de encuestado opina, que nunca se practica en forma permanente la autoevaluación del Personal Idóneo con fines y objetivos de acreditación.

10. SE PRACTICA EN FORMA PERMANENTE LA AUTOEVALUACIÓN EN PREVISIÓN ECONÓMICA CON FINES Y OBJETIVOS DE ACREDITACIÓN

TABLA N°.13

CUESTIONARIO	Numero	%
SIEMPRE	18	19
A VECES	65	70
NUNCA	10	11
TOTAL	93	100

Fuente: Datos Recolectados/Encuestas Elaboración Propia del Tesis



Los resultados muestran que el 70% de las personas encuestada opinan, a veces, se practica en forma permanente la autoevaluación en Prevención Económica con fines y objetivos de acreditación. Asimismo, el 19% de encuestado opina, siempre, se practica en forma permanente la autoevaluación en Prevención Económica con fines y objetivos de acreditación, mientras el 11% de encuestado opina, que nunca se practica en forma permanente la autoevaluación en Prevención Económica con fines y objetivos de acreditación.

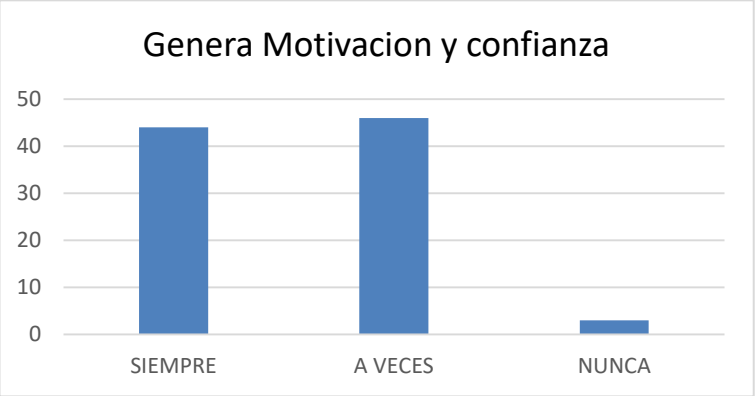
DIRECTOR GENERAL

11. TIENE CARACTERÍSTICA PARA, GENERAR ESPACIOS DE MOTIVACIÓN Y CONFIANZA EN LA INSTITUCIÓN

TABLA N°.14

CUESTIONARIO	Numero	%
SIEMPRE	44	47
A VECES	46	49
NUNCA	3	3
TOTAL	93	100

Fuente: Datos Recolectados/Encuestas Elaboración Propia del Tesis



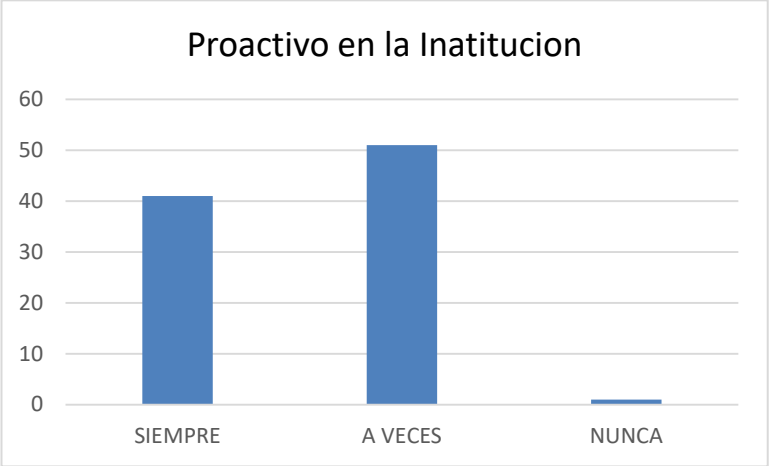
Los resultados muestran que la mayoría de las personas encuestadas en el estudio 49% consideran, a veces, el Director General tiene Característica para, Generar Espacios de Motivación y Confianza en la Institución. Asimismo, un apreciable de 47% manifiesta, siempre el Director General tiene Característica para Generar Espacios de Motivación y Confianza en la Institución y el 3% opinan que el Director General, nunca tiene Característica para, Generar Espacios de Motivación y Confianza en la Institución.

12. TIENE CARACTERÍSTICA DE SER PROACTIVO DENTRO DE LA INSTITUCIÓN

TABLA N°.15

CUESTIONARIO	Numero	%
SIEMPRE	41	44
A VECES	51	55
NUNCA	1	1
TOTAL	93	100

Fuente: Datos Recolectados/Encuestas Elaboración Propia del Tesis



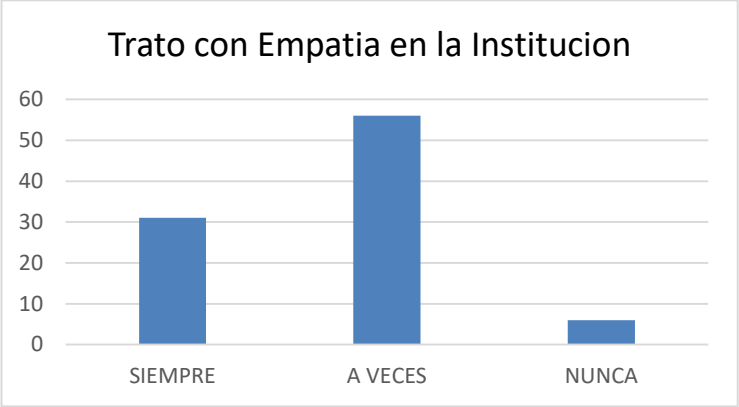
Los resultados muestran que la mayoría de las personas encuestadas en el estudio 49% consideran, a veces, el Director General tiene Característica de ser Proactivo dentro de la Institución. Asimismo, un apreciable de 47% manifiesta, siempre el Director General tiene Característica de ser Proactivo dentro de la Institución y el 3% opinan que el Director General, nunca, tiene Característica de ser Proactivo dentro de la Institución.

13. SE CARACTERIZA EN SU ACCIONAR CON EMPATÍA EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA

TABLA N°.16

CUESTIONARIO	Numero	%
SIEMPRE	31	33
A VECES	56	60
NUNCA	6	6
TOTAL	93	100

Fuente: Datos Recolectados/Encuestas Elaboración Propia del Tesis



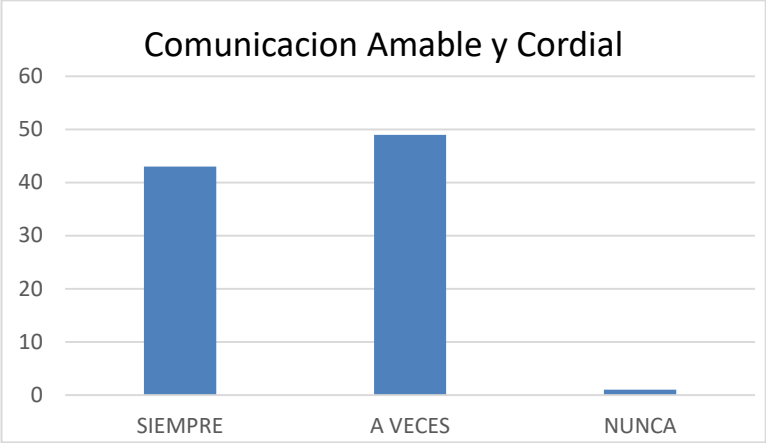
Los resultados muestran que la mayoría de las personas encuestadas en el estudio 60% consideran, a veces, el Director General se caracteriza en su accionar con Empatía en la Comunidad Educativa. Asimismo, un apreciable de 33% manifiesta, siempre, el Director General se caracteriza en su accionar con Empatía en la Comunidad Educativa y el 6% opinan que el Director General, nunca, se caracteriza en su accionar con Empatía en la Comunidad Educativa.

14. ESTABLECE RELACIONES CÁLIDAS CON LA COMUNIDAD EDUCATIVA, MEDIANTE UNA COMUNICACIÓN AMABLE Y CORDIAL

TABLA N°.17

CUESTIONARIO	Numero	%
SIEMPRE	43	46
A VECES	49	53
NUNCA	1	1
TOTAL	93	100

Fuente: Datos Recolectados/Encuestas Elaboración Propia del Tesis



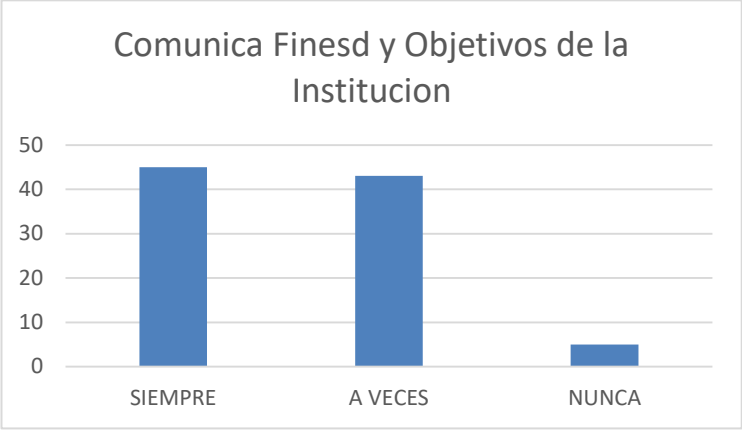
Los resultados muestran que la mayoría de las personas encuestadas en el estudio 53% consideran, a veces, el Director General establece Relaciones Cálidas con la Comunidad Educativa, mediante una Comunicación Amable y Cordial. Asimismo, un apreciable de 46% manifiesta, siempre, el Director General establece Relaciones Cálidas con la Comunidad Educativa, mediante una Comunicación Amable y Cordial y el 1% opinan que el Director General, nunca, establece Relaciones Cálidas con la Comunidad Educativa, mediante una Comunicación Amable y Cordial.

15. COMUNICA LOS FINES Y OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN, PARA LA MEJORA DE CALIDAD EDUCATIVA

TABLA N°.18

CUESTIONARIO	Numero	%
SIEMPRE	45	48
A VECES	43	46
NUNCA	5	5
TOTAL	93	100

Fuente: Datos Recolectados/Encuestas Elaboración Propia del Tesis



Los resultados muestran que la mayoría de las personas encuestadas en el estudio 48% consideran, siempre, el Director General comunica los Fines y Objetivos de la Institución, para la Mejora de Calidad Educativa. Asimismo, un apreciable de 46% manifiesta, a veces, el Director General comunica los Fines y Objetivos de la Institución, para la Mejora de Calidad Educativa y el 5% opinan que el Director General, nunca, comunica los Fines y Objetivos de la Institución, para la Mejora de Calidad Educativa.

16. ORGANIZA Y EJECUTA ACTIVIDADES DE TRABAJO EN FUNCIÓN DE TIEMPOS Y METAS ESTABLECIDO

TABLA . N°19

CUESTIONARIO	Numero	%
SIEMPRE	41	44
A VECES	51	55
NUNCA	1	1
TOTAL	93	100

Fuente: Datos Recolectados/Encuestas Elaboración Propia del Tesis

Los resultados muestran que la mayoría de las personas encuestadas en el estudio 55% consideran, a veces, el Director General organiza y ejecuta Actividades de Trabajo en función de Tiempos y Metas establecido. Asimismo, un apreciable de 44% manifiesta, siempre, el Director General organiza y ejecuta Actividades de Trabajo en función de Tiempos y Metas establecido y el 1% opinan que el Director General, nunca, organiza y ejecuta Actividades de Trabajo en función de Tiempos y Metas establecido.

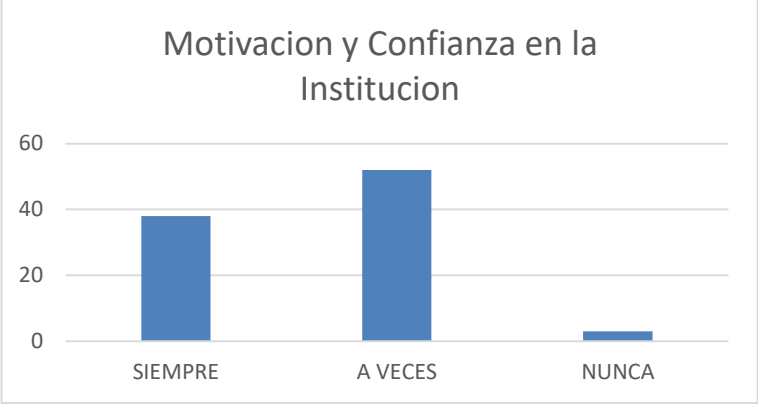
JEFE UNIDAD ACADEMICA

17. TIENE CARACTERÍSTICA PARA, GENERAR ESPACIOS DE MOTIVACIÓN Y CONFIANZA EN LA INSTITUCIÓN

TABLA N°. 20

CUESTIONARIO	Numero	%
SIEMPRE	38	41
A VECES	52	56
NUNCA	3	3
TOTAL	93	100

Fuente: Datos Recolectados/Encuestas Elaboración Propia del Tesis



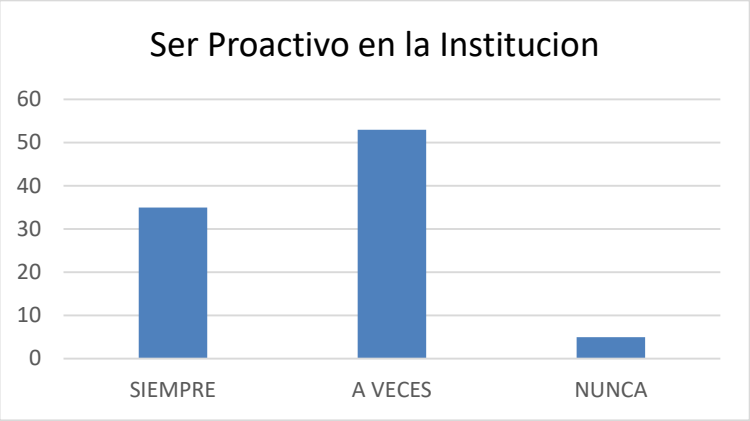
Los resultados de esta tabla reflejan que la mayoría de las personas encuestadas en el estudio 56% consideran, a veces, el Jefe de Unidad Académica, tiene Característica para, generar espacios de Motivación y Confianza en la Institución. Asimismo, un apreciable de 41% manifiesta, siempre, el Jefe de Unidad Académica tiene Característica para, generar espacios de Motivación y Confianza en la Institución y el 3% opinan que el Jefe de Unidad Académica, nunca, tiene Característica para, generar espacios de Motivación y Confianza en la Institución

18. TIENE CARACTERÍSTICA DE SER PROACTIVO DENTRO DE LA INSTITUCIÓN

TABLA N°. 21

CUESTIONARIO	Numero	%
SIEMPRE	35	38
A VECES	53	57
NUNCA	5	5
TOTAL	93	100

Fuente: Datos Recolectados/Encuestas Elaboración Propia del Tesis



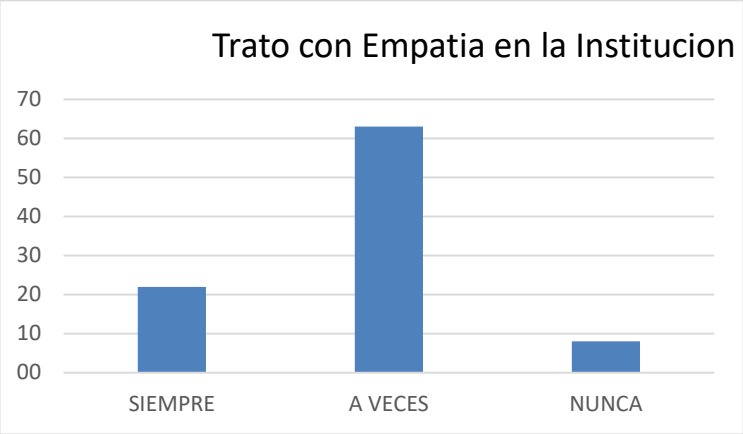
Los resultados de esta tabla reflejan que la mayoría de las personas encuestadas en el estudio 57% consideran, a veces, el Jefe de Unidad Académica, tiene característica de ser Proactivo dentro de la Institución. Asimismo, un apreciable de 38% manifiesta, siempre, el Jefe de Unidad Académica tiene característica de ser Proactivo dentro de la Institución y el 5% opinan que el Jefe de Unidad Académica, nunca, tiene característica de ser Proactivo dentro de la Institución.

19. SE CARACTERIZA EN SU ACCIONAR CON EMPATÍA EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA

TABLA N°. 22

CUESTIONARIO	Numero	%
SIEMPRE	22	24
A VECES	63	68
NUNCA	08	09
TOTAL	93	100

Fuente: Datos Recolectados/Encuestas Elaboración Propia del Tesis



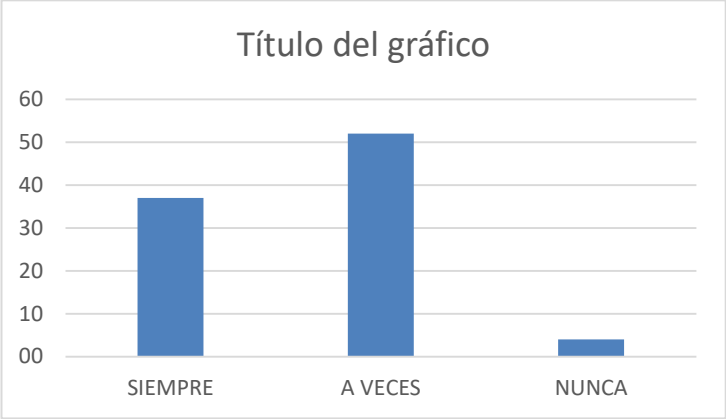
Los resultados de esta tabla reflejan que la mayoría de las personas encuestadas en el estudio 68% consideran, a veces, el Jefe de Unidad Académica, se caracteriza en su accionar con Empatía en la Comunidad Educativa. Asimismo, un apreciable de 24% manifiesta, siempre, el Jefe de Unidad Académica se caracteriza en su accionar con Empatía en la Comunidad Educativa y el 9% opinan que el Jefe de Unidad Académica, nunca, se caracteriza en su accionar con Empatía en la Comunidad Educativa.

20. ESTABLECE RELACIONES CÁLIDAS CON LA COMUNIDAD EDUCATIVA, MEDIANTE UNA COMUNICACIÓN AMABLE Y CORDIAL

TABLA N°. 23

CUESTIONARIO	Numero	%
SIEMPRE	37	40
A VECES	52	56
NUNCA	04	04
TOTAL	93	100

Fuente: Datos Recolectados/Encuestas Elaboración Propia del Tesis



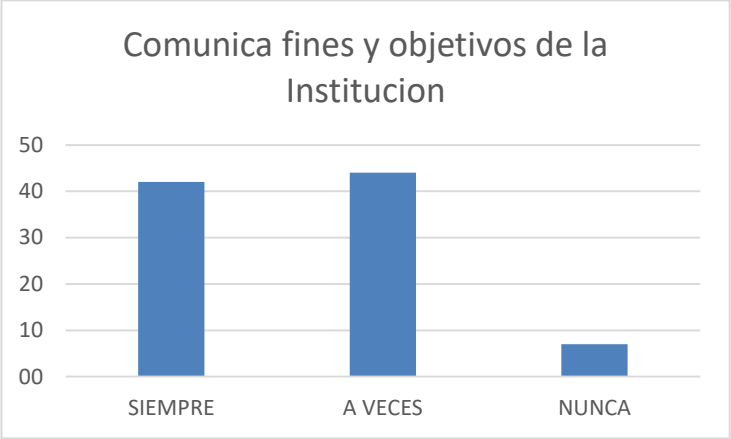
Los resultados de esta tabla reflejan que la mayoría de las personas encuestadas en el estudio 56% consideran, a veces, el Jefe de Unidad Académica, establece relaciones cálidas con la Comunidad Educativa, mediante una Comunicación Amable y Cordial. Asimismo, un apreciable de 40% manifiesta, siempre, el Jefe de Unidad Académica establece relaciones cálidas con la Comunidad Educativa, mediante una Comunicación Amable y Cordial a y el 4% opinan que el Jefe de Unidad Académica, nunca, establece relaciones cálidas con la Comunidad Educativa, mediante una Comunicación Amable y Cordial

21. COMUNICA LOS FINES Y OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN, PARA LA MEJORA DE CALIDAD EDUCATIVA

TABLA N°. 24

CUESTIONARIO	Numero	%
SIEMPRE	42	45
A VECES	44	47
NUNCA	07	08
TOTAL	93	100

Fuente: Datos Recolectados/Encuestas Elaboración Propia del Tesis



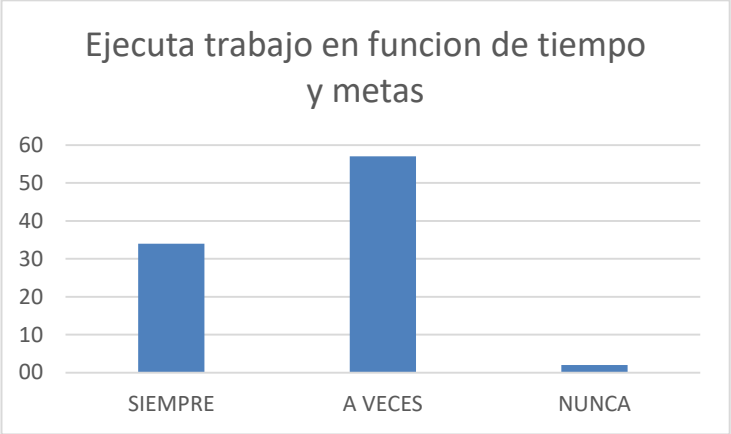
Los resultados de esta tabla reflejan que la mayoría de las personas encuestadas en el estudio 47% consideran, a veces, el Jefe de Unidad Académica, comunica los Fines y Objetivos de la Institución, para la Mejora de Calidad Educativa. Asimismo, un apreciable de 40% manifiesta, siempre, el Jefe de Unidad Académica comunica los Fines y Objetivos de la Institución, para la Mejora de Calidad Educativa y el 4% opinan que el Jefe de Unidad Académica, nunca, comunica los Fines y Objetivos de la Institución, para la Mejora de Calidad Educativa.

22. ORGANIZA Y EJECUTA ACTIVIDADES DE TRABAJO EN FUNCIÓN DE TIEMPOS Y METAS ESTABLECIDO

TABLA N°. 25

CUESTIONARIO	Numero	%
SIEMPRE	34	37
A VECES	57	61
NUNCA	02	02
TOTAL	93	100

Fuente: Datos Recolectados/Encuestas Elaboración Propia del Tesis



Los resultados de esta tabla reflejan que la mayoría de las personas encuestadas en el estudio 47% consideran, a veces, el Jefe de Unidad Académica organiza y ejecuta actividades de trabajo en función de Tiempos y Metas Establecido. Asimismo, un apreciable de 40% manifiesta, siempre organiza y ejecuta actividades de trabajo en función de Tiempos y Metas Establecido y el 4% opinan que el Jefe de Unidad Académica, nunca, organiza y ejecuta actividades de trabajo en función de Tiempos y Metas Establecido.

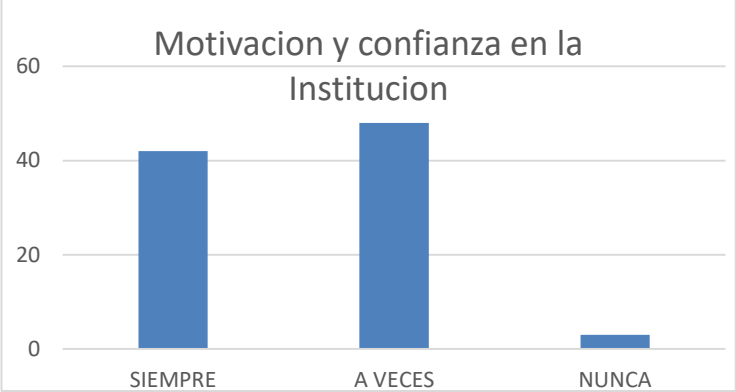
JEFE DE AREA ACADEMICA

23. TIENE CARACTERÍSTICA PARA, GENERAR ESPACIOS DE MOTIVACIÓN Y CONFIANZA EN LA INSTITUCIÓN

TABLA N°. 26

CUESTIONARIO	Numero	%
SIEMPRE	42	45
A VECES	48	52
NUNCA	3	3
TOTAL	93	100

Fuente: Datos Recolectados/Encuestas Elaboración Propia del Tesis



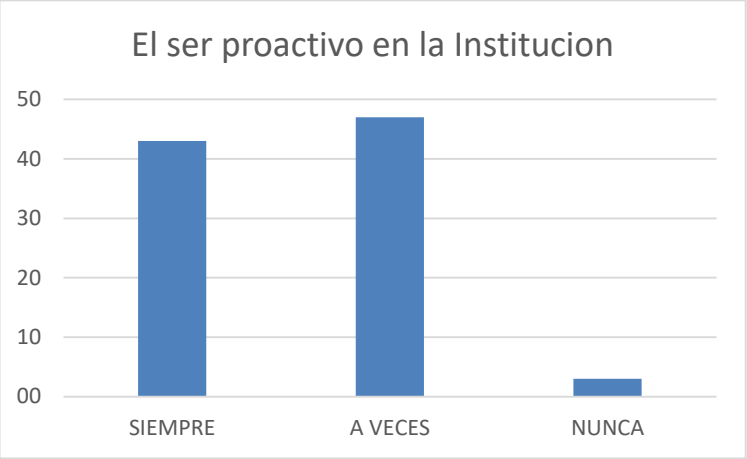
Los resultados de esta tabla reflejan que la mayoría de las personas encuestadas en el estudio 52% consideran, a veces, el Jefe de Área Académica, tiene característica para, generar espacios de Motivación y Confianza en la Institución. Asimismo, un apreciable de 45 % manifiesta, siempre, el Jefe de Área Académica tiene característica para, generar espacios de Motivación y Confianza en la Institución y el 3% opinan que el Jefe de Unidad Académica, nunca, tiene característica para, generar espacios de Motivación y Confianza en la Institución

24. TIENE CARACTERÍSTICA DE SER PROACTIVO DENTRO DE LA INSTITUCIÓN

TABLA N°. 27

CUESTIONARIO	Numero	%
SIEMPRE	43	46
A VECES	47	51
NUNCA	03	03
TOTAL	93	100

Fuente: Datos Recolectados/Encuestas Elaboración Propia del Tesis



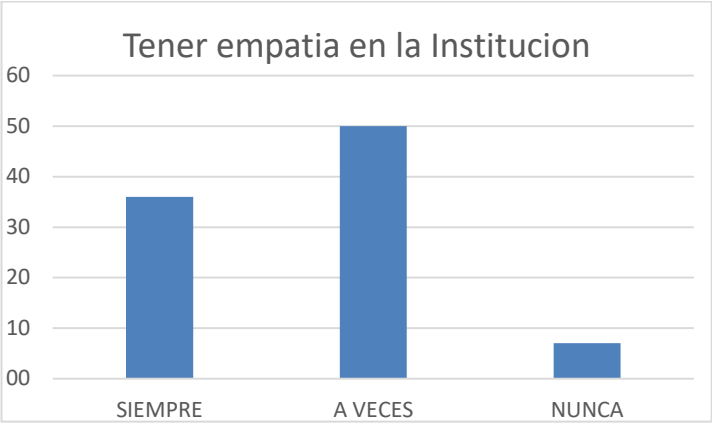
Los resultados de esta tabla reflejan que la mayoría de las personas encuestadas en el estudio 51% consideran, a veces, el Jefe de Área Académica, tiene característica de ser Proactivo dentro de la Institución. Asimismo, un apreciable de 46% manifiesta, siempre, el Jefe de Área Académica tiene característica de ser Proactivo dentro de la Institución y el 3% opinan que el Jefe de Área Académica, nunca, tiene característica de ser Proactivo dentro de la Institución.

25. SE CARACTERIZA EN SU ACCIONAR CON EMPATÍA EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA

TABLA N°. 28

CUESTIONARIO	Numero	%
SIEMPRE	36	39
A VECES	50	54
NUNCA	07	08
TOTAL	93	100

Fuente: Datos Recolectados/Encuestas Elaboración Propia del Tesis



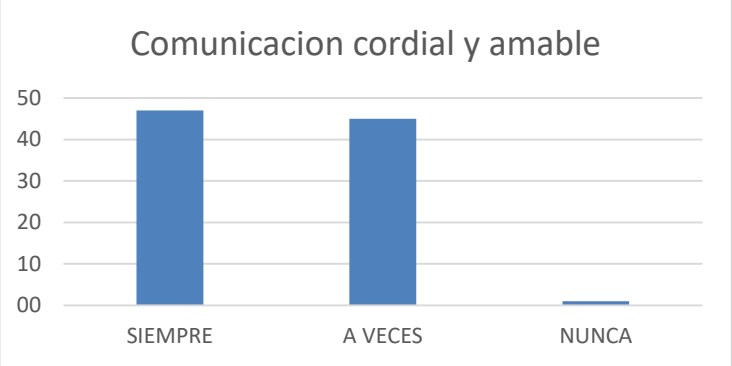
Los resultados de esta tabla reflejan que la mayoría de las personas encuestadas en el estudio 54% consideran, a veces, el Jefe de Área Académica, se caracteriza en su accionar con Empatía en la Comunidad Educativa. Asimismo, un apreciable de 39% manifiesta, siempre, el Jefe de Área Académica se caracteriza en su accionar con Empatía en la Comunidad Educativa y el 08% opinan que el Jefe de Área Académica, nunca, se caracteriza en su accionar con Empatía en la Comunidad Educativa.

26. ESTABLECE RELACIONES CÁLIDAS CON LA COMUNIDAD EDUCATIVA, MEDIANTE UNA COMUNICACIÓN AMABLE Y CORDIAL

TABLA N°.29

CUESTIONARIO	Numero	%
SIEMPRE	47	51
A VECES	45	48
NUNCA	01	01
TOTAL	93	100

Fuente: Datos Recolectados/Encuestas Elaboración Propia del Tesis



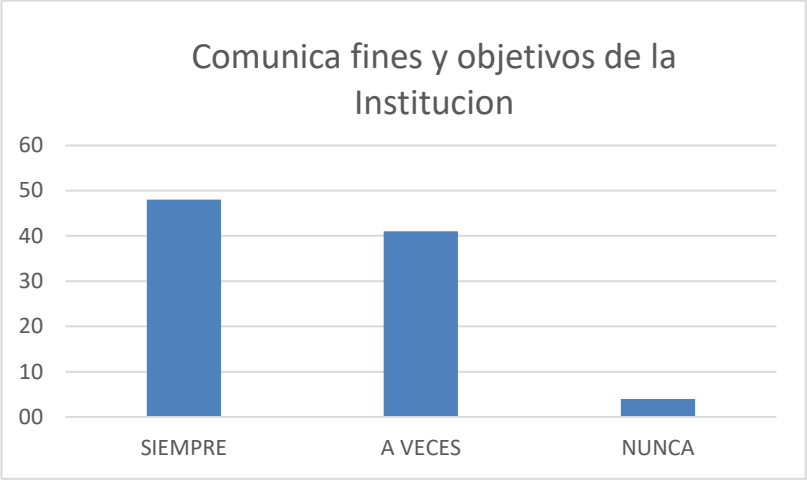
Los resultados de esta tabla reflejan que la mayoría de las personas encuestadas en el estudio 51% consideran, siempre, el Jefe de Área Académica, establece relaciones cálidas con la Comunidad Educativa, mediante una comunicación amable y cordial. Asimismo, un apreciable de 48% manifiesta, a veces, el Jefe de Área Académica establece relaciones cálidas con la Comunidad Educativa, mediante una comunicación amable y cordial a y el 1% opinan que el Jefe de Área Académica, nunca, establece relaciones cálidas con la Comunidad Educativa, mediante una comunicación amable y cordial

27. COMUNICA LOS FINES Y OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN, PARA LA MEJORA DE CALIDAD EDUCATIVA

TABLA N°.30

CUESTIONARIO	Numero	%
SIEMPRE	48	52
A VECES	41	44
NUNCA	04	04
TOTAL	93	100

Fuente: Datos Recolectados/Encuestas Elaboración Propia del Tesis



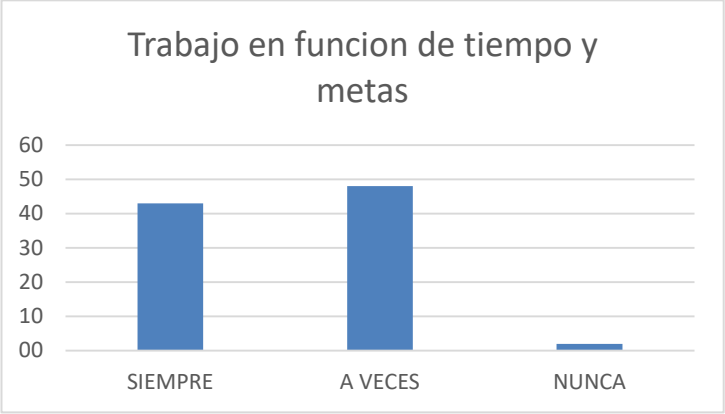
Los resultados de esta tabla reflejan que la mayoría de las personas encuestadas en el estudio 52% consideran, siempre, el Jefe de Área Académica, comunica los Fines y Objetivos de la Institución, para la Mejora de Calidad Educativa. Asimismo, un apreciable de 44% manifiesta, a veces, el Jefe de Área Académica comunica los Fines y Objetivos de la Institución, para la Mejora de Calidad Educativa y el 04% opinan que el Jefe de Área Académica, nunca, comunica los Fines y Objetivos de la Institución, para la Mejora de Calidad Educativa.

28. ORGANIZA Y EJECUTA ACTIVIDADES DE TRABAJO EN FUNCIÓN DE TIEMPOS Y METAS ESTABLECIDO

TABLA N°.31

CUESTIONARIO	Numero	%
SIEMPRE	43	46
A VECES	48	52
NUNCA	02	02
TOTAL	93	100

Fuente: Datos Recolectados/Encuestas Elaboración Propia del Tesis



Los resultados de esta tabla reflejan que la mayoría de las personas encuestadas en el estudio 52% consideran, a veces, el Jefe de Área Académica organiza y ejecuta actividades de trabajo en función de Tiempos y Metas Establecido. Asimismo, un apreciable de 46% manifiesta, que el Jefe de Área Académica, siempre, organiza y ejecuta actividades de trabajo en función de Tiempos y Metas Establecido y el 2% opinan que el Jefe de Área Académica, nunca, organiza y ejecuta actividades de trabajo en función de Tiempos y Metas Establecido.

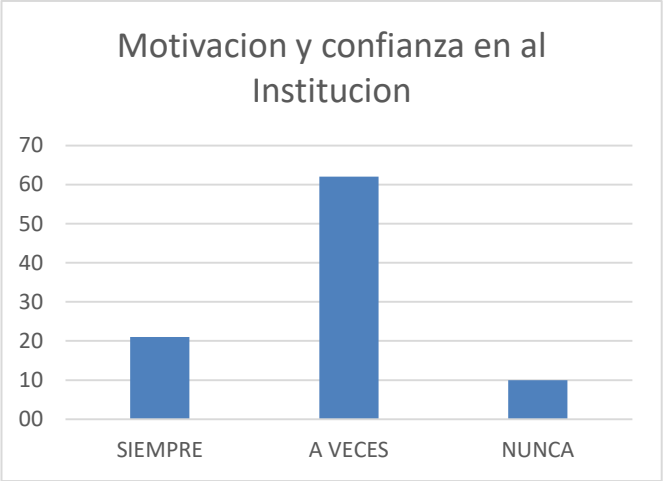
COMITÉ DE CALIDAD

29. TIENE CARACTERÍSTICA PARA, GENERAR ESPACIOS DE MOTIVACIÓN Y CONFIANZA EN LA INSTITUCIÓN

TABLA N°.32

CUESTIONARIO	**Numero**	**%**
SIEMPRE	21	23
A VECES	62	**67**
NUNCA	10	11
TOTAL	93	100

Fuente: Datos Recolectados/Encuestas Elaboración Propia del Tesis



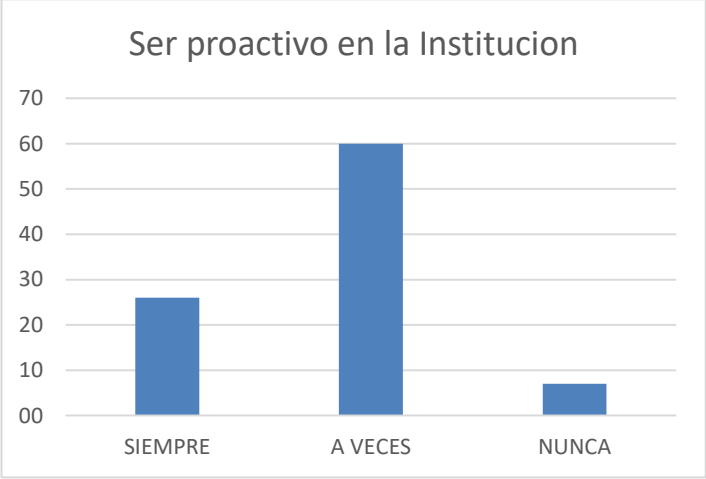
De acuerdo a los resultados de esta tabla reflejan que la mayoría de las personas encuestadas el 67% consideran, a veces, el Jefe de Comité de Calidad, tiene característica para, generar espacios de Motivación y Confianza en la Institución. Asimismo, el 23 % opinan, siempre, el Comité de Calidad tiene característica para, generar espacios de Motivación y Confianza en la Institución y el 11% opinan que el Comité de Calidad, nunca, tiene característica para, generar espacios de Motivación y Confianza en la Institución

30. TIENE CARACTERÍSTICA DE SER PROACTIVO DENTRO DE LA INSTITUCIÓN

TABLA N°.33

CUESTIONARIO	Numero	%
SIEMPRE	26	28
A VECES	60	65
NUNCA	07	08
TOTAL	93	100

Fuente: Datos Recolectados/Encuestas Elaboración Propia del Tesis



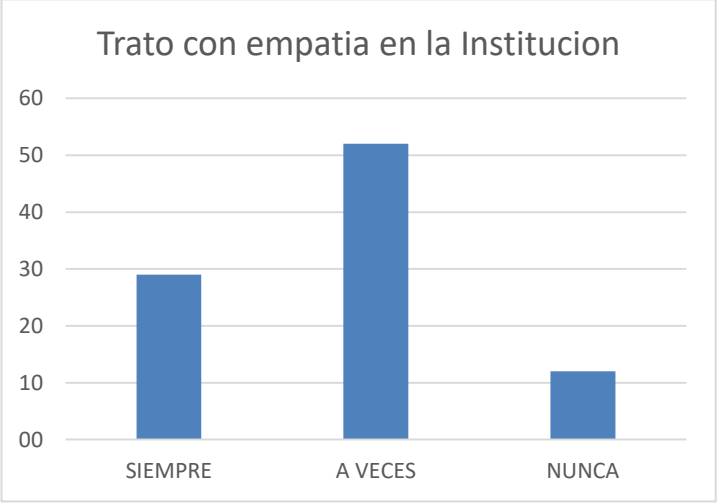
De acuerdo a los resultados de esta tabla reflejan que la mayoría de las personas encuestadas el 65% consideran, a veces, el Jefe de Comité de Calidad, tiene característica de ser proactivo dentro de la institución. Asimismo, el 28% opinan, siempre, el Comité de Calidad tiene característica de ser proactivo dentro de la institución y el 11% opinan que el Comité de Calidad, nunca, tiene característica de ser proactivo dentro de la institución.

31. SE CARACTERIZA EN SU ACCIONAR CON EMPATÍA EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA

TABLA N°.34

CUESTIONARIO	Numero	%
SIEMPRE	29	31
A VECES	52	56
NUNCA	12	13
TOTAL	93	100

Fuente: Datos Recolectados/Encuestas Elaboración Propia del Tesis



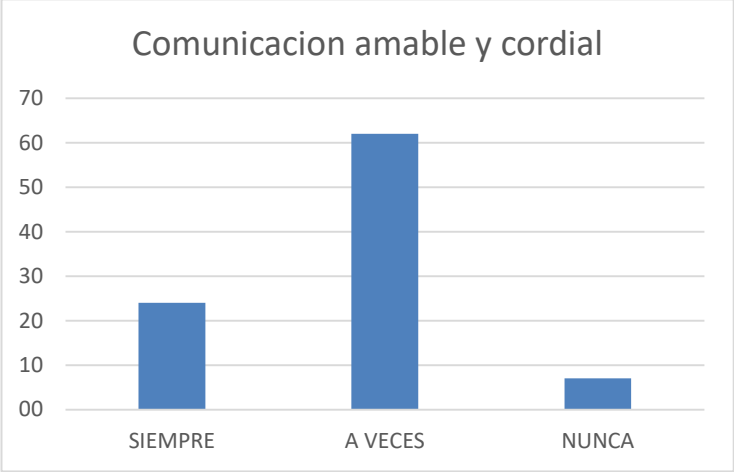
De acuerdo a los resultados de esta tabla reflejan que la mayoría de las personas encuestadas el 56% consideran, a veces, el Jefe de Comité de Calidad se caracteriza en su accionar con empatía en la comunidad educativa. Asimismo, el 29% opinan, siempre el Comité de Calidad se caracteriza en su accionar con empatía en la comunidad educativa y el 13% opinan que el Comité de Calidad, nunca se caracteriza en su accionar con empatía en la comunidad educativa.

32. ESTABLECE RELACIONES CÁLIDAS CON LA COMUNIDAD EDUCATIVA, MEDIANTE UNA COMUNICACIÓN AMABLE Y CORDIAL

TABLA N°.35

CUESTIONARIO	**Numero**	**%**
SIEMPRE	24	26
A VECES	62	67
NUNCA	07	08
TOTAL	**93**	**100**

Fuente: Datos Recolectados/Encuestas Elaboración Propia del Tesis



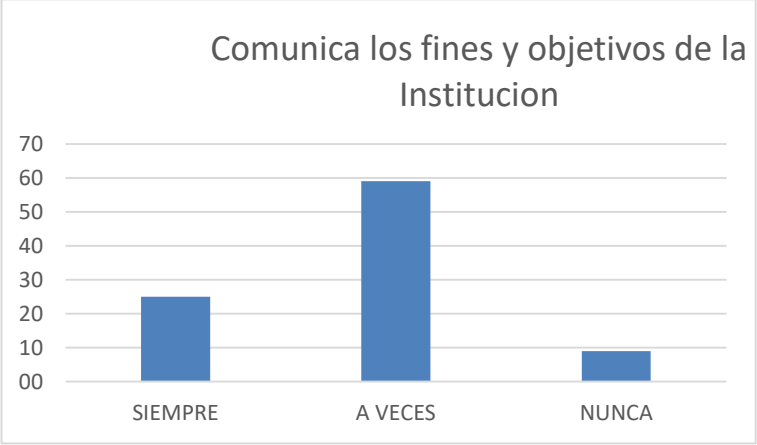
De acuerdo a los resultados de esta tabla reflejan que la mayoría de las personas encuestadas el 67% consideran, que el Jefe de Comité de Calidad, a veces establece relaciones cálidas con la comunidad educativa, mediante una comunicación amable y cordial. Asimismo, el 26% opinan, el Comité de Calidad siempre establece relaciones cálidas con la comunidad educativa, mediante una comunicación amable y cordial y el 08% opinan que el Comité de Calidad, nunca establece relaciones cálidas con la comunidad educativa, mediante una comunicación amable y cordial.

33. COMUNICA LOS FINES Y OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN, PARA LA MEJORA DE CALIDAD EDUCATIVA

TABLA N°.36

CUESTIONARIO	Numero	%
SIEMPRE	25	27
A VECES	59	63
NUNCA	09	10
TOTAL	93	100

Fuente: Datos Recolectados/Encuestas Elaboración Propia del Tesis



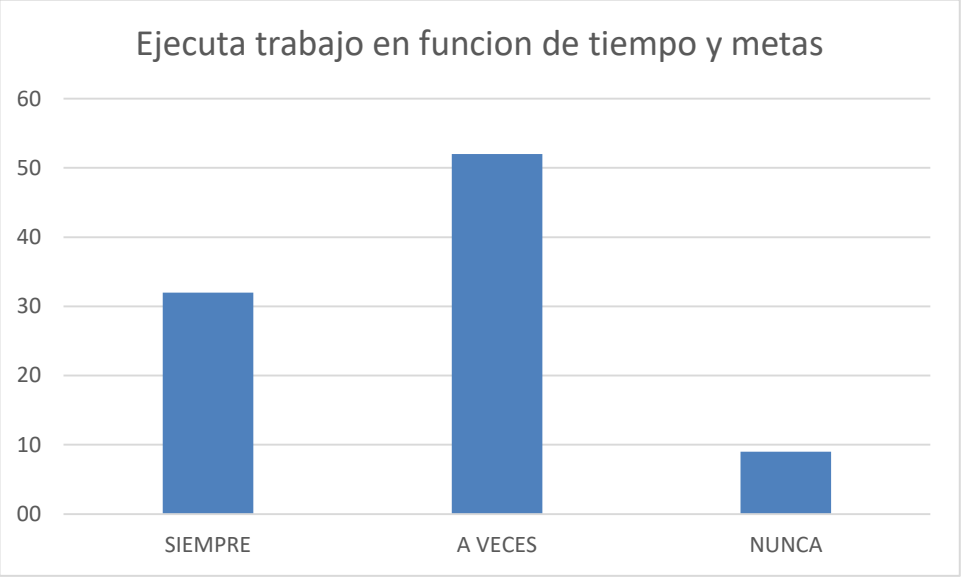
De acuerdo a los resultados de esta tabla reflejan que la mayoría de las personas encuestadas el 63% consideran, que el Comité de Calidad, a veces comunica los fines y objetivos de la institución, para la mejora de calidad educativa. Asimismo, el 27% opinan, el Comité de Calidad siempre comunica los fines y objetivos de la institución, para la mejora de calidad educativa y el 10% opinan que el comité de calidad, nunca comunica los fines y objetivos de la institución, para la mejora de calidad educativa.

33. ORGANIZA Y EJECUTA ACTIVIDADES DE TRABAJO EN FUNCIÓN DE TIEMPOS Y METAS ESTABLECIDO

TABLA N°.37

CUESTIONARIO	Numero	%
SIEMPRE	32	34
A VECES	52	56
NUNCA	09	10
TOTAL	93	100

Fuente: Datos Recolectados/Encuestas Elaboración Propia del Tesis



De acuerdo a los resultados de esta tabla reflejan que la mayoría de las personas encuestadas el 56% consideran, que el Comité de Calidad, a veces organiza y ejecuta actividades de trabajo en función de tiempos y metas establecido. Asimismo, el 34% opinan, el Comité de Calidad siempre organiza y ejecuta actividades de trabajo en función de tiempos y metas establecido y el 10% opinan que el comité de calidad, nunca organiza y ejecuta actividades de trabajo en función de tiempos y metas establecido.

6.2. Discusión de Resultados

Luego de haber obtenido los resultados de la presente investigación a partir de la aplicación de los instrumentos de CHI-CUADRADO, se concluye que existe una relación entre el liderazgo del personal directivo, órgano de línea y Comité de Calidad, para la calidad educativa y consecuentemente la acreditación, todo lo contrario, mencionado en la tesis de JIMÉNEZ C. Y FERRO V. (2014) que no existe la relación entre la motivación de liderazgo transformacional y el desempeño de labor docente.

El liderazgo del Personal que dirige la Institución influye y motiva a los docentes y estudiantes para una mejora de calidad educativa, coincidentemente con la tesis elaborada por CONISLLA, H., & PIMENTEL. L. (2015), El liderazgo Directivo influye en el desempeño del docente.

Respecto a los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos se puede observar que el tipo de liderazgo que se practica el personal Directivo y Órgano de línea y Comité de calidad en los Institutos de Educación Superior Tecnológico en la región de Huancavelica es democrático, la cual no refleja el avance de la calidad académica, debido a que el personal que dirige la institución, espera las opiniones de la comunidad educativa para tomar decisiones de desarrollo, es decir, no

tiene una idea clara, ni metas trazadas en función de visión y misión de su institución para la acreditación.

La actitud y aptitud del personal que ocupan el cargo de directivo, órgano de línea y comité de calidad, no practica siempre, sino a veces, la cual no refleja el liderazgo transformacional comprometido con la institución.

Asimismo, los resultados obtenidos en cuanto, si el liderazgo influye para la acreditación, al analizar la información se corroboró que el liderazgo si influye para la calidad educativa y la acreditación, en contraposición de la investigación realizada por Trepanier, Fernet y Austin (2012).

CONCLUSIONES

Analizado los resultados obtenidos, a través de los instrumentos estadísticos de recolección, tabulación y procesamientos de los datos obtenidos sobre la influencia del Liderazgo del Personal Directivo, Órgano de Línea y Comité Calidad, para la Acreditación de Programas de Estudio en los IESTPs. en la Región de Huancavelica, año 2017. Se concluye con los siguiente:

PRIMERO: Al efectuar el análisis de influencia del liderazgo del personal Directivo, Órgano de Línea y Comité Calidad, para la Acreditación de Programas de Estudio en los IESTPs. para la acreditación, se concluye mediante la prueba de CHI-CUADRADO según la tabla N°. 01, que el liderazgo influye para la calidad educativa y consecuentemente la acreditación, de los programas de estudio en los IESTPs. Región Huancavelica.

SEGUNDO: Realizado el análisis de la APTITUD del personal Directivo, Órgano de Línea y Comité Calidad, para la Acreditación de Programas de Estudio en los IESTPs. para la acreditación, se concluye mediante la prueba de CHI-CUADRADO, según la tabla N° 02, que la aptitud influye para la calidad educativa y consecuentemente la acreditación, de los programas de estudio

TERCERO: Realizado el análisis de la ACTITUD del personal Directivo, Órgano de Línea y Comité Calidad, para la Acreditación de Programas de

Estudio en los IESTPs para la acreditación, mediante la prueba de CHI-CUADRADO, según la tabla N°. 03, se concluye que la aptitud influye para la calidad educativa y consecuentemente la acreditación, de los programas de estudio.

RECOMENDACIONES

PRIMERO: Se recomienda al personal Directivo, Órgano de Línea y Comité de Calidad, practicar la aptitud y actitud siempre, y no a veces como se puede observar en la presente investigación, por ello se recomienda fortaleces en cuanto a los valores fundamentales al personal que dirige la institución.

SEGUNDO: Siendo la calidad educativa pilar fundamental para una buena formación académica de los profesionales técnicos, el personal que ocupa el cargo o dirige la institución, debe tener cualidades de gestión y liderazgo para la mejora de la institución y el logro de la acreditación.

TERCERO: Se recomienda al personal Directivo, Órgano de Línea y Comité de Calidad adoptar un liderazgo Transformacional, y no el liderazgo democrático, para el desarrollo institucional y calidad educativa que garantice la buena formación profesional técnico.

CUARTO: Realizar investigación de otros factores como la provisión de recurso económico por parte del Ministerio de Educación y de Gobernación de la Región Huancavelica, a través de proyectos implementación de tal manera lograr la calidad educativa y consecuentemente la acreditación de los IESTPs. en la Región Huancavelica.

FUENTES DE INFORMACION

1. ACOSTA, P. J. (2012) Liderazgo y Emprendimiento Innovador en Nuevas Empresas de Base Tecnológica. Un Estudio de Casos Basado en un Enfoque de Gestión del Conocimiento. *REAL – Vol. 1 No. 1, Enero–Junio 2012, Págs. 5-13*. *Universidad Externado de Colombia*

2. ANGEL C. M., (1995), Todos los secretos de la Excelencia. Edit. Grijalbo, S.A de C.V., México D.F.

3. CONEACES, (2011), Criterios, Indicadores y Procesos de Evaluación para la Revalidación de los Institutos y Escuelas de Educación Superior (IES). Lima-Perú.

4. CONISLLA, H., & PIMENTEL. L. (2015) Tesis "Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en la Facultad de Ciencias Empresariales. Ed. Universidad Nacional Huancavelica, Huancavelica. Perú.

5. CORNEJO, M. (1995) Todos los Secretos de la Excelencia, Editorial Grinjalbo S.A. México.

6. ESPERANZA, A. F., (2016), SINEACE, (2016) Modelo de Acreditación Para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria, Lima-Perú.

7. GONZALES, G., (2008), Liderazgo transformacional en el docente universitario. Maracaibo, Venezuela. Universidad del Zulia.

8. JIMÉNEZ C. Y FERRO V. (2014) Relación Entre El Liderazgo Transformacional de los Directores y la Motivación Hacia el Trabajo y el Desempeño de Docentes, en una Universidad Privada, ED. Bogotá.

9. JOHN C. MAXWELL, (1996) DESARROLLE *El* LÍDER *Que* ESTÁ EN USTED, Editorial Caribe**.** *Una división de Thomas Nelson*

10. LEY 28740, (2006), Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, Aprobado por el Congreso de la Republica Perú y Promulgado por el presidente de la Republica Perú. Lima-Perú.

11. MENDOZA T., Martha; ORTIZ R. Y Carolina, (2006), El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, vol. XIV, núm. 1, junio, 2006, pp.118-134 Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia

12. MENDOZA, M. R. &; ORTIZ R, C., (2006), El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. Revista Facultad de

Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, vol. XIV, núm. 1, junio, pp. 118-134 Universidad Militar Nueva Granada Bogotá, Colombia.

13. MOLINA G., YAMPIER. (2015). Estilo de liderazgo gerencial y desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Huancavelica.

14. MOLINA, V, G., (2001) Acreditación y Certificación, Vol. 01 Nº 8 Lima-Perú.

15. NOGUEZ V., ISO 9001:2015. El Futuro de la Calidad (2015), e-book editado por ISOTools Excellence.

16. P.O. Box 141000 Nashville, TN 37214-1000, EE.UU.

17. SILAS, J., (2014) Calidad Acreditación Educación Superior América Latina. Edit. Universidad Católica de Uruguay, Facultad de Ciencia s Humanas. Uruguay.

18. TUESTA, T. E., (2016) La Autoevaluación como parte del Proceso de Acreditación. Chiclayo-Perú.

19. URIZAR SHALINA A., (2016), tesis, Estilos de Liderazgo en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de Restaurante don Carlos, Cobán Alta Verapaz.”, Universidad Rafael Landivar

20. VENABLES, J., & VAN CASTEL, J., (2014) Radiografía de los Modelos de Acreditación: Organización Procesos y Practicas. El caso de la Universidad Austral de Chile de la Frontera y de los Lagos., issue 41, p51-81. Chile.

21. VILLALÓN XIMENA G., (2014), El Liderazgo Transformacional como Agente Motivador en un Establecimiento Municipal, Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales Departamento de Educación-Santiago de Chile.

ANEXO

El Liderazgo del Personal Directivo, Órgano de Línea y Comité de Calidad y la Acreditación de Programas de Estudio en los IESTPs. en la Región de Huancavelica, Año 2017.

INSTRUCCIONES: Señor(a) estudiante y trabajador, con la amabilidad que lo caracteriza y agradeciéndole por anticipado su colaboración, se solicita responder con objetividad, las preguntas planteadas, indicando que dicha encuesta es anónima y la información solo servirá para sustentar un trabajo de investigación.

INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

I.- INSTITUCIONAL:

1.1.- El liderazgo del personal directivo que desempeña según cargo en su institución es:
Transformacional ( ) Tipo creativo ( ) Democrático/participativo ( )

II. LA AUTOEVALUACION Y CALIDAD DE LA INSTITUCION

1.2.- ¿En su institución el liderazgo está relacionado a la cultura organizacional?
siempre ( ) A veces ( ) Nunca ( )

1.3.- La calidad educativa en su institución de Educación Superior Tecnológica ¿es importante?
siempre ( ) A veces ( ) Nunca ( )

1.4.- ¿El personal que ocupa un cargo en su institución, tiene actitud o predisposición de la mejora continua y cultura de calidad educativa?
siempre ( ) A veces ( ) Nunca ( )

1.5.- El personal que ocupa un cargo en su institución genera momentos de reflexión en la comunidad educativa, sobre las metas institucionales articulado con la visión y misión institucional
siempre ( ) A veces ( ) Nunca ( )

1.6.- ¿Dentro de su Institución se practica en forma permanente la autoevaluación en GESTIÓN ACADÉMICA con fines y objetivos de acreditación?
siempre ( ) A veces ( ) Nunca ( )

1.7.- ¿Dentro de su Institución se practica en forma permanente la autoevaluación en GESTIÓN INSTITUCIONAL con fines y objetivos de acreditación?
siempre ( ) A veces ( ) Nunca ( )

1.8.- ¿Dentro de su Institución se practica en forma permanente la autoevaluación EN INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO con fines y objetivos de acreditación?
siempre ( ) A veces ( ) Nunca ( )

1.9.- ¿Dentro de su Institución se practica en forma permanente la autoevaluación del PERSONAL DOCENTE IDÓNEO con fines y objetivos de acreditación?
siempre ( ) A veces ( ) Nunca ( )

1.10.- ¿Dentro de su Institución se practica en forma permanente la autoevaluación en PREVISIÓN ECONÓMICA con fines y objetivos de acreditación?

siempre ( ) A veces ( ) Nunca ( )

II. DEL DIRECTOR GENERAL

2.1.- El Director General de su institución: ¿tiene característica para, generar espacios de motivación y confianza en la institución?

siempre ( ) a veces ( ) nunca ( )

2.2.- El Director General de su institución: ¿tiene característica de ser PROACTIVO dentro de la institución?

siempre ( ) a veces ( ) nunca ( )

2.3.- El Director General de su institución: ¿se caracteriza en su accionar con EMPATÍA en la comunidad educativa?

siempre ( ) a veces ( ) nunca ( )

2.4.- El Director General de su institución: ¿establece RELACIONES CÁLIDAS con la comunidad educativa, mediante una comunicación AMABLE Y CORDIAL?

Siempre ( ) a veces ( ) nunca ( )

2.5.- El Director General de su institución: ¿comunica los fines y objetivos de la institución, para la MEJORA DE CALIDAD EDUCATIVA?

siempre ( ) a veces ( ) nunca ( )

2.6.- El Director General de su institución: ¿ORGANIZA Y EJECUTA actividades de trabajo en función de tiempos y metas establecido?

siempre ( ) a veces ( ) nunca ( )

III. DEL JEFE DE UNIDAD ACADEMICA

3.1. El Jefe de Unidad Académica de su Institución: ¿tiene característica para, generar espacios de motivación y confianza en la institución?

siempre ( ) a veces ( ) nunca ( )

3.2.- El Jefe de Unidad Académica de su Institución: ¿tiene característica de ser PROACTIVO dentro de la institución?

siempre ( ) a veces ( ) nunca ( )

3.3.- El Jefe de Unidad Académica de su Institución: ¿se caracteriza en su accionar con EMPATÍA en la comunidad educativa?

siempre ( ) a veces ( ) nunca ( )

3.4.- El Jefe de Unidad Académica de su Institución: ¿establece RELACIONES CÁLIDAS con la comunidad educativa, mediante una comunicación AMABLE Y CORDIAL?

siempre ( ) a veces ( ) nunca ( )

3.5.- El Jefe de Unidad Académica de su Institución: ¿comunica los fines y objetivos de la institución, para la MEJORA DE CALIDAD EDUCATIVA?

Siempre ( ) a veces ( ) nunca ( )

3.6.- El Jefe de Unidad Académica de su Institución: ¿ORGANIZA Y EJECUTA actividades de trabajo en función de tiempos y metas establecido?

Siempre ( ) a veces ( ) nunca ( )

IV. DEL JEFE DE AREA ACADEMICA

4.2. El Jefe de Área Académica de su Institución: ¿tiene característica para, generar espacios de motivación y confianza en la institución?
siempre ( ) a veces ( ) nunca ( )

4.3. El Jefe de Área Académica de su Institución: ¿tiene característica de ser PROACTIVO dentro de la institución?
siempre ( ) a veces ( ) nunca ( )

4.4. El Jefe de Área Académica de su Institución: ¿se caracteriza en su accionar con EMPATÍA en la comunidad educativa?
siempre ( ) a veces ( ) nunca ( )

4.5. El Jefe de Área Académica de su Institución: ¿establece RELACIONES CÁLIDAS con la comunidad educativa, mediante una comunicación AMABLE Y CORDIAL?
siempre ( ) a veces ( ) nunca ( )

4.6. El Jefe de Área Académica de su Institución: ¿comunica los fines y objetivos de la institución, para la MEJORA DE CALIDAD EDUCATIVA?
siempre ( ) a veces ( ) nunca ( )

4.7. El Jefe de Área Académica de su Institución: ¿ORGANIZA Y EJECUTA actividades de trabajo en función de tiempos y metas establecido?
siempre ( ) a veces ( ) nunca ( )

V. DEL COMITÉ DE CALIDAD

5.2. El Comité de Calidad de su Institución: ¿tiene característica para, generar espacios de motivación y confianza en la institución?
siempre ( ) a veces ( ) nunca ( )

5.3. El Comité de Calidad de su Institución: ¿tiene característica de ser PROACTIVO dentro de la institución?
siempre ( ) a veces ( ) nunca ( )

5.4. El Comité de Calidad de su Institución: ¿se caracteriza en su accionar con EMPATÍA en la comunidad educativa?
siempre ( ) a veces ( ) nunca ( )

5.5. El Comité de Calidad de su Institución: ¿establece RELACIONES CÁLIDAS con la comunidad educativa, mediante una comunicación AMABLE Y CORDIAL?
siempre ( ) a veces ( ) nunca ( )

5.6. El Comité de Calidad de su Institución: ¿comunica los fines y objetivos de la institución, para la MEJORA DE CALIDAD EDUCATIVA?
siempre ( ) a veces ( ) nunca ( )

5.7. El Comité de Calidad de su Institución: ¿ORGANIZA Y EJECUTA actividades de trabajo en función de tiempos y metas establecido?
siempre ( ) a veces ( ) nunca ( )