



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Relación del liderazgo y el rendimiento académico de los  
estudiantes de las instituciones educativas secundarias en la  
ciudad Puno -2014

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Doctora en administración de la educación

**AUTOR:**

Mg. Martha Rosario, Palomino Coila

**ASESOR:**

Dr. Percy Vásquez Arce

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión y Calidad Educativa**

**PERÚ – 2018**

PÁGINA DE JURADO

---

Dr. Vladimiro Ibáñez Quispe  
PRESIDENTE

---

Dr. Fortunato Núñez Rodríguez  
SECRETARIO

---

Dr. Percy Vásquez Arce  
VOCAL

## **DEDICATORIA**

A nuestros estudiantes que son la fuente de nuestra inspiración y que son el motivo para seguir estudiando.

A Julio, Arthur, Marilú y Katherine por su inmenso amor y paciencia.

A mis familiares que con su paciencia y apoyo hacen posible que siga en la búsqueda de conseguir nuevos conocimientos.

A Dios por su infinita ternura.

Martha

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad César Vallejo, en especial al programa de Doctorado en Administración de la Educación, el que nos brinda la oportunidad de seguir preparándonos hasta conseguir el grado de Doctor.

A las Autoridades, Doctores de la Escuela de Post Grado, por haber compartido con nosotros sus experiencias académicas y profesionales que coadyuvan en nuestra formación académica.

A nuestro docente asesor Dr. Percy Vásquez Arce por sus acertadas observaciones y orientación en el desarrollo y culminación de este trabajo de investigación.

La Autora

## DECLARACIÓN JURADA


Yo, Martha Rosario Palomino Coila, estudiante del Programa de Doctorado de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 01248827, con la tesis titulada “Relación del Liderazgo Estratégico y el Rendimiento Académico de los Estudiantes de las Instituciones Educativas Secundarias en la ciudad Puno -2014”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, setiembre del 2014.



---

**Martha Rosario Palomino Coila**  
**D.N.I. N° 01248827**

## **PRESENTACIÓN**

### **SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO**

El doctorando, presenta a vuestra consideración la presente investigación titulada: Relación del Liderazgo Estratégico y el Rendimiento Académico de los Estudiantes de las Instituciones Educativas Secundarias en la ciudad Puno -2014, con la cual pretendo optar el Grado Académico de Doctor en Administración de la Educación.

Se hace de su conocimiento que se ha cumplido con las normas y procedimientos legales que estipula la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo para el desarrollo de la investigación.

El autor

## INDICE GENERAL

INDICE GENERAL .....	i
ÍNDICE DE TABLAS .....	iii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	iv
RESUMEN .....	v
ABSTRACT.....	vi
RESUMO.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	19
1.1.1. Problema General: .....	19
1.1.2. Problemas específicos:.....	20
1.2. HIPÓTESIS .....	20
1.2.1. Hipótesis general:.....	20
1.2.2. Hipótesis específicas:.....	21
1.3. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN: .....	21
1.3.1. Objetivo General:.....	21
1.3.2. Objetivos Específicos: .....	22
II. MARCO METODOLÓGICO.....	22
2.1. VARIABLES.....	22
2.2. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.....	23
2.3. METODOLOGÍA.....	28

2.3.1.	Método General. ....	28
2.3.2.	Método Específico: .....	28
2.4.	TIPO DE INVESTIGACIÓN NO EXPERIMENTAL .....	28
2.5.	DISEÑO DEL INVESTIGACIÓN CORRELACIONAL.....	29
2.6.	POBLACIÓN Y MUESTRA .....	31
2.6.1.	Población: .....	31
2.6.2.	Muestra: .....	31
2.7.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	32
2.8.	MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS.....	33
III.	RESULTADOS.....	34
3.1.	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS.....	34
3.2.	DE LA DIMENSIÓN GESTIÓN.....	39
3.3.	DE LA DIMENSIÓN EVALUACIÓN.....	40
3.4.	DE LA VARIABLE LIDERAZGO .....	41
3.5.	DE LA VARIABLE RENDIMIENTO ACADÉMICO PROMEDIO. ....	42
3.6.	CONTRASTE DE HIPÓTESIS ESTADÍSTICA.....	44
IV.	DISCUSION DE RESULTADOS .....	52
V.	CONCLUSIONES .....	56
VI.	RECOMENDACIONES.....	59
VII.	BIBLIOGRAFÍA.....	60
	ANEXOS .....	62



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de Variables .....	24
Tabla 2 Muestra de estudio instituciones educativas secundarias de la ciudad de Puno 2014. ....	32
Tabla 3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	32
Tabla 4 Dimensión planificación.....	35
Tabla 5. Dimensión organización.....	36
Tabla 6 Dimensión información.....	37
Tabla 7 Frecuencias de la dimensión cultura institucional.....	38
Tabla 8 Porcentaje de la dimensión gestión .....	39
Tabla 9 Porcentaje de la dimensión evaluación: .....	40
Tabla 10 Porcentaje de la variable liderazgo.....	41
Tabla 11 Distribución de promedios de las instituciones educativas secundarias de Puno.....	42
Tabla 12 Porcentaje de la variable rendimiento académico promedio.....	42
Tabla 13 Correlación entre la variable liderazgo y la variable rendimiento académico promedio.....	45
Tabla 14 Correlación entre la dimensión planificación con la variable rendimiento académico promedio.....	46
Tabla 15 Correlación entre la dimensión de la organización con la variable rendimiento académico promedio.....	47
Tabla 16 Correlación entre la dimensión de la información con la variable rendimiento académico promedio.....	48
Tabla 17 Correlación entre la dimensión de la cultura institucional con la variable rendimiento académico promedio .....	49
Tabla 18 Correlación entre la dimensión gestión con la variable rendimiento académico promedio.....	50
Tabla 19 Correlación entre la dimensión evaluación con la variable rendimiento académico promedio.....	51

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Test sobre análisis y diseño del sistema de liderazgo.....	35
Figura 2 Frecuencias de la dimensión organización.....	36
Figura 3 Frecuencias de la dimensión información.....	37
Figura 4 Frecuencias de la dimensión cultura institucional.....	38
Figura 5 Frecuencias de la dimensión gestión.....	39
Figura 6 Frecuencias de la dimensión evaluación.....	40
Figura 7 Porcentaje de la variable liderazgo estratégico.....	41
Figura 8 Frecuencias de la variable rendimiento académico.....	43

## RESUMEN

La investigación titulada Relación del Liderazgo y el rendimiento académico de los estudiantes de las Instituciones Educativas Secundarias en la ciudad de Puno-2014 tiene por objetivo: Determinar la relación del liderazgo y el rendimiento académico promedio de los estudiantes del nivel secundario de las instituciones educativas en la ciudad de Puno – 2014. La investigación se realizó bajo el diseño no experimental de tipo transversal – correlacional, se determinó la relación entre las variables de estudio por el método hipotético deductivo, la población de estudio estuvo conformado por 240 estudiantes y 08 directores, la técnica fue psicométrica y el instrumento test de medición, y actas de evaluación con la finalidad de recoger información sobre las variables liderazgo y rendimiento académico. Para el procesamiento de los datos se utilizó el programa SPSS v20, el análisis de los datos se realizó de manera descriptiva e inferencial, se utilizó tablas de frecuencia, figuras de barra y la prueba de coeficiente de correlación de Pearson. Se concluye que, el liderazgo tiene correlación positiva muy fuerte ( $r= 0.881$ ) con el rendimiento académico por ello la relación es significativa ( $p = 0.0034$ ). Existe una correlación positiva ( $r=0,811$ ) entre la planificación del liderazgo estratégico y el rendimiento académico promedio anual significativa ( $0.0017$ ). La gestión tiene relación ( $r=0.894$ ) con el rendimiento académico promedio estadísticamente significativo ( $0.002$ ). Existe correlación positiva( $r=0,761$ ) entre la evaluación del liderazgo estratégico y el rendimiento académico promedio anual estadísticamente significativa ( $0.0301$ ). Existe correlación positiva( $r=0,754$ ) entre la organización del liderazgo y el rendimiento académico promedio anual significativo ( $0.0116$ ). Existe correlación positiva ( $r=0,753$ ) entre la información del liderazgo estratégico y el rendimiento académico promedio anual estadísticamente significativa ( $0.004$ ). Existe correlación positiva( $r=0,801$ ) entre la cultura institucional del liderazgo estratégico y el rendimiento académico promedio anual significativa ( $0.002$ ).

Palabras clave: Liderazgo, Rendimiento académico.

## ABSTRACT

The research entitled Relationship of strategic leadership and academic achievement of students of the Secondary Educational Institutions in Puno city -2014 aims: To determine the relationship of strategic leadership and the average academic performance of student's secondary level educational institutions Puno – 2014. The research was conducted under the non-experimental design transversal - correlational that the relationship between the study variables was determined by relying on deductive hypothetical method, the study population consisted of 240 students and 08 directors, the technique is the Psychometric test and measurement instrument used, and evaluation minutes in order to collect information on variables strategic leadership and academic achievement. For data processing the SPS program was used, analysis of the data was performed descriptive and inferential manner, frequency tables, figures and bar test Pearson correlation coefficient was used. It is concluded that whichhe strategic leadership has very strong positive correlation ( $r = 0.881$ ) with academic performance so the relationship is significant ( $p=0.0034$ ). There is a positive correlation ( $r = 0.811$ ) between strategic leadership planning and significant annual average academic performance ( $p=0.0017$ ). Management is related ( $r = 0.894$ ) to the statistically significant average academic performance ( $p=0.002$ ). There is a positive correlation ( $r = 0.761$ ) between the evaluation of strategic leadership and the statistically significant annual average academic performance ( $p=0.0301$ ). There is a positive correlation ( $r = 0.754$ ) between the leadership organization and the significant annual average academic performance ( $p=0.0116$ ). There is a positive correlation ( $r = 0.753$ ) between the information of strategic leadership and the statistically significant annual average academic performance ( $p=0.004$ ). There is a positive correlation ( $r = 0.801$ ) between the institutional culture of strategic leadership and the significant average annual academic performance ( $p=0.002$ ).

Keywords: Leadership, Academic Performance.

## RESUMO

A pesquisa intitulada relacionamento de liderança estratégica e desempenho acadêmico de estudantes em instituições educacionais secundárias na cidade de Puno -2014 visa determinar a relação de liderança estratégica e o desempenho médio acadêmico dos estudantes nas instituições de ensino de nível secundário na cidade de Puno - 2014. A pesquisa foi conduzida on transversal desenho não experimental - correlacional que a relação entre as variáveis do estudo determinado baseando-se no método hipotético dedutivo, a população do estudo consistiu de 240 alunos e 08 diretores, a técnica é a psicométrica teste e instrumentos de medição utilizado, e avaliação minutos a fim de recolher informações sobre as variáveis de liderança estratégica e desempenho acadêmico. Para o processamento dos dados foi utilizado o programa SPS, a análise dos dados foi realizada modo descritivo e inferencial, tabelas de frequência, figuras e teste da barra coeficiente de correlação de Pearson. Conclui-se que a liderança estratégica tem muito forte correlação positiva ( $r = 0,881$ ) com o desempenho acadêmico para que o relacionamento é significativo ( $P = 0,0034$ ). Existe uma correlação positiva ( $r = 0,811$ ) entre o planejamento estratégico de liderança e o desempenho acadêmico médio anual significativo ( $P = 0,0017$ ). A gestão está relacionada ( $r = 0,894$ ) com o desempenho acadêmico médio estatisticamente significante ( $P = 0,002$ ). Existe uma correlação positiva ( $r = 0,761$ ) entre a avaliação da liderança estratégica e o desempenho acadêmico médio anual estatisticamente significativo ( $P = 0,0301$ ). Existe uma correlação positiva ( $r = 0,754$ ) entre a organização de liderança e o desempenho acadêmico médio anual significativo ( $P = 0,0116$ ). Existe uma correlação positiva ( $r = 0,753$ ) entre as informações de liderança estratégica e o desempenho acadêmico médio anual estatisticamente significante ( $P = 0,004$ ). Existe uma correlação positiva ( $r = 0,801$ ) entre a cultura institucional de liderança estratégica e o desempenho acadêmico médio anual significativo ( $P = 0,002$ ).

Palavras chaves: Liderança, desempenho acadêmico.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En la actualidad se ha observado y experimentado como el liderazgo del director se ha convertido como estrategia decisiva y valiosa para la conducción y dirección de las Instituciones Educativas, debiendo por ello constituir la clave fundamental y herramienta básica para alcanzar el desarrollo y maximización de la educación peruana.

De acuerdo como se ha venido señalando a través del Ministerio de Educación, y en la mayoría de los medios de comunicación, la gestión educativa desarrollada en el establecimiento Educativo por el Director y los Profesores juegan un papel fundamental en la conducción de las instituciones escolares y en el rendimiento obtenidos por sus alumnos, considerando además la influencia de los Padres y Apoderados, ello hace necesario poder establecer cuál es la relación de liderazgo que generan cada una de estas entidades y su repercusión en el rendimiento obtenido por sus profesores, alumnos e hijos, y por ende las responsabilidades que les compete a cada uno de ellos sobre los resultados obtenidos. Con relación al liderazgo que puede ejercer cada persona no lo podemos ubicar en sus talentos y atributos de modo particular, sino en una relación entre personas. En una institución escolar, existen formal e informalmente un conjunto de entidades, que deben trabajar para que los objetivos organizacionales, como también los objetivos personales y grupales se logren. En consecuencia, en cada uno de ellos, como grupo, se manifiesta un liderazgo, en unos casos sancionado formalmente y en otros informalmente, esto implica que muchas veces las expresiones de liderazgo se vean enfrentadas por múltiples y diferentes razones, pero por sobre ello todos los que integran la comunidad educativa buscan, por lo general, el mejoramiento de los rendimientos académicos principalmente de los alumnos(as) y ello les debiera orientar a lograr una visión en común, lo que les permitirá aunar esfuerzos y entender que se deben conjugar enfoques, métodos y herramientas que posibilitan lograr

una Gestión Escolar de calidad, lo que genera la necesidad de hacer las cosas, o lo que haya que hacer, de manera eficiente y eficaz.

Después de haber realizado una revisión minuciosa del tema de investigación se encontraron los siguientes antecedentes, a nivel nacional e internacional, que guardan relación con el estudio planteado y que sirvieron de ayuda en el desarrollo del mismo.

## **TRABAJOS PREVIOS**

Thieme, (2009), Sustentó en la Universidad Autónoma de Barcelona, para obtener el grado de Doctor en Educación, la tesis titulada “Relación del liderazgo y eficiencia en la educación primaria: el caso de Chile”; es una investigación teórica de tipo correlacional y explicativo, en la cual emplea un análisis factorial confirmatorio, para la recolección de datos aplicó un cuestionario multifactorial sobre liderazgo; trabaja con una muestra de 80 escuelas conformadas por 287 profesores y 50 Directores del nivel primario, en sus conclusiones manifiesta que: resultan claras y rotundas las diferencias significativas encontradas en las variables de desempeño entre los grupos compuestos por los directores que obtienen las más altas valoraciones en las distintas dimensiones de liderazgo y el grupo constituido por el 25% de puntuaciones más bajas. Los resultados confirman nuevamente que la exhibición de estilos de liderazgos activos conducirá a mejores niveles de satisfacción, esfuerzos extra y eficiencia percibida, así como para el caso de la relación entre las diferentes dimensiones de liderazgo y los output del proceso educativo “inversa de la variabilidad del logro académico” y “objetivos socio conductuales” ésta es siempre muy leve y estadísticamente no significativa. Por tanto, podemos concluir que el liderazgo no se relaciona con estas dimensiones de desempeño.

De forma similar, Miranda,(2008), Sustentó en la Pontificia Universidad Católica de Chile, para obtener el grado de Magister en Educación, la tesis titulada “Influencia del liderazgo directivo en el rendimiento escolar de los estudiantes del segundo año de secundaria en la comunidad de Santiago”; cuyo propósito fue estudiar la problemática establecida por el grado de influencia del liderazgo directivo en el rendimiento académico de 200 estudiantes del segundo año de secundaria, empleó una metodología no experimental en la investigación de tipo descriptivo correlacional, los resultados a la que arribó fue: que, la variable independiente liderazgo directivo, incide directamente en el rendimiento académico de los estudiantes del segundo año al potenciar los canales operativos de información y comunicación, que permiten la participación de todos los miembros en la institución educativa, así mismo se ha encontrado en la investigación, que la variable liderazgo directivo, influye directamente en el rendimiento académico de los estudiantes, al crear una cultura institucional de identidad y pertenencia a dicha comunidad educativa cuya aceptación eleva el autoestima del estudiante.

### **A nivel nacional**

Cervera (2012), en su tesis doctoral: “Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Los Olivos”; Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Perú. Estudio descriptivo correlacional. Señala entre sus conclusiones.

Los resultados logrados nos permiten concluir que existe una relación significativa entre el Liderazgo transformacional del director y el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de los Olivos.



El análisis de los resultados muestra que las diversas áreas del Liderazgo transformacional del director están relacionadas significativamente con las diversas áreas del clima organizacional.

Sorados, (2010). Sustentada en la Universidad Nacional Mayor San Marcos de Lima, para obtener el grado de Magíster en Educación con Mención en Gestión de la Educación, tesis titulada “Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa”, describe y explica las variables Liderazgo y Calidad de la gestión educativa, un tipo de investigación Básico, Diseño No Experimental y de nivel descriptivo - correlacional, donde se determina el grado de influencia entre Liderazgo y Calidad de la gestión educativa. De la Prueba estadística de Correlación se aprecia que el Valor  $p = 0.00 < 0.05$ , con lo cual se afirma con un 95% de probabilidad que Como el Valor  $p = 0.000 < 0.05$ , podemos afirmar con un 95% de probabilidad que el liderazgo de los directores se relaciona con la calidad de la Gestión educativa de las Instituciones educativas de la UGEL 03- Lima, en el periodo Marzo - Mayo del 2009. La correlación conjunta fue de 0.949. La dimensión que más influencia en la Calidad de la Gestión Educativa, es el Pedagógico (0.619), presentado una correlación parcial de 0.937. El que nos influye es lo Institucional ( $p = 0.041$ ), con una correlación parcial de 0.461 Palabras Clave: Educación, liderazgo, Calidad de la Gestión Educativa.

García, (2004) Lima. Este trabajo fue presentado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, para obtener el grado de Magíster en Educación con Mención en Gestión de la Educación, tesis titulada “Factores cognitivos y motivacionales de liderazgo en relación al rendimiento académico en los estudiantes de cuarto y quinto de secundaria en la institución educativa inmaculada Pucallpa”, con el fin de estudiar la problemática que establece la relación entre el liderazgo y el rendimiento académico en los estudiantes del cuarto y quinto

año de secundaria, cuyas edades van de 13 a 18 años en el Colegio “La Inmaculada”. Pucallpa, para esto empleo la metodología no experimental de tipo descriptivo comparativo, trabajó con una población escolar de 120 estudiantes de ambos sexos. Se llegó a las siguientes conclusiones: se ha encontrado una relación directa entre el liderazgo y el rendimiento académico en los estudiantes comprendidos entre los 13 a 18 años. Los estudiantes con bajo rendimiento académico, tienen pocos factores cognitivos y motivacionales desarrollados de liderazgo. Los estudiantes, pertenecientes al quinto superior, tienen desarrollados significativamente los factores cognitivos y motivacionales del liderazgo. La falta de liderazgo en los estudiantes con bajo rendimiento académico, está relacionado con un bajo desarrollo bio-psico-social. Se ha encontrado que, a mayor estimulación con hechos psicológicos y fácticos, se obtiene mayor rendimiento académico, en los estudiantes de 13 a 18 años de edad en el colegio en estudio.

Parisaca, (2010) sustentó en la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” de Juliaca. La presente tesis titulada “influencia del estilo directivo, liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes entre 2007-2009 en la I.E.S. María Auxiliadora de Puno”, tiene por objetivo determinar el grado de influencia que tiene el estilo directivo, liderazgo estratégico y gestión eficaz sobre el rendimiento promedio de los estudiantes del VII ciclo de la Institución Educativa en estudio. La metodología que se ha empleado en la presente investigación es de tipo no experimental y el diseño es correlacional, se trató con una muestra de 96 estudiantes, 35 profesores y 85 padres de familia extraída mediante muestreo estratificado con asignación proporcional de las 07 secciones de la Institución Educativa secundaria María Auxiliadora. Llegando a la conclusión de que el estilo directivo, liderazgo estratégico y la gestión eficaz que lleva el director influye significativamente en el rendimiento promedio de los estudiantes del VII

ciclo de la Institución Educativa en estudio ya que se observó un incremento en el promedio general de un 55.9% a un 78.1% en un nivel de rendimiento bueno. Utilizando encuesta y test de evaluación de liderazgo estratégico.

La nueva concepción de liderazgo educativo rompe con la relación jerárquica y vertical de modelos y culturas organizativas anteriores; las relaciones entre líderes y profesores se convierten en subidas, bajadas y laterales, todo ello debido al énfasis en la cultura colaborativa y en los movimientos de calidad que están siendo llevados a cabo en el ámbito escolar.

El liderazgo en una institución educativa

Una causa importante de conflicto de roles, en el caso del director, reside en que se espera de él que sea al mismo tiempo director y líder directivo, aunque las funciones y conductas de ambos sean excluyentes.

Cardemil, (1991, p.90) El Ministerio de Educación, está interesado en el funcionamiento sin problemas, de la institución educativa, el director hace posible el uso de los procedimientos y estructuras ya establecidas para lograr que sus miembros alcancen sus metas. De hecho, se espera que el director sea al mismo tiempo líder directivo y por lo tanto en la práctica debe de tener presente las siguientes funciones que definen una gestión eficaz.

Planificación y organización.

Sistema de Información.

Cultura institucional.

Gestión.

Evaluación.

## Planificación y organización

### **a) Planificación.**

Esta labor es realizada al término de cada periodo académico, el director busca el consenso entre todos los miembros de la institución educativa. El planeamiento estratégico, “es un proceso permanente de ordenamiento racional y sistemático de actividades y proyectos a ejecutar, asignando adecuadamente los recursos existentes a fin de lograr eficientemente los objetivos en forma continua y participativa”, la planificación en la institución en estudio fundamentalmente permite el logro de los siguientes objetivos propuestos en el P.E.I. Buscar oportunidades que potencien el funcionamiento de las diferentes comisiones de trabajo por áreas en la programación curricular anual. (P.C.I). Planificar el trabajo en equipo entre los miembros de la institución.

Buscar el consenso en los equipos de trabajo para el planeamiento estratégico. Teniendo en cuenta que todo plan, que surja en la institución, se transforma en las pautas y expectativas a seguir. Esta deberá ser incorporada al P.E.I. y luego desagregada en el P.C.I, y el P.A.T. Farro (2001, p. 32) El proceso de planeamiento, no tiene porqué ser tan costoso ni complejo y debe centrarse en los objetivos institucionales que estén engarzados con el de los miembros de la institución teniendo en cuenta el buen juicio, la experiencia, intuición y discusiones bien orientadas, que constituyen la clave del éxito.

### **b) Organización.**

Los miembros de la Institución, están organizados en comisiones de trabajo renovadas anualmente. Esta forma de organización es concordante con los criterios de los autores Galván, Escobedo y Chiavenato, “La organización consiste en determinar qué actividades son necesarias para la institución, luego sistematizarlas para asignarlas a cada miembro

según le corresponda”. En la institución, acorde a las normas legales y reglamento interno esta se orienta al logro de los siguientes objetivos trazados en el P.E.I como actualizar permanentemente la estructura curricular de la institución (P.C.C.), Innovar el proceso de Enseñanza – Aprendizaje y su evaluación, Organizar los contenidos basados en el diseño curricular básico.

La organización de los estudiantes responde al principio de flexibilidad y afinidad, los padres de familia están organizados en la APAFA, integrado por miembros representantes de cada aula y un presidente elegido por votación, todos los cargos son renovados anualmente. Hay una predisposición favorable, hacia toda iniciativa dirigida a educar con la Informática en la institución. Para esto el financiamiento, la organización interna y la formación del profesorado lo permiten, asignando responsables, estableciendo horarios de acceso y normas de uso en las aulas de informática.

Fischman (2000 p. 22) A los docentes, la Informática les permite obtener información, organizarla y hacer investigación, para brindar a los estudiantes los conocimientos en sus respectivas asignaturas. Esto no implica, que cambien los métodos didácticos, por el contrario, las hace más útiles.

### **La cultura institucional**

Gómez (1996, p. 18) Cultura institucional ha sido interpretada desde distintos enfoques, siendo sus conceptos no siempre coincidentes puntos de vista útiles para interpretar el significado de este importante concepto en las instituciones educativas. Su influencia, alcanza tanto a sus dimensiones formales como informales así mismo desarrollar y difundir las expresiones culturales en la institución con identidad local y nacional.

## **Gestión eficaz**

La Ley General de Educación (Art. 63º) como; La gestión del sistema educativo nacional es descentralizada, simplificada, participativa y flexible. Se ejecuta en un marco de respeto a la autonomía pedagógica y de gestión que favorezca la acción educativa. El Estado, a través del Ministerio de Educación, es responsable de preservar la unidad de este sistema. La sociedad participa directamente en la gestión de la educación a través de los Consejos Educativos que se organizan también en forma descentralizada (Alvarado, 2003, p. 10).

## **Objetivos de la gestión**

La Ley General de Educación (Art. 64º), señala claramente los objetivos de la gestión educativa que todos ellos deben contribuir a desarrollar la Institución Educativa como comunidad de aprendizaje, encargada de lograr una excelente calidad educativa.

- Fortalecer la capacidad de decisión de las Instituciones Educativas para que actúen con autonomía pedagógica y administrativa. Las funciones de todas las instancias de gestión se rigen por los principios de subsidiariedad, solidaridad, complementariedad y concurrencia.
- Asegurar la coherencia de las disposiciones administrativas y la subordinación de éstas a las decisiones de carácter pedagógico para lograr el manejo eficaz, eficiente e innovador de las instituciones educativas, que conduzca a la excelencia educativa.
- Desarrollar liderazgos democráticos.
- Colaborar en la articulación intersectorial, que asegure que los procesos de gestión se den en el marco de una política de desarrollo integral del país.
- Promover la activa participación de la comunidad.
- Articular las instituciones educativas para que desarrollen relaciones de cooperación y solidaridad, fortalecer el ejercicio ético de las funciones administrativas para

favorecer la transparencia y el libre acceso a la información y participar en el efectivo funcionamiento de los mecanismos para prevenir y sancionar los actos de corrupción en la gestión incentivando la autoevaluación y evaluación permanentes que garanticen el logro de las metas y objetivos establecidos por la Institución Educativa.

### **Gestión académica**

La gestión académica comprende todas las actividades que se realizan durante un año en una institución académica, como son: los conservatorios, academias, colegios, institutos privados, normales y universidades. Entre las actividades académicas más importantes están la: gestión de documentación, matriculación de estudiantes, preinscripciones, reservas, listados por conceptos, ingresos y gastos, Inventario, horarios, registro de pensiones, asociación de padres de familia, registro de calificaciones, elaboración de horarios, manejo de becas, estado de cuentas, múltiples reportes administrativos, estadísticos y otros.

### **Gestión escolar y liderazgo**

Es importante revisar la relación que existe entre gestión escolar y liderazgo; ya que el liderazgo ha recibido mucha atención recientemente a nivel de las gerencias empresariales y como línea de investigación en el campo educativo; vale reseñar algunos autores que precisan indicadores similares sobre el tema.

Fidlery Chamers (1995), expresan que el director debe ser participativo, democrático, orientador, comunicador, tolerante, hábil para organizar y con capacidad de liderazgo. La ejecución de estas acciones está centradas en todos los involucrados en el proceso educativo utilizando permanentemente la comunicación en un contexto interpersonal de relación cara

a cara. La eficiencia del trabajo del director depende de la capacidad y habilidades que tenga para analizar y ejecutar su propio trabajo.

Entre los requerimientos esenciales que un director debe poseer para ejercer su liderazgo donde exista comprensión de los procesos de integración social, conocimiento de algunos aspectos básicos del comportamiento humano en grupo; es decir, características de la dinámica del grupo, dominio de las técnicas generales de administración y especialmente de la comunicación, control e incentivo del trabajo, poseer personalidad dotada de ciertos atributos de liderazgo y tener cultura general y especializada.

Lo expuesto supone que, ante la inminente reforma educativa, los directores debían asumir un estilo de liderazgo que brinde mayores posibilidades de éxito en la gestión que desarrolla (Nereci, 1995, p.18).

Cuando un director gerencia con eficacia, promueve un liderazgo fácil, basado en situaciones prácticas y reales que solucionan los problemas críticos mediante la disciplina, el autodesarrollo y la credibilidad personal para alcanzar las metas. Este liderazgo se desarrolla considerando la cotidianidad del hacer en la escuela, las metas se alcanzan en base a las experiencias, la disciplina y la credibilidad Cubren (2000, p.30).

### **Factores de desempeño en la gestión escolar**

Entre las funciones más específicas de la dirección como proceso administrativo existen los denominados factores del desempeño de la función directiva y se describe de la siguiente manera:



- La toma de decisiones como el proceso mediante el cual una decisión es tomada de varias alternativas y puntos de vista de los interesados.
- La integración como la articulación de los recursos humanos y materiales necesarios para el incremento de las capacidades del personal en beneficio de la máxima eficiencia de la institución.
- La motivación como un factor que interviene en el desempeño profesional y permite a los gerentes ordenar las relaciones de trabajo bajo esquemas individuales de productividad.

La comunicación como el proceso mediante el cual se transmite y se recibe información, aspecto fundamental para el funcionamiento de todas las acciones de la dirección. Se considera importante tener en cuenta las barreras de la comunicación: Falta de franqueza, Suposiciones, Reacciones precipitadas, temor, lenguaje, tiempo, percepción, grado de motivación.

La supervisión como la necesidad de vigilar y guiar a los trabajadores de tal forma que las actividades se realicen adecuadamente. El liderazgo como la relación en la cual el gerente influye sobre las otras personas para realizar su trabajo de forma voluntaria y eficiente.

Melinkoff (1992, p.27) El manejo de conflictos como la natural aparición de choques o antagonismos en los intereses personales, situaciones de crecimiento, avance y cambio en la organización. Cuando la gente es exitosa comprende, confronta y resuelve los conflictos.

### **Rendimiento promedio**

Es una medida de las capacidades respondientes o indicativas que manifiestan, en forma estimativa, como consecuencia de un proceso de instrucción o formación (Pizarro, 1985, p. 128).

Este tipo de rendimiento académico puede ser entendido en relación con un grupo social que fija los niveles mínimos de aprobación ante un determinado cúmulo de conocimientos o aptitudes (Carrasco, 1985, p.234)

### **Medición del rendimiento académico**

Existen por lo menos dos tipos de pruebas de rendimiento; las cuales se diseñan con la intención de medir los conocimientos y capacidades desarrolladas en un campo en particular, las estandarizadas y las escolares. Las primeras son construidas por editores de pruebas y se destinan al uso de una gran variedad de escuelas. Su contenido es muy amplio y se construyen; por lo común, mediante la consulta de libros de texto muy utilizados y pidiendo la opinión de expertos en planes de estudio. Estas pruebas son de alcance nacional y algunas de ellas son diseñadas por el Ministerio de Educación (MINEDU, 2009, p. 79).

En cambio, las segundas, son construidas por los maestros de cada materia o grupo escolar; o por un comité e maestros de la misma escuela; su contenido está más centrado en el plan de estudios particular de una escuela o materia. Estas evaluaciones tienden a ser más privativas de las ideas de los maestros y escuelas a cómo calificar y que calificar, las áreas se cubren de un modo más detallado.

Formas de evaluación del rendimiento académico

## **Definición de la evaluación**

CIEPS (2005) Es el proceso que nos permite recoger información valedera y objetiva acerca de la marcha del proceso de aprendizaje y de la pertinencia y la eficacia de las estrategias y recursos utilizados para la enseñanza. Pero además y principalmente, es el proceso por el cual analizamos, reflexionamos otorgamos una valoración a la información recogida.

También se considera a la evaluación como un proceso que consiste en seleccionar y obtener información referida a personas, fenómenos y cosas, así como a sus interacciones, con el propósito de emitir juicios de valor orientados a la toma de decisiones. Enfocando la evaluación, al ámbito educativo, “Es necesario entender e incorporar la evaluación como un proceso continuo, flexible, integral, sistemático e inherente a la acción educativa” (Reátegui, 1996, p. 82)

## **Características de la Evaluación**

Continua: Porque es permanente, se da en diversos momentos, no solo al finalizar la enseñanza “la evaluación debe ser concebida como un proceso permanente” (D.S.007-2001-ED).

Flexible: Porque se adecua a las características y necesidades de las personas y del medio donde se desarrolla.

Integral: Porque considera a todos los agentes que participan en el proceso educativo.

Sistemática: Porque se organiza y desarrolla por etapas dando resultados confiables.

Inherente a la acción educativa porque es parte del proceso educativo, no se separa de éste.

Como podemos apreciar, la evaluación es mucho más que calificar a los estudiantes con una nota, pues en el sistema educativo ésta debe realizarse a cada uno de sus agentes o elementos que lo conforman con vistas de alcanzar la calidad anhelada. Cada uno de estos elementos

debe ser evaluado constantemente. Si bien la evaluación educativa debe realizarse a cada elemento del sistema educativo, sólo nos dedicaremos a explicar cómo se da la evaluación del rendimiento en los estudiantes, y cómo debemos trabajarla para que, tomando como base el Diseño Curricular por competencias, podamos generar situaciones que nos permitan evaluar el desempeño de nuestros estudiantes y contrastarlos con los criterios de evaluación planteados para cada área curricular.

### **Tipos de evaluación**

**Evaluación sumativa:** La evaluación cumple función sumativa cuando es empleada para la valoración de productos, procesos o aprendizajes que se consideran terminados, con el fin de determinar si el resultado es positivo o negativo, si es válido para lo que se esperaba o si no se logró lo deseado. En pocas palabras, esta evaluación sirve para tomar decisiones, ya sea de aprobación o de desaprobación de un área curricular o de repetición o promoción del año lectivo (MINEDU, 2009, p.42)

**Evaluación formativa:** La evaluación es formativa cuando es empleada en la valoración de procesos y supone la obtención rigurosa de datos a lo largo de dicho proceso, el cual permitirá tener un conocimiento permanente de la situación evaluada. Podemos entender entonces que la función de esta evaluación es brindar información de forma permanente; esto fomentará la toma de decisiones continuas y por lo tanto, la generación de una acción reguladora entre el proceso de enseñanza y el proceso de aprendizaje con el fin de mejorarlo. (MINEDU, 2009, p. 49)

### **Por su temporalización:**

**Evaluación inicial:** Es aquella que se aplica al comienzo de un proceso evaluador, en nuestro caso, referido a la enseñanza – aprendizaje, para detectar la situación de partida de los

estudiantes. La evaluación inicial puede presentarse: cuando un estudiante llega por primera vez al centro educativo. Cuando se comienza un proceso de aprendizaje concreto.

La evaluación inicial resultará útil para detectar las competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) previas que el estudiante posee en relación con el tema o unidad que se va a tratar. Al darnos un diagnóstico del estudiante, la evaluación inicial posibilita reconocer los recursos, potencialidades, dificultades del proceso de aprendizaje de cada uno. (MINEDU, 2009, p. 79).

Evaluación procesual: Es aquella que consiste en la evaluación continua del proceso o desarrollo del aprendizaje del estudiante, así como de la enseñanza del profesor, la cual se realiza a través de la recolección sistemática de datos, análisis y toma de decisiones oportunas mientras tiene lugar el proceso, con el fin de resolver las dificultades de los estudiantes. En esta evaluación, la aparición de un error o manifestación de una dificultad no será empleada para sancionar o calificar negativamente al estudiante, sino que resultará útil para detectar el problema de aprendizaje que se haya puesto de manifiesto, permitiendo la adecuación de las actividades programadas o la transmisión de explicaciones oportunas para que el proceso de aprendizaje siga su curso de manera efectiva. Como podemos observar, esta evaluación tiene carácter netamente formativo. MINEDU, DCN. (2009).

**Evaluación final:**

MINEDU (2009, p.82). Es aquella que se realiza al terminar el proceso de enseñanza-aprendizaje; puede estar referida al fin de un ciclo, área curricular, unidad didáctica o etapa educativa. Esta evaluación supone un momento de reflexión en torno a lo alcanzado después de un plazo establecido para llevar a cabo determinadas actividades y aprendizajes.

## **Estándares empleados en la Evaluación Nacional del Rendimiento**

En la literatura especializada se distinguen diversos tipos de estándares educativos, entre ellos los estándares de contenidos y los estándares de desempeño. Los estándares de contenido establecen las competencias, capacidades y contenidos temáticos que deberían ser aprendidos o desarrollados por los estudiantes”.

En nuestro sistema educativo dichos estándares se establecen a través del Diseño Curricular Nacional. En ese sentido, los estándares de desempeño definen el nivel de logro o grados de dominio que deben mostrar los estudiantes peruanos frente a los estándares de contenido para asegurar que se han cumplido los propósitos del grado o ciclo de estudio. La tarea de definir estándares de desempeño consensuados a nivel nacional es parte de la agenda pendiente que el Ministerio de Educación. Sin embargo, ante la ausencia de tales estándares; la unidad de medición de la calidad ha establecido niveles de desempeño a través de consultas a jueces especializados en pedagogía del área evaluada para cada caso.

La Evaluación Nacional del año 2004, al igual que las anteriores evaluaciones nacionales, ha tenido como referencia al DCN. En ese sentido, estas pruebas han sido diseñadas sobre la matriz de competencias y capacidades que representan los contenidos básicos de los grados y ciclos de los niveles educativos evaluados. Pautas para mejorar el rendimiento académico.

El docente puede contribuir a mejorar el rendimiento académico de los estudiantes mediante las siguientes actividades:

- Motivar al estudiante a realizar actividades orientadas al logro y a persistir en ellas.
- Fomentar en los estudiantes una alta autoestima.

- Contribuir en la resolución de conflictos personales mediante la orientación y comprensión, de ser necesario recurrir al apoyo psicológico.

Contar con indicadores fiables del rendimiento académico (notas, informes, revisiones, autoevaluaciones desde diferentes ángulos)

- Distribuir los contenidos teniendo en cuenta las características de los estudiantes.
- Desarrollar talleres de orientación y formación de hábitos de estudio.
- Orientar en cuanto a los métodos, planes y horarios de estudio.

Visto de esta manera, son muchos los elementos que intervienen en el desarrollo de un liderazgo eficaz, significa visión, estímulo para los demás, entusiasmo, amor, confianza, pasión, consistencia, prestar atención con mucha disposición del escuchar, el liderazgo estará siempre presente en todos los niveles de una organización bien sea de tipo gerencial, educativa, de salud.

En tal sentido, se espera que los líderes educativos del futuro, desarrollen la competencia de un liderazgo efectivo, en busca de soluciones novedosas e innovadoras, preocupándose porque el trabajo siempre tenga un significado y un propósito para sus seguidores, logrando que el producto final tenga un significado para todos los involucrados en el proceso (Bernal, 2000).

Justificación legal: mediante la Constitución Política del Perú de 1993. Prescribe sobre la Educación Básica Regular.

- La Ley General de Educación N° 28044. Artículo 38, señala la Investigación educacional, promover en convenio con universidades y la Dirección Regional de Educación.
- Ley de la carrera Pública Magisterial N° 29944.
- DCN de la Educación Básica Regular 2013 -2014.

### **Justificación pedagógica:**

La investigación servirá para conocer la correlación existente entre liderazgo estratégico y el rendimiento académico, en las instituciones educativas secundarias así mismo determinar la incidencia que estos aspectos puedan generar .De allí que pueden generarse alternativas que pudieren coadyuvar al mejoramiento continuo de la educación en cualquier nivel y modalidad del sistema educativo.

### **Justificación científica:**

Gracias al uso correcto del método científico en la dicotomía teórico práctico de la Investigación científica, permitirá descubrir la verdad y la relación que existente entre Liderazgo estratégico y rendimiento académico.

## **1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.1.1. Problema General:**

¿Cuál es la relación del liderazgo y el rendimiento académico promedio de los estudiantes del nivel secundario de la ciudad de Puno - 2014?



### **1.1.2. Problemas específicos:**

- ¿Cuál es la relación entre planificación y el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes del nivel secundario en la a ciudad de Puno - 2014?
- ¿Cuál es la relación entre Organización y el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes del nivel secundario en la ciudad de Puno -2014?
- ¿Cuál es la relación entre la información y el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes del nivel secundario en la Ciudad de Puno 2014?
- ¿Cuál es la relación entre cultura Institucional y el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes del nivel secundario en la ciudad de Puno 2014?
- ¿Cuál es la relación entre la gestión y el promedio rendimiento académico anual de los estudiantes del nivel secundario en la ciudad de Puno 2014?
- ¿Cuál es la relación entre la evaluación y el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes del nivel secundario en la ciudad de Puno 2014?

## **1.2. HIPÓTESIS**

### **1.2.1. Hipótesis general:**

Hi: El liderazgo tiene relación significativa con el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes en las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Puno durante el año 2014.

### **1.2.2. Hipótesis específicas:**

- He1: Existe relación directa entre planificación del liderazgo con el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes en las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Puno 2014.
- He2: Existe relación directa entre la organización del liderazgo con el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes del nivel secundario en la ciudad de Puno 2014.
- He3. Existe relación directa entre la información del liderazgo y el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes del nivel secundario en la Ciudad de Puno
- He4: Existe relación directa entre cultura Institucional del liderazgo y el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes del nivel secundario en la ciudad de Puno 2014
- He5: Existe relación directa entre la gestión del liderazgo con el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes del nivel secundario en la ciudad de Puno 2014.
- He6: Existe relación directa entre la evaluación del liderazgo y el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes del nivel secundario en la ciudad de Puno 2014.

### **1.3. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN:**

#### **1.3.1. Objetivo General:**

Determinar la relación del liderazgo y el rendimiento académico promedio de los estudiantes del nivel secundario en la ciudad Puno 2014.

### **1.3.2. Objetivos Específicos:**

- Conocer la relación entre planificación del liderazgo y el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes del nivel secundario en la ciudad de Puno 2014.
- Explicar la relación entre Organización y el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes del nivel secundario en la ciudad de Puno 2014.
- Demostrar la relación que existe entre la información y el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes del nivel secundario en la ciudad de Puno 2014
- Describir la relación entre cultura Institucional del liderazgo y el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes del nivel secundario en la ciudad de Puno 2014.
- Identificar la gestión y el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes del nivel secundario en la ciudad de Puno 2014.
- Comparar la evaluación y el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes del nivel secundario en la ciudad de Puno 2014.

## **II. MARCO METODOLÓGICO**

### **2.1. VARIABLES**

#### **a) Variable 1: Liderazgo**

Según Cuesta (2013) “El hombre por naturaleza es un ser comparativo y creador, es parte inherente de su psique y siempre ha sido una constante preguntarse así mismo, el por qué algunas personas poseen o logran más éxito que otras” es decir que ,por esta razón se realiza un análisis desde la aproximación del emprendimiento o del liderazgo

y este último desde el marco teórico del comportamiento humano, visto desde la perspectiva de las teorías Etológicas y principalmente desde el punto de vista psicológico. Por consiguiente, se busca identificar las características internas y las habilidades (competencias) que poseen los emprendedores o líderes, responden así a la pregunta de si éstos se hacen o nacen.

Avenecer, (2015) afirman que liderazgo es la habilidad de influir positivamente en la gente y los sistemas provocando una actitud determinada, bajo la autoridad de uno a fin de tener un impacto significativo y lograr resultados importantes.

El líder posee la habilidad de dirigir a un determinado grupo de estudiantes que se sienten identificados y representados por esta persona, el problema radica cuando el líder no busca un bien común, sino solamente alcanzar beneficio personal que le permita alcanzar sus objetivos planteados.

**b) Variable 2:**

Rendimiento académico.

Puede ser entendido en relación con un grupo social que fija los niveles mínimos de aprobación ante un determinado cúmulo de conocimientos o aptitudes (Carrasco, 1985, p.234).

## **2.2. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.**

El proceso de operacionalización de las variables para nuestro estudio se planteó en los siguientes cuadros.

## Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de Variables

TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS O PREGUNTAS	Nº DE ÍTEMS	%	ESCALA DE MEDIDA	INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
VARIABLE 1 LIDERAZGO	Es el proceso de ofrecer la dirección e inspiración necesarias para crear e implementar una visión, una misión y las estrategias para lograr y respaldar los objetivos organizacionales. La concepción del liderazgo, parte de un esquema sinérgico entre cuatro componentes: liderazgo, mando, comunicación y estrategia.	Capacidad que tiene el director de una Institución Educativa para concebir una visión de futuro y de conducir a la comunidad educativa a la búsqueda de esa visión, así mismo requiere propósitos y metas de largo plazo claramente definidas. Esencialmente Orientado a Resultados.	PLANIFICACION	1.. Planifica la programación curricular 2.-Planifica el trabajo institucional en equipo 1.3.-Planifica estrategias de gestión eficaz	1.Planifico oportunamente la programación curricular 2.Planifico la forma de trabajo en la institución  3.Introduzco innovación al trabajo en aula	3	10%	Rara vez  De vez en cuando  Algunas veces  Con frecuencia  Muy frecuentemente	TEST DE MEDICION
			ORGANIZACION	2.1. Organiza las innovaciones curriculares 2.2.-Organiza el trabajo en aula 2.3.-Organiza la estructura curricular	4. Organizo el desarrollo del currículo por competencias.  5. Trabajo en equipo con los demás.  6.Delego el poder entre los miembro	3	10%	Rara vez  De vez en cuando  Algunas veces  Con frecuencia  Muy frecuentemente	TEST DE MEDICION

VARIABLE 1 LIDERAZGO	Es el proceso de ofrecer la dirección e inspiración necesarias para crear e implementar una visión, una misión y las estrategias para lograr y respaldar los objetivos organizacionales. La concepción del liderazgo estratégico, parte de un esquema sinérgico entre cuatro componentes: liderazgo, mando, comunicación y estrategia.	Capacidad que tiene el director de una Institución Educativa para concebir una visión de futuro y de conducir a la comunidad educativa a la búsqueda de esa visión, así mismo requiere propósitos y metas de largo plazo claramente definidas. Esencialmente Orientado a Resultados. (Rodríguez, 1999).	3.INFORMACIÓN	3.1. Información las actividades curriculares  3.2.-Comunicación	07. Informo sobre las actividades curriculares y extracurriculares.  08 Informo los proyectos a realizar en la institución.  09. Comunico su rol a cada miembro  10. Comunico los resultados esperados.  11. Comunico proyectos a corto plazo.  12. Comunico proyectos a largo plazo	6	20%	Rara vez  De vez en cuando  Algunas veces  Con frecuencia  Muy frecuentemente	TEST DE MEDICION
			4. CULTURA INSTITUCIONAL	4.1Impulsa la actividad cultural Institucional 4.2.-Viabiliza proyectos culturales externos 4.3.-Define la línea cultural Institucional 4.4.-Difunde la cultura nacional 4.5.-Promueve los valores humanos 4.6.-Enfatiza la identidad Institucional	13. Defino la línea axiológica cultural.  14. Viabilizo proyectos culturales  15. Defino y desarrollo el estilo de cultura institucional  16. Difundo la cultura institucional  17. Impulso la cultura de los valores 18. Busco la identidad en la institución	6	20%	Rara vez  De vez en cuando  Algunas veces  Con frecuencia  Muy frecuentemente	TEST DE MEDICION

VARIABLE I LIDERAZGO	Es el proceso de ofrecer la dirección e inspiración necesarias para crear e implementar una visión, una misión y las estrategias para lograr y respaldar los objetivos organizacionales. La concepción del liderazgo estratégico, parte de un esquema sinérgico entre cuatro componentes: liderazgo, mando, comunicación y estrategia.	Capacidad que tiene el director de una Institución Educativa para concebir una visión de futuro y de conducir a la comunidad educativa a la búsqueda de esa visión, así mismo requiere propósitos y metas de largo plazo claramente definidas. Esencialmente Orientado a Resultados.	5. GESTIÓN	<p>5.1. Gestiona la institución con eficacia</p> <p>5.2.-Delega el poder entre los trabajadores</p>	<p>19.Logro el cumplimiento de roles</p> <p>20.Respeto la autonomía en el trabajo</p> <p>21.Actualizo permanentemente la organización del Currículo</p> <p>22.Gestiono democráticamente la institución</p> <p>23.Armonizo objetivos personales e institucionales</p> <p>24. Logra los objetivos trazados en el P.E.I</p>	6	20%	<p>Rara vez</p> <p>De vez en cuando</p> <p>Algunas veces</p> <p>Con frecuencia</p> <p>Muy frecuentemente</p>	TEST DE MEDICION
			6.EVALUACION	<p>6.1. Seguimiento</p> <p>6.2.Reconocimiento</p>	<p>25.Impulso la evaluación continua del proceso de enseñanza – aprendizaje</p> <p>26.Evalúo resultados en la institución</p> <p>27.Evalúo proyectos innovados a aplicar</p> <p>28.Celebramos el cumplimiento de logros</p> <p>29. Reconozco al equipo de estrategias</p> <p>30. Felicito a los trabajadores destacados</p>	6	20%	<p>Rara vez</p> <p>De vez en cuando</p> <p>Algunas veces</p> <p>Con frecuencia</p> <p>Muy frecuentemente</p>	TEST DE MEDICION

TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	ASIGNATURAS	ITEMS O PREGUNTAS	ESCALA DE CALIFICACION	VALOR FINAL	INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
VARIABLE 2. RENDIMIENTO ACADÉMICO	El rendimiento académico es un conjunto de habilidades, destrezas, hábitos, ideales, aspiraciones, intereses, inquietudes, mediante el cual el educando relaciona procesos académicos para poder verificar y mejorar su aprendizaje.	Comunicación Inglés Arte Historia, geografía y economía Formación ciudadana y cívica Persona, familia y relaciones humanas Educación física Educación religiosa Ciencia, tecnología y ambiente Educación para el trabajo Tutoría y orientación educativa	Prueba de entrada Puntaje obtenido por los estudiantes considerando el promedio final de calificación	Logro inicio  En proceso  Logro destacado	00-10  11-13  14-17  18-20	Acta de evaluación final
			Puntaje obtenido por los estudiantes considerando el promedio final de calificación Prueba de salida	Logro inicio  En proceso  Logro destacado	00-10  11-13  14-17  18-20	Acta de evaluación final



## **2.3. METODOLOGÍA.**

### **2.3.1. Método General.**

En la presente investigación, se utilizó el método cuantitativo. Según Sánchez, (1998, p.25):

El método es un procedimiento de indagación para tratar un conjunto de problemas desconocidos, procedimiento en el cual se hace uso fundamental del pensamiento lógico. Es la manera sistematizada en que se efectúa el pensamiento reflexivo que nos permite llevar a cabo un proceso de investigación científica.

### **2.3.2. Método Específico:**

Se empleó el método descriptivo y el método estadístico:

El Método Descriptivo, por cuanto nos permitió describir la realidad concreta y objetiva.

También se hizo uso del método estadístico. Según Ary, y otros (1986, p.76):

“Los métodos estadísticos describen los datos y características de la población o fenómeno en estudio...”.

## **2.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN NO EXPERIMENTAL**

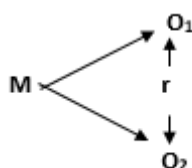
El diseño general viene a ser correlacional. Según Oseda, (2008, p. 82): El diseño no experimental, es donde las variables independientes no son manipuladas deliberadamente. Con estos diseños se hacen investigaciones donde los sujetos, los fenómenos y los procesos se estudian tal como se dan y por lo tanto sólo se pueden

saber que algo es causa de algo, si esto es observable después que sucedió, por lo que se denomina EX POST FACTO (después que aconteció). En este tipo de diseño el investigador no introduce ninguna variable experimental en la situación que desea estudiar.

Según Oseda, (2008, p.117): El tipo de estudio de la presente investigación es básico por que no persigue una utilización inmediata para los conocimientos obtenidos, sino que busca acrecentar los acontecimientos teóricos para el progreso de una ciencia, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas.

## 2.5. DISEÑO DEL INVESTIGACIÓN CORRELACIONAL

Según Sánchez, (1998, p.79), “La investigación descriptivo - correlacional, se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos a más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados”. El esquema es el siguiente:



Donde:

M = muestra

O1 = Observación de la variable liderazgo.

O2 = Observación de la variable Rendimiento académico.

r = Correlación entre dichas variables.

Para comprobar la veracidad de la hipótesis que se plantea en el presente trabajo de investigación de tipo correlacional se utilizará la correlación de Pearson.

La fórmula de correlación de Pearson es el siguiente:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

**a) Determinación de las hipótesis estadísticas.**

H1:  $R_{xy} \neq 0$  (significa que existe algún grado de relación entre las dos variables)

H0:  $R_{xy} = 0$  (significa que no existe relación entre las dos variables)

**b) Nivel de significancia.**

Se usará un nivel de significancia entre el 1% y el 10% cuando no se precisa este nivel, se asume un nivel de significancia del 5% es decir,  $\alpha=0.05$

**c) Estadística de prueba.**

Se usará la distribución T con n-2 grados de libertad.

$$t_c = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Donde:

$t_c$ : T calculada

n: tamaño de muestra

r: coeficiente de correlación.

**d) Regla de decisión.**

Si  $t_c > t$ , entonces se rechaza  $H_0$

Para tomar la decisión correspondiente respecto al coeficiente de correlación que se obtiene, como parámetro, se toma en cuenta la siguiente tabla:

Correlación positiva muy baja	$r \leq 0,25$
Correlación positiva baja	$0,26 \leq r \leq 0,50$
Correlación positiva moderada	$0,51 \leq r \leq 0,75$
Correlación positiva alta	$0,76 \leq r \leq 0,90$
Correlación positiva casi perfecta o perfecta	$0,91 \leq r \leq 1,00$

Correlación positiva muy baja  $r \leq 0,25$

Correlación positiva baja  $0,26 \leq r \leq 0,50$

Correlación positiva moderada  $0,51 \leq r \leq 0,75$

Correlación positiva alta  $0,76 \leq r \leq 0,90$

Correlación positiva casi perfecta o perfecta  $0,91 \leq r \leq 1,00$

## 2.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 2.6.1. Población:

Según Oseda, (2008, p.120) “La población es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, sea una ciudadanía común, la calidad de ser miembros de una asociación voluntaria o de una raza, la matrícula en una misma universidad, o similares”.

En el caso de nuestra investigación, la población estará conformada por 08 directores y 240 estudiantes del 5° año de las Instituciones Educativas secundarias en la ciudad de Puno 2014.

### 2.6.2. Muestra:

El mismo Oseda (2008, p.122) menciona que: La muestra es una parte pequeña de la población o un subconjunto de esta, que sin embargo posee las principales características de aquella. Esta es la principal propiedad de la

muestra (poseer las principales características de la población) la que hace posible que el investigador, que trabaja con la muestra, generalice sus resultados a la población.

*Tabla 2*

*Muestra de estudio instituciones educativas secundarias de la ciudad de puno 2014.*

IES	Nº de secciones	Nº de estudiantes
I.E.S. Independencia Nacional	1	30
I.E.S. C. Rubina Burgos	1	30
I.E.S. Comercial Nº 45	1	30
I.E.S. GUE San Carlos	1	30
I.E.S. María Auxiliadora	1	30
I.E.S. Santa Rosa	1	30
I.E.S. Industrial Nº 32	1	30
I.E.S. Glorioso San Carlos	1	30
Total	8	240

## 2.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

*Tabla 3*

*Técnicas e instrumentos de recolección de datos*

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	DATOS A OBSERVAR
<b>Fichaje</b>	Fichas bibliográficas, resumen, transcripción y resumen.	Marco teórico conceptual, recolectar y detectar la mayor cantidad de información relacionada con el trabajo de investigación.
Psicométrico	Test de Medición sobre Liderazgo	La descripción de Liderazgo en las IES en la ciudad de Puno.
Análisis documental	Acta de evaluación final sobre rendimiento académico	Rendimiento académico en las Instituciones Educativas en la ciudad de Puno.

### **Validez y fiabilidad del instrumento de medición.**

Para la variable liderazgo, se utilizó el test validado de Valle (2001) Análisis y diseño del sistema de liderazgo y para la variable rendimiento académico promedio se utilizó las actas de evaluación

### **2.8. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS.**

Se utilizó los siguientes estadígrafos:

- a. Preparación de datos: Se empleó una preparación computarizada, ya que contamos con preguntas cerradas en el cuestionario estructurado, todo ello lo conseguimos empleando el software estadístico SPSS en su versión 20.
- b. Técnica estadística a usar: De acuerdo a nuestros objetivos se empleó las técnicas estadísticas para prueba de correlación y de independencia como la prueba de hipótesis, medidas centrales y de posición: moda, el promedio así mismo la prueba de Correlación de Pearson que nos permitieron determinar la relación entre las variables de estudio.
- c. Presentación de datos: Los datos se presentan en tablas de distribución de frecuencias y gráficos de barra para variables cualitativas.
- d. Diseño estadístico de la prueba de hipótesis:

### **III. RESULTADOS**

#### **3.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS**

En este capítulo se presentan los resultados de la investigación realizada y su respectivo análisis e interpretación, la misma que está organizado en dos partes: resultados sobre liderazgo y rendimiento académico promedio de los estudiantes en todos los casos mostrando la influencia sobre el rendimiento académico promedio en las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Puno, en el periodo 2014.

El instrumento Test de medición sobre Liderazgo de Valle, 2001.” tiene 30 ítems, y tiene la siguiente escala de medición:

Rara vez

De vez en cuando

Algunas veces

Con frecuencia

Muy frecuentemente

## Variable liderazgo estratégico.

Tabla 4

Dimensión planificación.

INTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS	Valor de la medición	Escala de medición	frecuencia	porcentaje
G.U.E. SAN CARLOS	4	Con frecuencia	2	25.0%
CARLOS RUBINA	4	Con frecuencia		
SANTA ROSA	3	Algunas veces		
INDEPENDENCIA	3	Algunas veces	3	37.5%
GLORIOSO SAN CARLOS	3	Algunas veces		
COMERCIAL 45	2	De vez en cuando		
MARIA AUXILIADORA	2	De vez en cuando	3	37.5%
INDUSTRIAL 32	2	De vez en cuando		
Total			8	100.0%

Fuente: Test sobre análisis y diseño del sistema de liderazgo

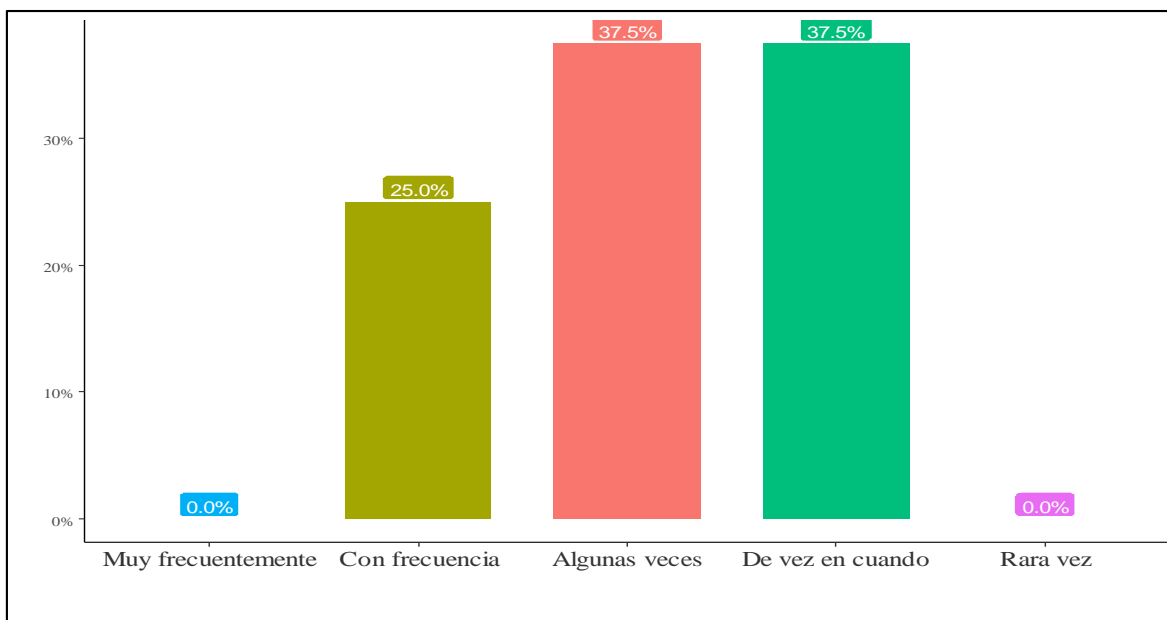


Figura 1 Test sobre análisis y diseño del sistema de liderazgo

La tabla 4 y figura 1, describen los resultados de la medición a 8 instituciones educativas secundarias en donde se tiene que de acuerdo a los directores, en 2 I.E.S., Carlos Rubina Burgos y la G.U.E. San Carlos “con frecuencia” se planifica como parte del liderazgo que



representa el 25% y en 3 instituciones, Comercial 45, María Auxiliadora e Industrial 32 “de vez en cuando” se planifica que representa el 37.5%.

Tabla. 5

*Dimensión organización*

<b>INTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS</b>	Valor de la medición	Escala de medición	frecuencia	porcentaje
INDEPENDENCIA	3	Algunas veces		
CARLOS RUBINA	3	Algunas veces		
G.U.E. SAN CARLOS	3	Algunas veces	5	62.5%
SANTA ROSA	3	Algunas veces		
GLORIOSO SAN CARLOS	3	Algunas veces		
MARIA AUXILIADORA	2	De vez en cuando		
INDUSTRIAL 32	2	De vez en cuando	3	37.5%
COMERCIAL 45	2	De vez en cuando		
<b>Total</b>			8	100.0%

Fuente: Test sobre análisis y diseño del sistema de liderazgo.

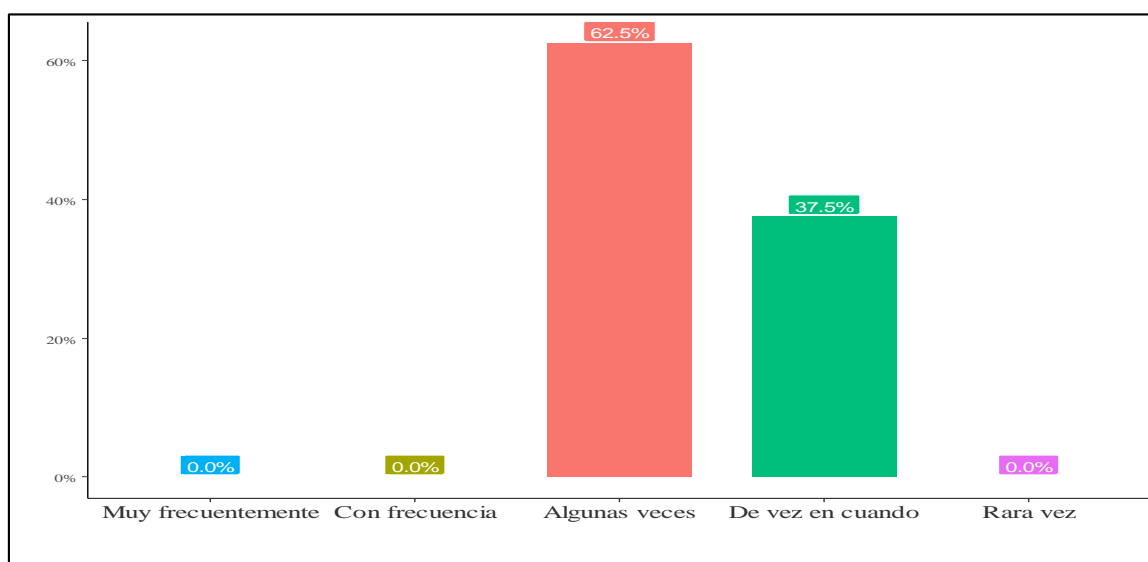


Figura 2 Frecuencias de la dimensión organización

La tabla 5 y figura 2, describen los resultados de la medición a 8 instituciones educativas secundarias en donde se tiene que, de acuerdo a los directores, en 5 instituciones, Independencia, Carlos Rubina Burgos, la G.U.E. San Carlos, Santa Rosa y Glorioso San

Carlos “algunas veces” se organiza como parte del liderazgo que representa el 62.5% y en 3 instituciones, Comercial 45, María Auxiliadora e Industrial 32 “de vez en cuando” se organiza que representa el 37.5%.

Tabla. 6

*Dimensión información*

<b>INTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS</b>	Valor de la medición	Escala de medición	frecuencia	porcentaje
CARLOS RUBINA	4	Con frecuencia		
G.U.E. SAN CARLOS	4	Con frecuencia	3	37.5%
SANTA ROSA	4	Con frecuencia		
GLORIOSO SAN CARLOS	3	Algunas veces	2	25.0%
INDEPENDENCIA	3	Algunas veces		
MARIA AUXILIADORA	2	De vez en cuando		
COMERCIAL 45	2	De vez en cuando	3	37.5%
INDUSTRIAL 32	2	De vez en cuando		
<b>Total</b>			8	100.0%

Fuente: Test sobre análisis y diseño del sistema de liderazgo.

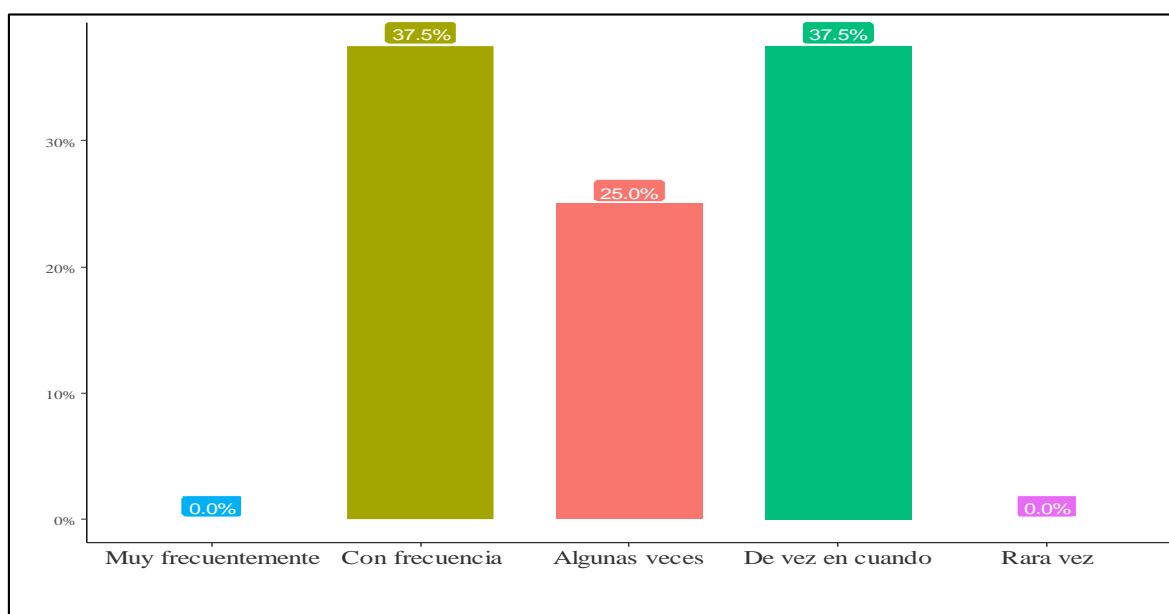


Figura 3 Frecuencias de la dimensión información

La tabla 6 y figura 3, describen los resultados de la medición a 8 instituciones educativas secundarias en donde se tiene que, de acuerdo a los directores; en 3 instituciones, Carlos Rubina Burgos, la G.U.E. San Carlos y Santa Rosa “con frecuencia” se utiliza la

información como parte del liderazgo que representa el 37.5%; Comercial 45, María Auxiliadora e Industrial 32 “de vez en cuando” se utiliza la información que representa el 37.5%.

Tabla. 7

Frecuencias de la dimensión cultura institucional

INTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS	Valor de la medición	Escala de medición	frecuencia	porcentaje
CARLOS RUBINA	4	Con frecuencia		
G.U.E. SAN CARLOS	4	Con frecuencia	3	37.5%
SANTA ROSA	4	Con frecuencia		
COMERCIAL 45	3	Algunas veces		
GLORIOSO SAN CARLOS	3	Algunas veces		
INDEPENDENCIA	3	Algunas veces	4	50.0%
INDUSTRIAL 32	3	Algunas veces		
MARIA AUXILIADORA	2	De vez en cuando	1	12.5%
Total			8	100.0%

Fuente: Test sobre análisis y diseño del sistema de liderazgo

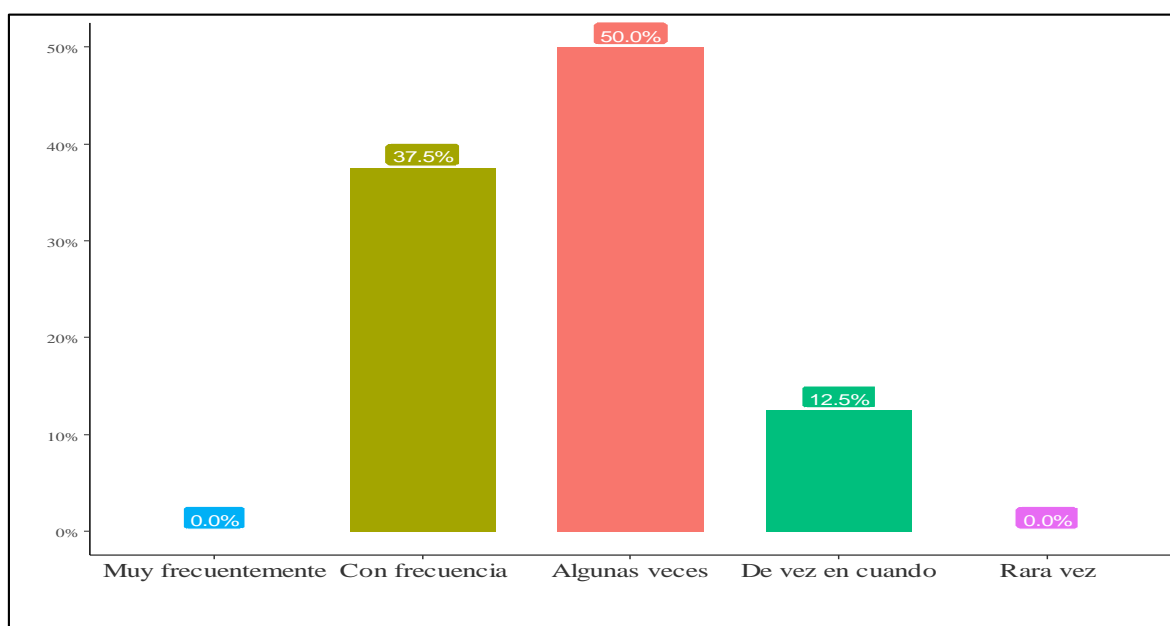


Figura 4 Frecuencias de la dimensión cultura institucional

La tabla 7 y figura 4, describen los resultados de la medición a 8 instituciones educativas secundarias en donde se tiene que de acuerdo a los directores, en 3 instituciones, Carlos Rubina Burgos, la G.U.E. San Carlos y Santa Rosa “con frecuencia” se practica la

cultura institucional como parte del liderazgo que representa el 37.5% y en María Auxiliadora “de vez en cuando” se práctica la cultura institucional que representa el 12.5%.

### 3.2. DE LA DIMENSIÓN GESTIÓN.

Tabla. 8

Porcentaje de la dimensión gestión

INTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS	Valor de la medición	Escala de medición	frecuencia	Porcentaje
CARLOS RUBINA	4	Con frecuencia		
G.U.E. SAN CARLOS	4	Con frecuencia	3	37.5%
SANTA ROSA	4	Con frecuencia		
COMERCIAL 45	3	Algunas veces		
GLORIOSO SAN CARLOS	3	Algunas veces	4	50.0%
INDEPENDENCIA	3	Algunas veces		
INDUSTRIAL 32	3	Algunas veces		
MARIA AUXILIADORA	2	De vez en cuando	1	12.5%
Total			8	100.0%

Fuente: Test sobre análisis y diseño del sistema de liderazgo.

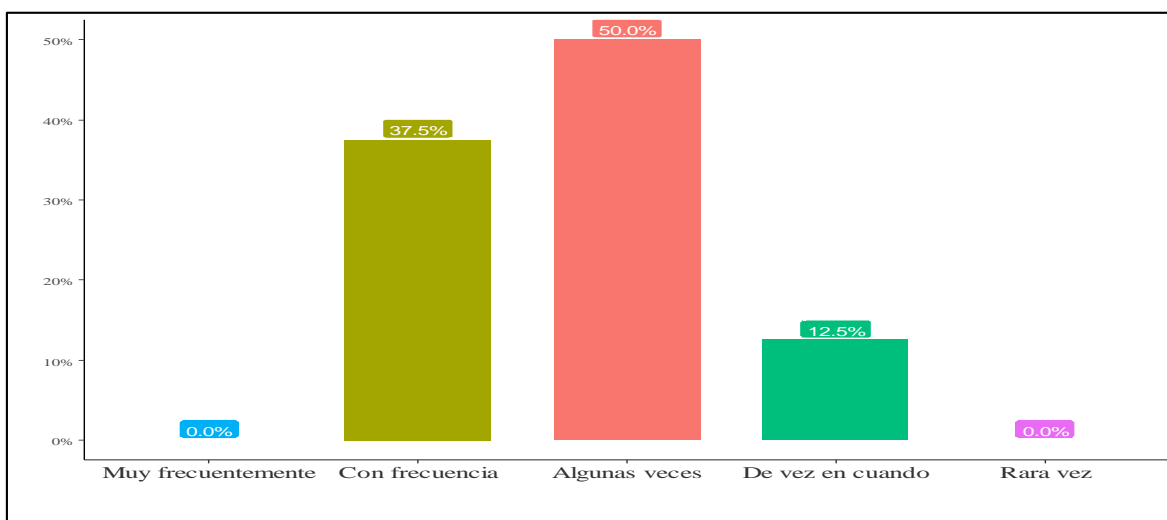


Figura 5 Frecuencias de la dimensión gestión

La tabla 8 y figura 5, describen los resultados de la medición a 8 instituciones educativas secundarias en donde se tiene que, de acuerdo a los directores, en 3 instituciones, Carlos Rubina Burgos, la G.U.E. San Carlos y Santa Rosa “con frecuencia” se práctica la

gestión como parte del liderazgo estratégico que representa el 37.5% y en la I.E.S. María Auxiliadora “de vez en cuando” se práctica la gestión que representa el 12.5%.

### 3.3. DE LA DIMENSIÓN EVALUACIÓN.

Tabla. 9

Porcentaje de la dimensión evaluación:

INTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS	Valor de la medición	Escala de medición	frecuencia	Porcentaje
CARLOS RUBINA	4	Con frecuencia		
COMERCIAL 45	4	Con frecuencia	4	50.0%
G.U.E. SAN CARLOS	4	Con frecuencia		
SANTA ROSA	4	Con frecuencia		
INDUSTRIAL 32	3	Algunas veces		
GLORIOSO SAN CARLOS	3	Algunas veces	3	37.5%
INDEPENDENCIA	3	Algunas veces		
MARIA AUXILIADORA	2	De vez en cuando	1	12.5%
Total			8	100.0%

Fuente: Test sobre análisis y diseño del sistema de liderazgo.

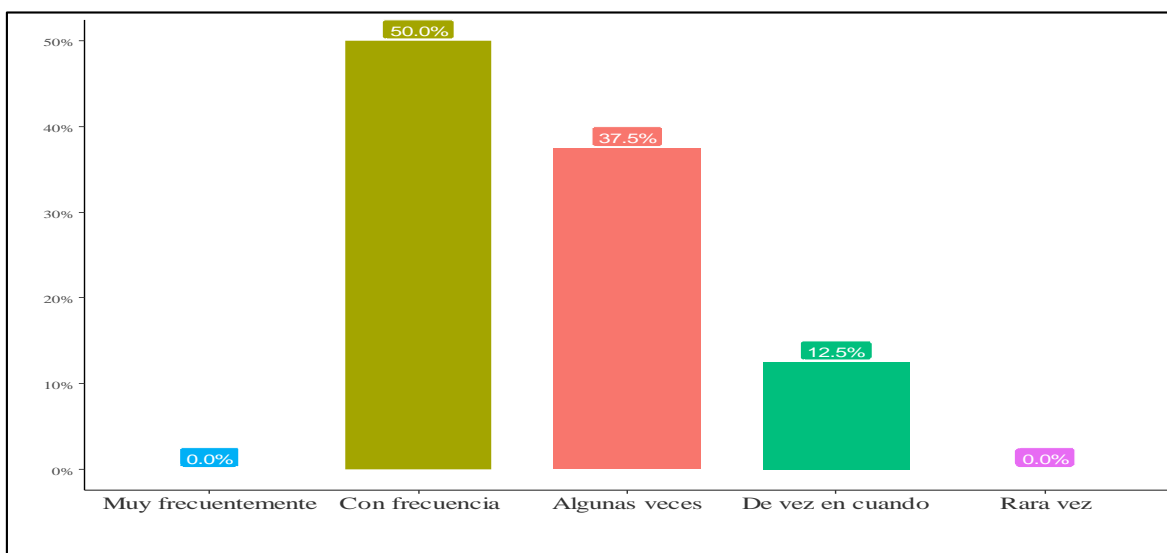


Figura 6 Frecuencias de la dimensión evaluación

La tabla 9 y figura 6, describen los resultados de la medición a 8 instituciones educativas secundarias en donde se tiene que, de acuerdo a los directores, en 4 instituciones, Carlos Rubina Burgos, Comercial 45, la G.U.E. San Carlos y Santa Rosa “con frecuencia” se realiza

la evaluación como parte del liderazgo que representa el 50% y en la I.E.S. María Auxiliadora “de vez en cuando” se realiza la evaluación que representa el 12.5%.

### 3.4. DE LA VARIABLE LIDERAZGO

Tabla. 10

Porcentaje de la variable liderazgo

INTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS	Valor de la medición	Escala de medición	frecuencia	Porcentaje
CARLOS RUBINA	4	Con frecuencia		
G.U.E. SAN CARLOS	4	Con frecuencia	3	37.5%
SANTA ROSA	4	Con frecuencia		
COMERCIAL 45	3	Algunas veces		
INDEPENDENCIA	3	Algunas veces		
INDUSTRIAL 32	3	Algunas veces	4	50.0%
GLORIOSO SAN CARLOS	3	Algunas veces		
MARIA AUXILIADORA	2	De vez en cuando	1	12.5%
Total			8	100.0%

Fuente: Test sobre análisis y diseño del sistema de liderazgo.

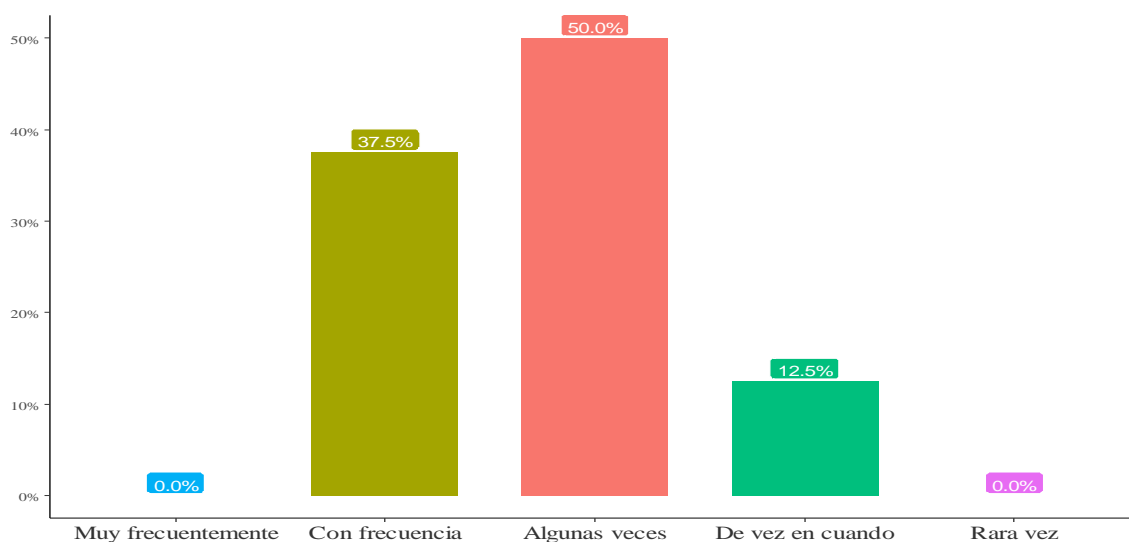


Figura 7 Porcentaje de la variable liderazgo estratégico

La tabla 10 y figura 7, describen los resultados de la medición a 8 instituciones educativas secundarias en donde se tiene que, de acuerdo a los directores, en 3 instituciones, Carlos Rubina Burgos, la G.U.E. San Carlos y Santa Rosa “con frecuencia” se practica el

liderazgo estratégico que representa el 37.5% y en la I.E.S. María Auxiliadora “de vez en cuando” se practica el liderazgo estratégico que representa el 12.5%.

### 3.5. DE LA VARIABLE RENDIMIENTO ACADÉMICO PROMEDIO.

Para medir el rendimiento académico promedio de los estudiantes se ha considerado los promedios anuales por Institución Educativa del año académico 2013 de todas las áreas del aprendizaje, como: Matemática, Comunicación, Inglés, Arte, Historia, Geografía y Economía, Formación Ciudadana y Cívica, Persona, Familia y Relaciones, Educación Física, Educación religiosa, Ciencia, Tecnología y Ambiente, Educación para el Trabajo de los estudiantes de educación secundaria de la ciudad de Puno:

Promedios generales por instituciones.

Desde las actas finales se presentan en el siguiente cuadro:

*Tabla 11*

*Distribución de promedios de las instituciones educativas secundarias de Puno.*

INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE PUNO	Matemáticas	Comunicación	Inglés	Arte	Historia - Cívica	Formación Ciudadana	Persona, Familia y Educación física	Educación Ciencia,	Tecnología y ambiente	Educación para el	Sumatoria	PROMEDIO	
I.E.S. Independencia Nacional	13.3	13.0	12.0	14.5	12.6	13.0	14.6	13.3	14.6	13.3	14.2	148.4	<b>13</b>
I.E.S. C. Rubina Burgos	13.3	14.1	13.5	15.2	14.9	13,97	13.0	15.9	14.1	15.0	15.1	144.1	<b>14</b>
I.E.S. Comercial N° 45	12.5	12.5	13.6	14.3	14.6	14,07	13.5	15.5	13.4	11.3	13.4	134.6	<b>13</b>
I.E.S. GUE San Carlos	13.5	15.0	14.8	15.2	14.2	14,58	14.7	16.4	15.2	14.2	14.6	147.7	<b>15</b>
I.E.S. María Auxiliadora	12.3	13.2	12.8	13.1	12.7	13,07	14.0	15.9	14.7	12.4	13.3	134.3	<b>13</b>
I.E.S. Santa Rosa	12.3	14.2	14.0	15.8	13.9	13,75	14.5	15.2	13.5	14.6	14.7	142.6	<b>14</b>
I.E.S. Industrial N° 32	13.0	14.7	12.3	13.8	13.7	13,97	13.6	14.4	13.3	12.5	13.5	134.7	<b>13</b>
I.E.S. Glorioso San Carlos	14.3	13.6	14.8	14.5	13.2	12,36	14.7	14.3	14.0	12.7	13.5	139.6	<b>14</b>

*Tabla. 12*

*Porcentaje de la variable rendimiento académico promedio.*

INITIUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS	Valor de la medición	Escala de medición	frecuencia	porcentaje
CARLOS RUBINA	3	Logro inicio		
G.U.E. SAN CARLOS	3	Logro inicio	4	50.0%
SANTA ROSA	3	Logro inicio		

GLORIOSO SAN CARLOS	3	Logro inicio		
MARIA AUXILIADORA	2	En proceso		
COMERCIAL 45	2	En proceso	4	50.0%
INDUSTRIAL 32	2	En proceso		
INDEPENDENCIA	2	En proceso		
Total			8	100.0%

Fuente: ficha de resumen de promedio académico

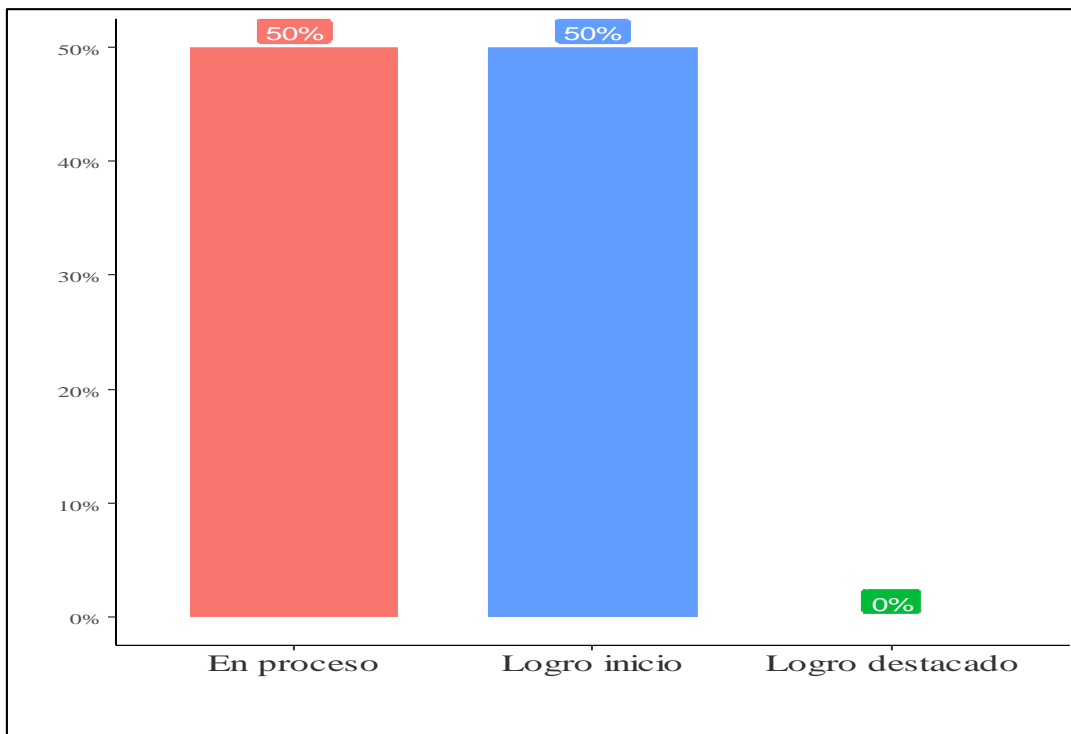


Figura 8 Frecuencias de la variable rendimiento académico

La tabla 12 y figura 8, describen los resultados de la medición a 8 instituciones educativas secundarias en donde se tiene que de acuerdo al rendimiento académico promedio de los estudiantes; en 4 instituciones, Carlos Rubina Burgos, la G.U.E. San Carlos, Santa Rosa y Glorioso San Carlos se encuentran en la escala de “logro inicio” que representa el 50% y 4 instituciones, Independencia, Comercial 45, María Auxiliadora e Industrial 32 “en proceso” en el desarrollo de sus capacidades que representa el 50%.



### 3.6. CONTRASTE DE HIPÓTESIS ESTADÍSTICA

#### ➤ Prueba de hipótesis de la variable liderazgo

##### **Formulación de hipótesis**

**Hipótesis nula (H<sub>0</sub>):** El liderazgo no tiene relación significativa con el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes de las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Puno durante el año 2012.

**Hipótesis alternativa (H<sub>1</sub>):** El liderazgo si tiene relación significativa con el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes de las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Puno durante el año 2014.

##### **Elección del nivel de significancia.**

Para nuestro estudio se tomó un nivel de significancia del 5%, es decir que  $\alpha=0.05$ , así mismo el nivel de confianza que emplearemos para nuestro estudio es del 95%.

##### **Selección de la estadística de prueba.**

Para ver si existe relación significativa entre el liderazgo y el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes de las instituciones educativas, se empleó la prueba estadística de la Correlación de Pearson.

## PRUEBA DE HIPÓTESIS DE LA VARIABLE LIDERAZGO Y LA VARIABLE RENDIMIENTO ACADÉMICO PROMEDIO

*Tabla 13*

Correlación entre la variable liderazgo y la variable rendimiento académico promedio.

		LIDERAZGO ESTRATÉGICO	RENDIMIENTO ACADÉMICO PROMEDIO
<b>LIDERAZGO ESTRATÉGICO</b>	Correlación de Pearson	1	,881**
	Sig. (bilateral)		,0034
	N	8	8
<b>RENDIMIENTO ACADÉMICO PROMEDIO</b>	Correlación de Pearson	,881**	1
	Sig. (bilateral)	,0034	
	N	8	8

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Test sobre análisis y diseño del sistema de liderazgo.

En la tabla 13, se observa que existe una correlación lineal positiva fuerte entre la variable liderazgo estratégico y la variable rendimiento académico promedio anual de los estudiantes, de 8 instituciones Educativas en estudio, con un nivel de significancia al 5%.

### **Toma de decisión:**

En la tabla 13, se observa que el valor de significancia es de 0.0034, y este valor resulta ser menor que la probabilidad de estudio ( $\alpha = 0.05$ ); entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación significativa entre la variable liderazgo estratégico con la variable rendimiento académico promedio anual de los estudiantes en las I.E.S. de la ciudad de Puno 2014.

## PRUEBA DE HIPÓTESIS DE LA DIMENSIÓN DE PLANIFICACIÓN Y LA VARIABLE RENDIMIENTO ACADÉMICO PROMEDIO

*Tabla 14*

*Correlación entre la dimensión planificación con la variable rendimiento académico promedio.*

		PLANIFICACIÓN	RENDIMIENTO ACADÉMICO PROMEDIO
<b>PLANIFICACIÓN</b>	Correlación de Pearson	1	,811**
	Sig. (bilateral)		,0017
	N	8	8
<b>RENDIMIENTO ACADÉMICO PROMEDIO</b>	Correlación de Pearson	,811**	1
	Sig. (bilateral)	,0017	
	N	8	8

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Test sobre análisis y diseño del sistema de liderazgo.

En la tabla 14, se observa que existe una correlación positiva fuerte entre la planificación del liderazgo estratégico y el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes, de las 8 instituciones Educativas en estudio, con un nivel de significancia al 5%.

### **Toma de decisión:**

En la tabla 14, se observa que el valor de significancia es de 0.0017, y este valor resulta ser menor que la probabilidad de estudio ( $\alpha = 0.05$ ); entonces se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis específica alterna, concluyendo que existe relación entre planificación de liderazgo con el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes en las I.E.S. de la ciudad de Puno.

**PRUEBA DE HIPÓTESIS DE LA DIMENSIÓN DE LA ORGANIZACIÓN CON LA VARIABLE RENDIMIENTO ACADÉMICO PROMEDIO**

*Tabla 15*

*Correlación entre la dimensión de la organización con la variable rendimiento académico promedio.*

		<b>ORGANIZACIÓN</b>	<b>RENDIMIENTO ACADÉMICO PROMEDIO</b>
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Correlación de Pearson	1	,754*
	Sig. (bilateral)		,0116
	N	8	8
<b>RENDIMIENTO ACADÉMICO PROMEDIO</b>	Correlación de Pearson	,754*	1
	Sig. (bilateral)	,0116	
	N	8	8

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Test sobre análisis y diseño del sistema de liderazgo.

Se observa que existe correlación positiva media entre la organización del liderazgo estratégico y el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes, de las 8 instituciones educativas en estudio, con un nivel de significancia al 5%.

**Toma de decisión:**

Se observa que el valor de significancia es de 0.0116, y este valor resulta ser menor que la probabilidad de estudio ( $\alpha = 0.05$ ); entonces se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis específica alterna, concluyendo que existe relación entre la organización del liderazgo estratégico con el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes en las I.E.S. de la ciudad de Puno 2014.

**PRUEBA DE HIPÓTESIS DE LA DIMENSIÓN DE LA INFORMACION CON LA VARIABLE RENDIMIENTO ACADÉMICO PROMEDIO**

*Tabla 16*

*Correlación entre la dimensión de la información con la variable rendimiento académico promedio.*

		INFORMACIÓN	RENDIMIENTO ACADÉMICO PROMEDIO
<b>INFORMACIÓN</b>	Correlación de Pearson	1	,753*
	Sig. (bilateral)		,004
	N	8	8
<b>RENDIMIENTO ACADÉMICO PROMEDIO</b>	Correlación de Pearson	,753*	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	8	8

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Test sobre análisis y diseño del sistema de liderazgo.

Se observa que existe correlación positiva media entre la información del liderazgo estratégico y el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes, de las 8 instituciones educativas en estudio, con un nivel de significancia al 5%.

**Toma de decisión:**

Se observa que el valor de significancia es de 0.004, y este valor resulta ser menor que la probabilidad de estudio ( $\alpha = 0.05$ ); entonces se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis específica alterna, concluyendo que existe relación entre la información del liderazgo estratégico con el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes en las I.E.S. de la ciudad de Puno 2014.

**PRUEBA DE HIPÓTESIS DE LA DIMENSIÓN DE LA CULTURA INSTITUCIONAL CON LA VARIABLE RENDIMIENTO ACADÉMICO PROMEDIO**

*Tabla 17*

*Correlación entre la dimensión de la cultura institucional con la variable rendimiento académico promedio*

		<b>CULTURA INSTITUCIONAL</b>	<b>RENDIMIENTO ACADÉMICO PROMEDIO</b>
<b>CULTURA INSTITUCIONAL</b>	Correlación de Pearson	1	,801**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	8	8
<b>RENDIMIENTO ACADÉMICO PROMEDIO</b>	Correlación de Pearson	,801**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	8	8

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Test sobre análisis y diseño del sistema de liderazgo.

Se observa que existe correlación positiva media entre la cultura institucional del liderazgo estratégico y el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes, de las 8 instituciones educativas en estudio, con un nivel de significancia al 5%.

**Toma de decisión:**

Se observa que el valor de significancia es de 0.002, y este valor resulta ser menor que la probabilidad de estudio ( $\alpha = 0.05$ ); entonces se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis específica alterna, concluyendo que existe relación entre la cultura institucional del liderazgo estratégico con el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes en las I.E.S. de la ciudad de Puno 2014.

**PRUEBA DE HIPÓTESIS DE LA DIMENSIÓN DE ORGANIZACIÓN CON LA VARIABLE RENDIMIENTO ACADÉMICO PROMEDIO.**

*Tabla 18*

*Correlación entre la dimensión gestión con la variable rendimiento académico promedio.*

		<b>GESTIÓN</b>	<b>RENDIMIENTO ACADÉMICO PROMEDIO</b>
<b>GESTIÓN</b>	Correlación de Pearson	1	,894**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	8	8
<b>RENDIMIENTO ACADÉMICO PROMEDIO</b>	Correlación de Pearson	,894**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	8	8

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Test sobre análisis y diseño del sistema de liderazgo.

Se observa que existe correlación positiva muy fuerte ( $r= 0.894$ ) entre la gestión del liderazgo y el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes, de las 8 instituciones educativas en estudio, con un nivel de significancia al 5%.

**Toma de decisión:**

En la tabla 18 se observa que el valor de significancia es de 0.002, y este valor resulta ser menor que la probabilidad de estudio ( $\alpha = 0.05$ ); entonces se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis específica alterna, concluyendo que existe relación entre la gestión del liderazgo estratégico con el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes en las I.E.S. de la ciudad de Puno 2014.

**PRUEBA DE HIPÓTESIS DE LA DIMENSIÓN DE EVALUACIÓN CON LA VARIABLE RENDIMIENTO ACADÉMICO PROMEDIO**

*Tabla 19*

*Correlación entre la dimensión evaluación con la variable rendimiento académico promedio.*

		EVALUACIÓN	RENDIMIENTO ACADÉMICO PROMEDIO
<b>EVALUACIÓN</b>	Correlación de Pearson	1	,761*
	Sig. (bilateral)		,0301
	N	8	8
<b>RENDIMIENTO ACADÉMICO PROMEDIO</b>	Correlación de Pearson	,761*	1
	Sig. (bilateral)	,0301	
	N	8	8

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Test sobre análisis y diseño del sistema de liderazgo.

Se observa que existe correlación positiva media entre la evaluación del liderazgo estratégico y el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes, de las 8 instituciones educativas en estudio, con un nivel de significancia al 5%.

**Toma de decisión:**

Se observa que el valor de significancia es de 0.0301, y este valor resulta ser menor que la probabilidad de estudio ( $\alpha = 0.05$ ); entonces se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis específica alterna, concluyendo que existe relación entre la evaluación del liderazgo estratégico con el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes en las I.E.S. de la ciudad de Puno 2014.



#### **IV. DISCUSION DE RESULTADOS**

De los cuadros y gráficos visualizados se deduce que el Liderazgo estratégico se relaciona significativamente con el Rendimiento académico en las Instituciones Educativas Secundarias de la ciudad de Puno. Dichos resultados son refrendados con la investigación de Miranda (2008), Sustentó en la Pontificia Universidad Católica de Chile, para obtener el grado de Magister en Educación, la tesis titulada “Influencia del liderazgo directivo en el rendimiento escolar de los estudiantes del segundo año de secundaria en la comunidad de Santiago”; cuyo propósito fue estudiar la problemática establecida por el grado de influencia del liderazgo directivo en el rendimiento académico de 200 estudiantes del segundo año de secundaria, empleó una metodología no experimental en la investigación de tipo descriptivo correlacional, los resultados a la que arribó fue: que, la variable independiente liderazgo directivo, incide directamente en el rendimiento académico de los estudiantes del segundo año al potenciar los canales operativos de información y comunicación, que permiten la participación de todos los miembros en la institución educativa, así mismo se ha encontrado en la investigación, que la variable liderazgo directivo, influye directamente en el rendimiento académico de los estudiantes, al crear una cultura institucional de identidad y pertenencia a dicha comunidad educativa cuya aceptación eleva el autoestima del estudiante.

Parisaca, J. (2010) sustentó en la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” de Juliaca. La presente tesis titulada “influencia del estilo directivo, liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes entre 2007-2009 en la I.E.S. María Auxiliadora de Puno”, tiene por objetivo determinar el grado de influencia que tiene el estilo directivo, liderazgo estratégico y gestión eficaz sobre el rendimiento promedio de los estudiantes del VII ciclo de la Institución Educativa en estudio. La metodología que se ha empleado en la presente investigación es de tipo no experimental y el diseño es correlacional, se trató con una muestra de 96 estudiantes, 35 profesores y 85

padres de familia extraída mediante muestreo estratificado con asignación proporcional de las 07 secciones de la Institución Educativa secundaria María Auxiliadora. Llegando a la conclusión de que el estilo directivo, liderazgo estratégico y la gestión eficaz que lleva el director influye significativamente en el rendimiento promedio de los estudiantes del VII ciclo de la Institución Educativa en estudio ya que se observó un incremento en el promedio general de un 55.9% a un 78.1% en un nivel de rendimiento bueno. Utilizando encuesta y test de evaluación de liderazgo estratégico.

La primera hipótesis específica: Planificación se relaciona directa y significativamente con el rendimiento académico en las Instituciones Educativas de la ciudad de Puno, se observa que el valor de significancia es de 0.0017, y este valor resulta ser menor que la probabilidad de estudio ( $\alpha = 0.05$ ); entonces se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis específica alterna, concluyendo que existe relación entre planificación de liderazgo estratégico con el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes.– Aprendizaje y su evaluación, Organizar los contenidos basados en el diseño curricular básico.

Respecto a la hipótesis específica N° 02: se observa que el valor de significancia es de 0.0116, y este valor resulta ser menor a la probabilidad de estudio ( $\alpha = 0.05$ ); entonces se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis específica alterna, concluyendo que existe relación entre organización de liderazgo estratégico con el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes en las I.E.S. de la ciudad de Puno

Respecto a la hipótesis específica N° 03: se observa que el valor de significancia es de 0.004, y este valor resulta ser menor que la probabilidad de estudio ( $\alpha = 0.05$ ); entonces se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis específica alterna, concluyendo que existe

relación entre la información del liderazgo con el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes en las I.E.S. de la ciudad de Puno estos resultados son corroborados por

Respecto a la hipótesis específica N° 04 Se observa que el valor de significancia es de 0.002, y este valor resulta ser menor que la probabilidad de estudio ( $\alpha = 0.05$ ); entonces se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis específica alterna, concluyendo que existe relación entre la cultura institucional del liderazgo estratégico con el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes en las I.E.S. de la ciudad de Puno. Como lo corrobora Gómez (1996, p. 18) Cultura institucional ha sido interpretada desde distintos enfoques, siendo sus conceptos no siempre coincidentes puntos de vista útiles para interpretar el significado de este importante concepto en las instituciones educativas. Su influencia, alcanza tanto a sus dimensiones formales como informales así mismo desarrollar y difundir las expresiones culturales en la institución con identidad local y nacional.

Respecto a la Hipótesis N°5 Se observa que existe correlación positiva muy fuerte ( $P= 0.894$ ) entre la gestión del liderazgo y el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes, de las 8 instituciones educativas en estudio, con un nivel de significancia al 5%. En la tabla 15, se observa que el valor de significancia es de 0.002, y este valor resulta ser menor que la probabilidad de estudio ( $\alpha = 0.05$ ); entonces se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis específica alterna, concluyendo que existe relación entre la gestión del liderazgo estratégico con el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes en las I.E.S. de la ciudad de Puno 2014.

Respecto a la hipótesis específica N° 06, se observa que el valor de significancia es de 0.0301, y este valor resulta ser menor que la probabilidad de estudio ( $\alpha = 0.05$ ); entonces se

rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis específica alterna, concluyendo que existe relación entre la evaluación del liderazgo estratégico con el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes en las I.E.S. de la ciudad.

## **V. CONCLUSIONES**

### **PRIMERA.**

Los resultados obtenidos a través de la investigación, se observa que existe una correlación lineal positiva fuerte entre la variable liderazgo y la variable rendimiento académico promedio anual de los estudiantes, de 8 instituciones Educativas en estudio, con un nivel de significancia al 5%, se observa que el valor de significancia es de 0.0034, y este valor resulta ser menor que la probabilidad de estudio ( $\alpha = 0.05$ ); entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna,

### **SEGUNDA,**

Existe una correlación positiva fuerte entre la planificación del liderazgo estratégico y el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes, de las 8 instituciones Educativas en estudio, con un nivel de significancia al 5%, se observa que el valor de significancia es de 0.0017, y este valor resulta ser menor que la probabilidad de estudio ( $\alpha = 0.05$ ); entonces se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis específica alterna.

### **TERCERA.**

Que la gestión tiene relación con el rendimiento académico promedio de los estudiantes del 5to grado de educación secundaria de las I.E.S. de la ciudad de Puno Se observa que existe correlación positiva muy fuerte ( $r = 0.894$ ) entre la gestión del liderazgo y el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes, de las 8 instituciones educativas en estudio, con un nivel de significancia al 5%, se observa que el valor de significancia es de 0.002, y este valor resulta ser menor que la probabilidad de estudio ( $\alpha =$

0.05); entonces se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis específica alterna.

#### **CUARTA:**

Se concluye que existe correlación positiva media entre la evaluación del liderazgo estratégico y el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes, de las 8 instituciones educativas en estudio, con un nivel de significancia al 5%. Asimismo, el valor de significancia es de 0.0301, y este valor resulta ser menor que la probabilidad de estudio ( $\alpha = 0.05$ ); entonces se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis específica alterna.

#### **QUINTA.**

Existe correlación positiva media entre la organización del liderazgo y el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes, de las 8 instituciones educativas en estudio, con un nivel de significancia al 5%. El valor de significancia es de 0.0116, y este valor resulta ser menor que la probabilidad de estudio ( $\alpha = 0.05$ ); entonces se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis específica alterna

#### **SEXTA.**

Se concluye que existe correlación positiva media entre la información del liderazgo estratégico y el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes, de las 8 instituciones educativas en estudio, con un nivel de significancia al 5%, el valor de significancia es de 0.004, y este valor resulta ser menor que la probabilidad de estudio ( $\alpha = 0.05$ ); entonces se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis específica alterna.

## **SÉTIMA**

Se concluye que existe correlación positiva media entre la cultura institucional del liderazgo estratégico y el rendimiento académico promedio anual de los estudiantes, de las 8 instituciones educativas en estudio, con un nivel de significancia al 5%. asimismo, el valor de significancia es de 0.002, que es menor que la probabilidad de estudio ( $\alpha = 0.05$ ); entonces se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis específica alterna.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Que el MED. tome en cuenta que los directores de I.E.S deben tener formación en liderazgo estratégico de forma permanente e integral lo que permitirá un mayor logro en el rendimiento académico.
2. Los directivos de las Instituciones Educativas e establezcan estrategias que permitan definir el estilo de liderazgo de los directores y por consiguiente optar por el estilo estratégico ya que impactaría positivamente en su rendimiento académico de los estudiantes permitiendo desarrollarse integralmente
3. La DREP capacite y actualice a los directores y personal docente en liderazgo estratégico, lo cual permita mejorar y optimizar el rendimiento académico de profesores y estudiantes.
4. En las I.E.S los directivos deben tener conocimiento en temas sobre planificación, organización, gestión y liderazgo.
5. Se debe realizar investigación con las mismas variables de estudio, pero a nivel experimental, para explicar las causas y efectos de la presente investigación.



## VII. BIBLIOGRAFÍA

- Ary, D. J. (1993). Introducción a la investigación pedagógica. México: Ed. Mc Graw Hill  
2da. Edic.
- Cardemil, C. (1991). Calidad educativa. Lima: Editoriales MQ. Ediciones. Lima.
- Cervera. (2012). “Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos”. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Dubrin, I. (2000). Gestión y liderazgo. México: Edit. Trillas.
- educación, M. d. (2009). Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica Regular.
- Farro, F. (2001). Planeamiento estratégico para instituciones educativas de calidad. Lima: Udegraf S.A. Primera edición Lima.
- FISchman, D. (2000). El camino del líder. Fondo Editorial de la Universidad del Pacífico. Lima: Lima.
- Futuro, L. y. (s.f.). Aguilera. Realizó en la Universidad de Alcalá de Madrid en su la tesis doctoral.
- García. (2008). La Calidad de Gestión Académico Administrativa y el desempeño Docente en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM. LIMA: SAN MARCOS.
- Gómez docal, G. (1996). Organización escolar general. Madrid: Editorial Escuela Española.
- Melinkoff, R. (1992). Los Procesos Administrativos. Madrid: la Muralla S.A. Madrid.
- Nereci, I. (1995). Metodología de Enseñanza. España: Edit. Barcelona.
- Oseda, D. (2008). Metodología de la Investigación. Pirámide.: Perú: Ed.
- Reátegui, M. (2009). Estrategias de evaluación. Lima: Edit. San Marcos.
- Sorados. (2010). Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa.

- Solano. (2015), Rendimiento Académico De Los Estudiantes De Secundaria Obligatoria Y Su Relación Con Las Aptitudes Mentales Y Las Actitudes Ante El Estudio.
- Velasco. (2016), El Rendimiento Académico En La Etapa De Educación Secundaria En Chiapas (México): Una Aproximación Comparativa A Los Resultados Internacionales, Nacionales Y A La Cotidianeidad Escolar, Universidad Autónoma De Barcelona, BELLATERRA.
- Juárez. (2013), El Liderazgo Organizacional: Una Aproximación Desde La Perspectiva Etológica, Universidad Del Rosario Bogotá. D.C.
- Avenecer. (2015), "LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN" (Estudio realizado con los supervisores y vendedores rutereros de distribuidora mariposa C.B.C. de la ciudad de Quetzaltenango, zona 8)", QUETZALTENANGO
- (Farro, 2001) (FISchman, 2000) (Gómez dactal, 1996) (García, 2008) (Nereci, 1995) (Dubrin, 2000) (Melinkoff, 1992) (educación, 2009) (Sorados, 2010) (Reátegui, 2009) (Oseda, 2008) (Solano.2015) (Velasco.2016) (Juarez.2013) (Avenecer.2015)

# **ANEXOS**

**TEST DE MEDICIÓN SOBRE ACTITUDES DE LIDERAZGO ESTRATÉGICO  
EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DE PUNO**

**Test de Medición - Liderazgo Estratégico**

**Estimado Director(a):** El presente test de medición tiene por finalidad, conocer las actitudes del liderazgo estratégico que practicó usted en la Institución Educativa secundaria que dirige, por lo que rogamos responder con la mayor sinceridad posible, puesto que de tu respuesta dependerá el diagnóstico real en vuestra institución educativa, para atenderlos en este aspecto.

**Marque con una "X" una de las respuestas que más concuerde con su opinión**

Especialidad		Código del docente		Año de servicio		Fecha	
Estado civil		Edad	Sexo		Condición laboral		
Soltero	Casado		M	F			
Conviviente	Viudo				Nombrado	Contratado	
Divorciado							

1. Rara vez	2. De vez en cuando	3. Algunas veces	4. Con frecuencia	5. Muy frecuente
-------------	---------------------	------------------	-------------------	------------------

**PARTE I: LIDERAZGO ESTRATEGICO**

N°	ÍTEMS	Puntajes				
		1	2	3	4	5
<b>PLANIFICACIÓN</b>						
1	Busco consenso para el planeamiento estratégico					
2	Planifico la forma de trabajo en la institución					
3	Introduzco innovación al trabajo en aula					
<b>ORGANIZACIÓN</b>						
4	Organizo el desarrollo del currículo por competencias					
5	Trabajo en equipo con los demás					
6	Delego el poder entre los miembros					
<b>INFORMACIÓN</b>						
7	Informo sobre las actividades curriculares y extracurriculares					
8	Informo los proyectos a realizar en la institución					
9	Comunico su rol a cada miembro					
10	Comunico los resultados esperados					
11	Comunico proyectos a corto plazo.					
12	Comunico proyectos a largo plazo					
<b>CULTURA INSTITUCIONAL</b>						
13	Defino la línea axiológica cultural.					
14	Defino y desarrollo el estilo de cultura institucional					
15	Busco la identidad en la institución					
16	Difundo la cultura institucional					
17	Impulso la cultura de los valores					
18	Viabilizo proyectos culturales					
<b>GESTIÓN</b>						
19	Logro el cumplimiento de roles					

20	Respeto la autonomía en el trabajo					
21	Actualizo permanentemente la organización del currículo					
22	Gestiono democráticamente la institución					
23	Armonizo objetivos personales e institucionales					
24	Busco oportunidades que potencien el funcionamiento de la planificación y programación curricular.					
<b>EVALUACIÓN</b>						
25	Impulso la evaluación continua del proceso de enseñanza - aprendizaje					
26	Evalúo resultados en la institución					
27	Evalúo proyectos innovados a aplicar					
28	Celebramos el cumplimiento de logros					
29	Reconozco al equipo de estrategias					
30	Felicito a los trabajadores destacados					

**Recomendaciones:**


.....


.....

PROMEDIO DE VALORACIÓN: Buena

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente    b) Baja    c) Regular    d)  Buena    e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Edgar Mancha Pineda	DNI N°	01539305
Dirección domiciliaria:	Jr. Ucayali 272 - Puno	Teléfono/Celular:	978900055
Grado Académico:	Dr. en Cs. de la Educación		
Mención:			

  
Firma  
Lugar y fecha: Puno. 03/07/2014.....

 **Dr. Edgar Mancha Pineda**  
DOCENTE UNIVERSITARIO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente    b) Baja    c) Regular    d) Buena    e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Edgar Mancha Pineda	DNI N°	015 39305
Dirección domiciliaria:	Jr. Ucayali 272- Puno	Teléfono/Celular:	978900055
Grado Académico:	Dr. en Cs. de la Educación		
Mención:			

  
 Dr. Edgar Mancha Pineda  
 UNIVERSITARIO  
 Lugar y fecha: Puno, 05 de Julio del 2014



Solicita: Aplicación de instrumento Test de  
Medición- Liderazgo Estratégico

SEÑOR DIRECTOR DE LA I.E.S.SANTA ROSA DE LA CIUDAD DE PUNO

Yo, MARTHA R. PALOMINO COILA  
identificada con DNI.01248827  
estudiante de la Escuela de Post  
Grado de la Universidad Cesar  
Vallejo. Sede de Puno.

Ante usted con todo respeto  
expongo:

Que vengo realizando mi tesis denominada "RELACION DEL LIDERAZGO  
ESTRATÉGICO Y EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE  
LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS EN LA CIUDAD DE PUNO  
– 2014" solicito a usted pueda darme las facilidades para la aplicación del  
instrumento, así mismo me comprometo en hacer llegar los resultados que  
redundara en beneficio de su institución.

POR LO EXPUESTO:

Solicito a usted se me conceda el  
permiso correspondiente.

Puno, Agosto del 2014

Atentamente.

T.S. Martha R. Palomino Coila.

Estudiante de la UCV.

CC/mpc.



"86 Años Educando desde la Vida para la Vida"



IESP. "SANTA ROSA"  
PUNO.

**DECRETO DIRECTORAL N° 068-2014-IESP-SR/D.**

Visto, el expediente N° 187 de solicitud para la aplicación de Instrumento Test denominado "Relación de Liderazgo Estratégico y el Rendimiento Académico de los Estudiantes de las Instituciones Educativas Secundarias en la ciudad de Puno" presentado por la T.S. Martha R. Palomino Coila, **se Autoriza** la ejecución.

Puno, 2014 Agosto 14



*Andrés J. Quintanilla Abarca*  
DIRECTOR

Solicita: Aplicación de instrumento: Test de  
Medición - Liderazgo Estratégico

SEÑOR DIRECTOR DE LA I.E.S. CARLOS RUBINA BURGOS DE LA CIUDAD DE  
PUNO



Yo, MARTHA R. PALOMINO COILA  
identificada con DNI.01248827 estudiante  
de la Escuela de Post Grado de la  
Universidad Cesar Vallejo. Sede de Puno.

Ante usted con todo respeto expongo:

Que vengo realizando mi tesis  
denominada "RELACION DEL LIDERAZGO ESTRATÉGICO Y EL RENDIMIENTO  
ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS  
SECUNDARIAS EN LA CIUDAD DE PUNO – 2014" solicito a usted pueda darme las  
facilidades para la aplicación del instrumento, así mismo me comprometo en hacer  
llegar los resultados que redundara en beneficio de su institución.

POR LO EXPUESTO:

Solicito a usted se me conceda el permiso  
correspondiente.

Puno, Agosto del 2014

Atentamente.

TS. Martha R. Palomino Coila.  
Estudiante de la UCV.

P. 2014-08-14  
Se respuso la encuesta,  
Devolver a la interesada  
por secretaria.



Prof. Cesar Arduanica Chocalla  
DIRECTOR  
I.E.S. "CARLOS RUBINA BURGOS"

CC/mrpe.

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POST GRADO**  
**DOTORADO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN**

**PROYECTO DE TESIS**

**TÍTULO: RELACIÓN DEL LIDERAZGO ESTRATÉGICO Y EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DEL NIVEL SECUNDARIO EN LA CIUDAD DE PUNO 2014**

**TEST DE MEDICIÓN SOBRE ACTITUDES DE LIDERAZGO ESTRATÉGICO  
 EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DE PUNO**

**Test de Medición - Liderazgo Estratégico**

Estimado Director(a): El presente test de medición tiene por finalidad, conocer las actitudes sobre el liderazgo estratégico que practicó usted en la Institución Educativa secundaria que dirige, por lo que te rogamos responder con la mayor sinceridad posible, puesto que de tu respuesta dependerá el diagnóstico real en vuestra institución educativa, para atenderlos en este aspecto.

Marque con una "X" una de las respuestas que más concuerde con su opinión

**A. INFORMACIÓN GENERAL**

Periodo de gestión	: 1998 - 2014
Años de servicio	: 27

**B. ESCALA DE ACTITUDES**

1.	Busco consenso para el planeamiento estratégico	Rara vez	De vez en cuando	Algunas veces	<del>Con frecuencia</del>	Muy frecuente
2.	Planifico la forma de trabajo en la institución	Rara vez	De vez en cuando	Algunas veces	Con frecuencia	<del>Muy frecuente</del>
3.	Introduzco innovación al trabajo en aula	Rara vez	De vez en cuando	Algunas veces	<del>Con frecuencia</del>	Muy frecuente
4.	Organizo el desarrollo del currículo por competencias	Rara vez	De vez en cuando	Algunas veces	<del>Con frecuencia</del>	Muy frecuente
5.	Trabajo en equipo con los demás	Rara vez	De vez en cuando	Algunas veces	Con frecuencia	<del>Muy frecuente</del>
6.	Delego el poder entre los miembros	Rara vez	De vez en cuando	Algunas veces	<del>Con frecuencia</del>	Muy frecuente

7.	Infomo sobre las actividades curriculares y extracurriculares				
	Rara vez	De vez en cuando	Algunas veces	Con frecuencia	<del>Muy frecuente</del>
8.	Infomo los proyectos a realizar en la institución				
	Rara vez	De vez en cuando	Algunas veces	<del>Con frecuencia</del>	Muy frecuente
9.	Comunico su rol a cada miembro				
	Rara vez	De vez en cuando	Algunas veces	<del>Con frecuencia</del>	Muy frecuente
10.	Comunico los resultados esperados				
	Rara vez	De vez en cuando	Algunas veces	<del>Con frecuencia</del>	Muy frecuente
11.	Comunico proyectos a corto plazo				
	Rara vez	De vez en cuando	Algunas veces	<del>Con frecuencia</del>	Muy frecuente
12.	Comunico proyectos a largo plazo				
	Rara vez	De vez en cuando	Algunas veces	<del>Con frecuencia</del>	Muy frecuente
13.	Defino la línea axiológica cultural				
	Rara vez	De vez en cuando	Algunas veces	Con frecuencia	<del>Muy frecuente</del>
14.	Defino y desarrollo el estilo de cultura institucional				
	Rara vez	De vez en cuando	Algunas veces	<del>Con frecuencia</del>	Muy frecuente
15.	Busco la identidad en la institución				
	Rara vez	De vez en cuando	Algunas veces	Con frecuencia	<del>Muy frecuente</del>
16.	Difundo la cultura institucional				
	Rara vez	De vez en cuando	Algunas veces	Con frecuencia	<del>Muy frecuente</del>
17.	Impulso la cultura de los valores				
	Rara vez	De vez en cuando	Algunas veces	<del>Con frecuencia</del>	Muy frecuente
18.	Viabilizo proyectos culturales				
	Rara vez	De vez en cuando	Algunas veces	Con frecuencia	<del>Muy frecuente</del>
19.	Logro el cumplimiento de roles				
	Rara vez	De vez en cuando	Algunas veces	<del>Con frecuencia</del>	Muy frecuente
20.	Respeto la autonomía en el trabajo				
	Rara vez	De vez en cuando	Algunas veces	Con frecuencia	<del>Muy frecuente</del>
21.	Actualizo permanentemente la organización del currículo				
	Rara vez	De vez en cuando	Algunas veces	<del>Con frecuencia</del>	Muy frecuente
22.	Gestiono democráticamente la institución				
	Rara vez	De vez en cuando	Algunas veces	<del>Con frecuencia</del>	Muy frecuente
23.	Armonizo objetivos personales e institucionales				
	Rara vez	De vez en cuando	Algunas veces	<del>Con frecuencia</del>	Muy frecuente
24.	Busco oportunidades que potencien funcionamiento de la planificación y programación curricular				
	Rara vez	De vez en cuando	Algunas veces	<del>Con frecuencia</del>	Muy frecuente

25.	Impulso la evaluación continua del proceso de enseñanza - aprendizaje			
	Rara vez	De vez en cuando	Algunas veces	<del>Con frecuencia</del> Muy frecuente
26.	Evalúo resultados en la institución			
	Rara vez	De vez en cuando	Algunas veces	Con frecuencia <del>Muy frecuente</del>
27.	Evalúo proyectos innovados a aplicar			
	Rara vez	De vez en cuando	Algunas veces	<del>Con frecuencia</del> Muy frecuente
28.	Celebramos el cumplimiento de logros			
	Rara vez	De vez en cuando	Algunas veces	<del>Con frecuencia</del> Muy frecuente
29.	Reconozco al equipo de estrategias			
	Rara vez	De vez en cuando	Algunas veces	Con frecuencia <del>Muy frecuente</del>
30.	Felicito a los trabajadores destacados			
	Rara vez	De vez en cuando	Algunas veces	<del>Con frecuencia</del> Muy frecuente

Muchas gracias por su opinión.



Prof. César Arroyave Checalla  
DIRECTOR  
I.E.S. "CARLOS RUIZ DE HERRERA"

P. 2014-08-14

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS O PREGUNTAS	N° DE ÍTEMS	%	ESCALA DE MEDIDA	INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
VARIABLE 1 LIDERAZGO	Es el proceso de ofrecer la dirección e inspiración necesarias para crear e implementar una visión, una misión y las estrategias para lograr y respaldar los objetivos organizacionales. La concepción del liderazgo, parte de un esquema sinérgico entre cuatro componentes: liderazgo, mando, comunicación y estrategia.	Capacidad que tiene el director de una Institución Educativa para concebir una visión de futuro y de conducir a la comunidad educativa a la búsqueda de esa visión, así mismo requiere propósitos y metas de largo plazo claramente definidas. Esencialmente Orientado a Resultados.	PLANIFICACION	1.. Planifica la programación curricular 2.-Planifica el trabajo institucional en equipo 1.3.-Planifica estrategias de gestión eficaz	1.Planifico oportunamente la programación curricular 2.Planifico la forma de trabajo en la institución  3.Introduzco innovación al trabajo en aula	3	10%	Rara vez  De vez en cuando  Algunas veces  Con frecuencia  Muy frecuentemente	TEST DE MEDICION
			ORGANIZACION	2.1. Organiza las innovaciones curriculares 2.2.-Organiza el trabajo en aula 2.3.-Organiza la estructura curricular	4. Organizo el desarrollo del currículo por competencias.  5. Trabajo en equipo con los demás.  6.Delego el poder entre los miembro	3	10%	Rara vez  De vez en cuando  Algunas veces  Con frecuencia  Muy frecuentemente	TEST DE MEDICION

VARIABLE 1 LIDERAZGO	Es el proceso de ofrecer la dirección e inspiración necesarias para crear e implementar una visión, una misión y las estrategias para lograr y respaldar los objetivos organizacionales. La concepción del liderazgo estratégico, parte de un esquema sinérgico entre cuatro componentes: liderazgo, mando, comunicación y estrategia.	Capacidad que tiene el director de una Institución Educativa para concebir una visión de futuro y de conducir a la comunidad educativa a la búsqueda de esa visión, así mismo requiere propósitos y metas de largo plazo claramente definidas. Esencialmente Orientado a Resultados. (Rodríguez, 1999).	3.INFORMACIÓN	3.1. Información las actividades curriculares  3.2.-Comunicación	07. Informo sobre las actividades curriculares y extracurriculares.  08 Informo los proyectos a realizar en la institución.  09. Comunico su rol a cada miembro  10. Comunico los resultados esperados.  11. Comunico proyectos a corto plazo.  12. Comunico proyectos a largo plazo	6	20%	Rara vez  De vez en cuando  Algunas veces  Con frecuencia  Muy frecuentemente	TEST DE MEDICION
			4. CULTURA INSTITUCIONAL	4.1Impulsa la actividad cultural Institucional 4.2.-Viabiliza proyectos culturales externos 4.3.-Define la línea cultural Institucional 4.4.-Difunde la cultura nacional 4.5.-Promueve los valores humanos 4.6.-Enfatiza la identidad Institucional	13. Defino la línea axiológica cultural.  14. Viabilizo proyectos culturales  15. Defino y desarrollo el estilo de cultura institucional  16. Difundo la cultura institucional  17. Impulso la cultura de los valores 18. Busco la identidad en la institución	6	20%	Rara vez  De vez en cuando  Algunas veces  Con frecuencia  Muy frecuentemente	TEST DE MEDICION

VARIABLE I LIDERAZGO	Es el proceso de ofrecer la dirección e inspiración necesarias para crear e implementar una visión, una misión y las estrategias para lograr y respaldar los objetivos organizacionales. La concepción del liderazgo estratégico, parte de un esquema sinérgico entre cuatro componentes: liderazgo, mando, comunicación y estrategia.	Capacidad que tiene el director de una Institución Educativa para concebir una visión de futuro y de conducir a la comunidad educativa a la búsqueda de esa visión, así mismo requiere propósitos y metas de largo plazo claramente definidas. Esencialmente Orientado a Resultados.	5. GESTIÓN	<p>5.1. Gestiona la institución con eficacia</p> <p>5.2.-Delega el poder entre los trabajadores</p>	<p>19.Logro el cumplimiento de roles</p> <p>20.Respeto la autonomía en el trabajo</p> <p>21.Actualizo permanentemente la organización del Currículo</p> <p>22.Gestiono democráticamente la institución</p> <p>23.Armonizo objetivos personales e institucionales</p> <p>24. Logra los objetivos trazados en el P.E.I</p>	6	20%	<p>Rara vez</p> <p>De vez en cuando</p> <p>Algunas veces</p> <p>Con frecuencia</p> <p>Muy frecuentemente</p>	TEST DE MEDICION
			6.EVALUACION	<p>6.1. Seguimiento</p> <p>6.2.Reconocimiento</p>	<p>25.Impulso la evaluación continua del proceso de enseñanza – aprendizaje</p> <p>26.Evalúo resultados en la institución</p> <p>27.Evalúo proyectos innovados a aplicar</p> <p>28.Celebramos el cumplimiento de logros</p> <p>29. Reconozco al equipo de estrategias</p> <p>30. Felicito a los trabajadores destacados</p>	6	20%	<p>Rara vez</p> <p>De vez en cuando</p> <p>Algunas veces</p> <p>Con frecuencia</p> <p>Muy frecuentemente</p>	TEST DE MEDICION



TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	ASIGNATURAS	ITEMS O PREGUNTAS	ESCALA DE CALIFICACION	VALOR FINAL	INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
VARIABLE 2. RENDIMIENTO ACADEMICO	El rendimiento académico es un conjunto de habilidades, destrezas, hábitos, ideales, aspiraciones, intereses, inquietudes, mediante el cual el educando relaciona procesos académicos para poder verificar y mejorar su aprendizaje.	Comunicación Inglés Arte Historia, geografía y economía Formación ciudadana y cívica Persona, familia y relaciones humanas Educación física Educación religiosa Ciencia, tecnología y ambiente Educación para el trabajo Tutoría y orientación educativa	Prueba de entrada Puntaje obtenido por los estudiantes considerando el promedio final de calificación	Logro inicio  En proceso  Logro destacado	00-10  11-13  14-17  18-20	Acta de evaluación final
			Puntaje obtenido por los estudiantes considerando el promedio final de calificación Prueba de salida	Logro inicio  En proceso  Logro destacado	00-10  11-13  14-17  18-20	Acta de evaluación final