

RESUMEN

CALIDAD DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO
DOCENTE SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES
DE NOVENO Y DÉCIMO GRADOS DEL INSTITUTO
COLOMBO-VENEZOLANO

por

María Bernarda Solano Leal

Asesor principal: Víctor Korniejczuk

RESUMEN DE TESIS DE MAESTRÍA

Universidad de Montemorelos

Facultad de Educación

Título: CALIDAD DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE NOVENO Y DÉCIMO GRADOS DEL INSTITUTO COLOMBO-VENEZOLANO

Nombre del investigador: María Bernarda Solano Leal

Nombre del asesor principal: Víctor Korniejczuk, Doctor en Educación

Fecha de terminación: Diciembre de 2018

Problema

La investigación pretendió conocer si las dimensiones de la calidad de la gestión administrativa predicen significativamente el desempeño docente, según la percepción de los estudiantes de noveno y décimo grados del Instituto Colombo-Venezolano (ICOLVEN).

Método

Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, transversal, descriptivo, correlacional y exploratorio. En ella participaron 114 estudiantes de 14 a 18 años de edad. Se utilizó un instrumento tipo cuestionario que constó de 28 ítems. El proceso estadístico utilizado fue el análisis de regresión múltiple.

Resultados

Se observó que las dimensiones de la calidad de la gestión administrativa predicen significativamente el desempeño docente, según la percepción de los estudiantes participantes. De igual manera, la predicción es significativa para cada una de las dimensiones del desempeño académico.

Conclusiones

El estudio mostró la relación significativa positiva existente entre la calidad de gestión académica y el desempeño docente, según la percepción de los estudiantes de los grados noveno y décimo del ICOLVEN.

Universidad de Montemorelos

Facultad de Educación

CALIDAD DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO
DOCENTE SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES
DE NOVENO Y DÉCIMO GRADOS DEL INSTITUTO
COLOMBO-VENEZOLANO

Tesis
presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para el grado de
Maestría en Educación

por

María Bernarda Solano Leal

Diciembre de 2018

CALIDAD DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE
SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE NOVENO Y
DÉCIMO GRADOS DEL INSTITUTO COLOMBO-VENEZOLANO

Tesis
presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para el título de
Maestría en Educación

por

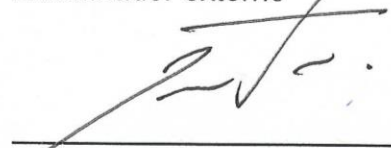
María Bernarda Solano Leal

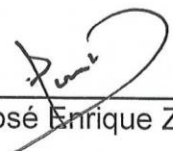
APROBADA POR LA COMISIÓN:


Asesor principal: Dr. Víctor Korniejczuk


Mtro. José Luis Girarte Guillén,
Examinador externo


Miembro: Mtra. Doris Chaparro


Dr. Ramón Andrés Díaz Valladares,
Director de Posgrado e Investigación


Miembro: Dr. José Enrique Zardoni Herrera

7 de diciembre de 2018
Fecha de aprobación

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS.....	v
Capítulo	
I. NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL PROBLEMA	1
Antecedentes	1
Definición del problema	3
Hipótesis	3
Objetivos de la investigación	3
Objetivos específicos.....	3
Propósito de la investigación	4
Justificación del problema	5
Limitante	5
Trasfondo filosófico	6
Definición de términos	10
Organización del estudio	11
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	13
Introducción	13
Desarrollo histórico de la calidad	14
La calidad en la educación	16
Calidad y liderazgo	18
La calidad y el desempeño docente	21
La calidad y la cultura	28
La calidad educativa en Colombia	28
La calidad en la educación para todos	31
La calidad educativa y la globalización	35
Gestión educativa	37
Componentes de la gestión escolar	39
Gestión curricular	40
Gestión educativa de la calidad	41
Gestión del desempeño docente	42
Relación entre la gestión administrativa y el desempeño	45
III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	48
Tipo de investigación	48
Técnica e instrumento de recolección de datos	49

Validez del instrumento	50
Recolección y procesamiento de datos	51
Descripción de la población	51
Prueba de la hipótesis	51
IV. RESULTADOS	53
Descripción de la muestra	53
Datos demográficos	54
Comportamiento de las variables del estudio	56
Prueba de hipótesis	56
Otros análisis	58
V. RESUMEN, DISCUSIÓN, CONCLUSIONES, Y RECOMENDACIONES	59
Introducción	59
Resumen	59
Problema	59
Método.....	59
Resultados.....	60
Discusión.....	60
Conclusiones.....	62
Recomendaciones.....	62
Para la gestión educativa	62
Para futuras investigaciones.....	63
Apéndice	
A. INSTRUMENTO	64
B. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD.....	67
C. SALIDAS ESTADÍSTICAS DESCRIPTIVAS	69
D. PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	70
E. REGRECIÓN POR SUBESCALAS.....	71
F. OTROS ANÁLISIS.....	74
REFERENCIAS	78

LISTA DE TABLAS

1. Operacionalización de las variables	50
2. Operacionalización de la hipótesis nula.....	52
3. Distribución de los participantes por género	54
4. Distribución de los participantes por grado.....	54
5. Distribución de los participantes por edad.....	55
6. Distribución de los participantes por estrato social.....	55
7. Coeficiente de confiabilidad de los constructos del estudio y sus dimensiones...	56

CAPÍTULO I

NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL PROBLEMA

Antecedentes

La presentación de los antecedentes está fundamentada en investigaciones y aproximaciones realizadas a nivel nacional e internacional, en las cuales el concepto de calidad en la gestión administrativa está asociado con otros conceptos tales como efectividad, eficiencia funcionalidad, equidad, búsqueda de soluciones a los problemas, previsión de problemas y capacidad de liderazgo. Tales factores permiten que una institución logre sus objetivos, y la manera como la administración integre su estilo y liderazgo con los demás miembros de la institución puede determinar la calidad y efectividad de su gestión. Covey (2003) define la efectividad como “el equilibrio entre la eficacia y la eficiencia, entre la producción y la capacidad de producción” (p. 35).

Las estrategias gerenciales y el liderazgo emergen como un factor determinante para mejorar la calidad educativa. La investigación de González (2013) tuvo como propósito indagar sobre el liderazgo del director y el desempeño docente. En este estudio se destacan aspectos tales como el tipo de liderazgo, el uso de elementos esenciales de liderazgo y la vinculación de estos con el desempeño laboral. De esta investigación se extrae que el tipo de liderazgo y los elementos que se usan para liderar tienen una relación con el desarrollo del desempeño docente, el cual puede ejercer una influencia negativa o positiva, haciendo que el trabajo que realizan los docentes sea bajo, regular, bueno o excelente.

El concepto de calidad hace parte de la misma esencia del hombre. La búsqueda por hacer las cosas bien y más eficientemente le proporciona un mejor estilo de vida en todos los aspectos con los cuales interactúa. Se denomina calidad a la totalidad de rasgos y características de un producto o servicio que tiene capacidad para satisfacer las necesidades explícitas o implícitas, donde *totalidad* significa todo aquello que influye sobre la calidad de un producto o servicio y donde *necesidades* significan acciones (Álvarez Martínez y Reboza Álvarez, 2004).

La concepción de la calidad tuvo su auge en los años sesenta, y surge como una iniciativa industrial a fin de mejorar y aumentar las ventas de sus productos. El criterio de calidad ha ido evolucionando con el transcurrir de los años, y se ha introducido en diversos campos del saber humano: la economía, la política, la educación, la salud. En realidad, este concepto se encuentra en todos los aspectos generales de la vida del hombre como un elemento indispensable para la ejecución y toma de decisiones en el diario vivir y en cualquier tipo de empresa.

Es importante aclarar que el término *calidad* es un concepto que posee varias dimensiones y explicaciones. De igual manera, este va de la mano con los cambios y reformas que se han presentado, y se presentan, en la vida del hombre.

La gestión administrativa y su relación con el desempeño docente constituyen uno de los puntos centrales de esta investigación. Yábar Simón (2013) expresa que existen las siguientes relaciones: entre la gestión educativa y la práctica docente, entre la evaluación y la práctica docente, entre el planteamiento y la práctica docente. Con relación a la dirección de la gestión educativa y al desarrollo de la práctica docente, se describen aspectos positivos basados en el control, el cumplimiento del plan calendario y la relación alumno-profesor. Se evidencia igualmente relación entre la ejecución de la gestión educativa y la práctica docente.

Definición del problema

El problema planteado en la presente investigación se expresa a través de la siguiente pregunta de investigación: ¿las dimensiones de la calidad de gestión administrativa predicen significativamente el desempeño docente, según la percepción de los estudiantes de noveno y décimo grados del Instituto Colombo Venezolano (ICOLVEN)?

Hipótesis

De la pregunta de investigación antes mencionada, se desprende la siguiente hipótesis:

Hi: Las dimensiones de la calidad de gestión administrativa predicen significativamente el desempeño docente, según la percepción de los estudiantes de noveno y décimo grados del ICOLVEN.

Ho: Las dimensiones de la calidad de gestión administrativa no son predictoras del desempeño docente, según la percepción de los estudiantes de noveno y décimo grados del ICOLVEN.

Objetivos de la investigación

Formulada la hipótesis de la investigación, se plantea el siguiente objetivo: establecer la clara relación existente entre las dimensiones de la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes de noveno y décimo grados del ICOLVEN.

Objetivos específicos

Como objetivo específico, el estudio se propone describir el nivel de relación entre las dimensiones de la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes de noveno y décimo grados del ICOLVEN.

Propósito de la investigación

El ICONVEN hace parte de un sistema educativo dirigido por la Iglesia Adventista del Séptimo Día a nivel mundial, y a su vez tiene a la Corporación Universitaria Adventista (UNAC) como su máximo rector a nivel local.

El ICOLVEN es un instituto académico laico sin ánimo de lucro que reconoce a Dios como la fuente suprema de la existencia y de la verdad. Esta institución ofrece formación a nivel de educación preescolar, básica y media a la comunidad en general, en el Municipio de Medellín, ubicado en el departamento de Antioquia, Colombia.

Una buena gestión administrativa es determinante para el desarrollo de un trabajo organizado. El ICOLVEN demanda de la administración y de sus docentes una sincronía en su trabajo, lo cual es esencial para que cada integrante de la institución tenga sentido de pertenencia dentro de un proyecto que es de todos. En otras palabras, es fundamental lograr que todos, desde sus diferentes puntos de acción, remen hacia el mismo objetivo (Ministerio de Educación Nacional [MEN], 2007).

Entre las responsabilidades de la calidad de gestión educativa están los procesos de diagnóstico, planeación y ejecución de procesos. El liderazgo actúa como agente interno que promueve condiciones organizativas internas. El líder, desde esta perspectiva, debe contribuir a posibilitar aquellos elementos que conlleven a capacitar al centro a autorrenovarse (Bolívar, 1997).

Esta investigación tiene como propósito brindar a los directivos y docentes del ICOLVEN información acerca de cómo son vistos los roles de interacción entre administrativos y docentes según el criterio de los estudiantes de noveno y décimo grados de la institución en mención. Otro propósito consiste en elaborar y reportar criterios acerca de la calidad de

gestión que desarrollan los administrativos y cómo estos repercuten en los docentes y alumnos de una forma positiva o negativa.

Los resultados de esta investigación se podrían tener en cuenta para desarrollar proyectos y planes de mejoramiento en ICOLVEN, y en otros programas educativos en general.

Justificación del problema

La presente investigación va a permitir dar a conocer los niveles de relación entre las variables calidad de gestión administrativa y calidad del desempeño docente en ICOLVEN según la opinión de los estudiantes de los grados noveno y décimo.

A partir de los resultados que arroje este estudio sobre la relación entre ambas variables, la administración de ICOLVEN, e incluso la administración de UNAC, podrán tomar decisiones con la finalidad de mejorar o fortalecer el desempeño docente y los procesos de calidad de gestión por parte de los líderes académicos. Se podrán tener consideraciones de la medida en que se deben hacer cumplir el plan de estudios y el Proyecto Educativo Institucional (PEI) en las diversas áreas temáticas, de acuerdo con un cronograma de evaluación rigurosamente científico.

Estos resultados podrán emplearse en todas las áreas y niveles de organizaciones públicas o privadas con fines escolares de formación académica, en contextos de educación tanto formal como informal.

Limitante

La principal limitante está relacionada con la bibliografía adecuada que puntualice sobre la calidad de gestión administrativa, al igual que sobre el desempeño docente, y la relación que existe entre estos constructos. Los temas de investigación que se relacionan de manera

directa con las variables del estudio de este trabajo a nivel local son desiertos. La información referenciada está basada en investigaciones internacionales y en aproximaciones relacionadas con el tema de investigación.

Trasfondo filosófico

El fundamento filosófico de esta investigación se establece en una cosmovisión cristocéntrica, la cual tiene como fuente principal de apoyo la Biblia y los escritos de E. White.

White (1975) afirma que en la Biblia se revela a los hombres la voluntad de Dios. En ella se aprende el propósito de la creación y existencia humanas; se aprende a aprovechar la vida presente, y a asegurarse la futura. La Biblia abarca todas las áreas de la vida.

Middleton y Walsh (2003) proponen que, para llegar a tener una cosmovisión cristiana, es indispensable conocer y creer en un Dios creador, sustentador y redentor. Además, el fundamento de ese conocimiento y sabiduría se obtiene por medio del estudio de la Santa Palabra y por medio de una relación permanente con Él. De esa manera, se puede establecer el camino en el cual se debe transitar y el horizonte al cual se anhela llegar.

Una cosmovisión delimita el camino a seguir, guía y conduce a tomar decisiones en la vida. Todo ser humano debe tener un norte, una ruta, unos argumentos claros. La vida no se debe convertir en una serie de procesos interrumpidos sin dirección, sin objetivos claros, sin horizonte, en fin, sin un planeamiento estratégico claro.

Vargas Trepaud (2005) declara que “el planeamiento estratégico es un proceso administrativo para desarrollar y mantener una relación viable entre los objetivos y recursos cambiantes y las oportunidades del entorno” (p. 89). Es relevante destacar que este aspecto no solo es válido en el campo organizacional; es igualmente válido en el campo personal.

Una cosmovisión es la filosofía de una persona sobre la vida, la cual le permite establecer

criterios para tomar las decisiones de manera acertada. De igual manera, se puede decir también que es un filtro o lente que permite interpretar la vida y el mundo (Weider y Gutiérrez, 2013). Por tanto, la cosmovisión bíblica permite tener una base teórica clara. Según Rasi (1991), para tener una cosmovisión bíblica es necesario regresar al principio de la creación. En la Biblia se encuentra una perspectiva más satisfactoria acerca del origen, propósito y destino de la vida humana.

Dios conjugó en la creación de este mundo y de sus primeros habitantes amor, poder, inteligencia y sabiduría (White, 1971). La Biblia registra en Génesis 2:15: “Tomó pues, Jehová Dios al hombre y lo puso en huerto del Edén para que lo labrara y lo cuidara”. De esta manera se asume que Dios asignó funciones administrativas a Adán y a Eva. Por lo tanto, el hombre y la mujer debían ser sus fieles mayordomos; estaban encargados de gestionar procesos para cuidar, planear, organizar, orientar, dirigir y gobernar todo cuanto Dios les había encomendado.

“El egoísmo es la esencia de la depravación y, debido a que los seres humanos han cedido a su poder, hoy se ve en el mundo lo opuesto a la obediencia a Dios” (White, 1996a, p. 26). El hombre desea gobernar sobre su prójimo; siente que tiene el control de todo e incluso se siente con el poder de querer gobernar y someter a la humanidad, lo cual ha generado como resultado un mundo en conflicto.

La tierra, arruinada y contaminada por el pecado, refleja oscuramente la gloria del Creador. “Vuelve ahora en amistad con Él, y tendrás paz; y por ello te vendrá bien” (Job 22:21). Dios creó al hombre con el propósito de que cuanto más viviera, más plenamente revelara esa imagen y más plenamente reflejara la gloria del Creador. Por lo tanto, el propósito de todo administrador y docente educativo debe ser el de restaurar la imagen de Dios en su

humanidad y en la que está a su alcance.

Todo administrador y educador cristiano debe estar revestido de la esencia del Creador: el amor, “porque Dios es amor” (1 Juan 4:8). El amor de Dios se muestra en Jesús, el hijo. El amor del hijo se muestra en los seres humanos, los hijos llamados por Él. Superada la condición de siervos, de esclavos y de simples asalariados, se ha recibido la buena noticia: la de ser hijos. Por consiguiente, el llamado está enfocado a reflejar el carácter del Padre a la humanidad y, de esta manera, ser fieles administradores por la misericordia de Dios.

En toda administración el orden es indispensable. Cuando hay una dirección clara y apropiada, no hay dudas ni confusiones, “Porque Dios no es Dios de desorden, sino de paz” (1 Corintios 14:33). Todo plan de trabajo diseñado en cada una de las dependencias de la institución educativa debe reflejar la esencia del amor y el orden del Creador.

Un currículo organizado y equilibrado fomentará el desarrollo integral de la vida espiritual, física, intelectual, social, emocional y recreacional; promoverá la integración fe y aprendizaje. “Porque los ojos de Jehová recorren toda la tierra para fortalecer a los que tienen un corazón íntegro para con Él” (2 Crónicas 16:9). El currículo educativo recopila los objetivos y contenidos, la metodología y las técnicas evaluativas del proceso. Tal currículo orienta y guía la actividad académica, así que es indispensable para que la integración fe y aprendizaje se desarrolle de manera conjunta.

Los líderes cristianos se deben caracterizar por ser victoriosos, ya que el llamado es a ser ejemplo y embajadores de Dios. Pablo dice que “somos embajadores en nombre de Cristo” (2 Corintios 5:20). El Señor quiere que los líderes sean victoriosos e impacten el mundo para su reino celestial.

Un líder debe tener una visión bien clara en cuanto a sus propósitos, los cuales deben

estar en armonía con la voluntad de Dios; debe estar dispuesto a escuchar su voz y debe proyectarse en el presente, en el futuro y creer fielmente en Dios como su guía y sustentador.

La excelencia de los líderes y docentes debe ser su carta de presentación. Los líderes y docentes no deben conformarse con trabajos a medias; deben ser puntuales, excelentes en todo lo que emprendan, eficaces, efectivos y, sobre todo, creativos y proactivos. Pablo declara que “Todo lo que hagáis, hacedlo de corazón, como para el Señor y no para los hombres” (Colosenses 3:23-24).

La calidad de la gestión administrativa y de los docentes es una demanda del Creador. Dios creó al hombre con el propósito de que cada día aprendiera y profundizara en la sabiduría de manera diaria. Se puede decir que este es un aprendizaje permanente y para toda la vida. El conocimiento no se agota; el proceso es continuo. Según White (1975), la Biblia indica que los seres humanos son su hechura. La palabra "son" está en tiempo presente y significa que se está constantemente bajo desarrollo a través del poder creativo de Dios: “Porque somos hechura de Dios, creados en Cristo Jesús para hacer las buenas obras que Dios preparó de antemano para que anduviésemos en ellas” (Efesios 2:10). Parafraseando lo anterior, se puede decir que los administradores escolares, los docentes y los alumnos deben estar siempre en dirección al perfeccionamiento.

El liderazgo servidor es un pilar del líder cristiano. Greenleaf (1977) declara que el líder es primero un servidor, el cual parte del sentimiento natural de querer servir; servir primero. Entonces, esta elección consciente resulta en una aspiración a liderar. El líder servidor se caracteriza por ayudar a otros y ser de bendición para otros. El líder servidor conoce las necesidades del grupo y planifica estrategias para suplirlas. Jesús dijo: “Como el hijo del hombre no vino para ser servido, sino para servir, y para dar su vida en rescate por muchos”

(Mateo 20:28). Los líderes servidores tienen pasión, creen y apoyan a su organización y contribuyen al desarrollo de un mundo mejor.

El crecimiento constante es uno de los principios universales más importantes. Como hijos de Dios, que aspiran a vivir por la eternidad, es indispensable mantenerse en permanente crecimiento en todas las áreas de la vida; buscar el desarrollo intelectual formal; armonizar perfectamente con la voluntad de un Dios que desea la prosperidad de sus hijos (3 Juan 2).

La cosmovisión cristiana trasciende; la invitación es a construir una vida futura y fuera de este mundo de pecado. “No os conforméis a este mundo; más bien, transformaos por la renovación de vuestro entendimiento” (Romanos 12:2).

Definición de términos

Las definiciones de algunas palabras en este estudio cumplen con el objetivo de que el lector tenga una mejor comprensión de los contenidos.

Calidad: este término tiene varios significados, los cuales dependen de la necesidad y visión de cada entidad. La raíz de esta palabra proviene del griego *kalos*, que significa “lo bueno, lo apto”, y también de la palabra latina *kualitatem*, que significa “cualidad” o “prioridad.” De este modo, *calidad* es un término que se define según la percepción de cada individuo; se podría decir que por ella se atiende y se ofrecen soluciones a las necesidades del cliente.

Gestión: del latín *gestio*, este término denota el hecho tomar acciones que permiten generar soluciones y proyectar el logro de los objetivos propuestos en los diferentes espacios de acción del hombre. De igual manera, la gestión está inmersa en el quehacer administrativo.

Liderazgo: se relaciona con la capacidad de conducir, guiar. Los líderes tienen el arte de timonear, guiar la construcción de un futuro deseable (Rojas y Gaspar, 2006). Para Chiavenato

(2009), el liderazgo está relacionado con la manera en que influye una persona para motivar a su equipo de trabajo a alcanzar los objetivos y metas propuesta. La comunicación juega un papel muy importante en el ejercicio del liderazgo.

Líder: persona que lleva a cabo la acción de dirigir, guiar, conducir, liderar. Para Machado (2015), el líder no es solo quien da las órdenes y a quien obedecen; es también aquella persona que, además de ser reconocido y obedecido en su lugar de trabajo, está dispuesto a colaborar y a potenciar a su empresa y empleados.

Administración: se relaciona con las palabras coordinar, controlar, supervisar que el trabajo quede bien hecho. Para Robbins y Coulter (2005), “la administración debe tener un enfoque más amplio. Debe ser eficiente y eficaz” (p. 7).

Organización del estudio

En el capítulo I de esta investigación, se presentan los antecedentes, la definición y declaración del problema; se exponen la hipótesis y los objetivos de la investigación; se plantean el propósito, justificación e importancia del problema; se establecen las limitaciones de la investigación; se desarrolla el trasfondo filosófico y se define la terminología usada en la investigación.

El capítulo II aborda la revisión de la literatura referente a la relación de la calidad de la gestión administrativa y el desempeño docente; se expone un referente histórico del desarrollo de la calidad enfocada y relacionada con la administración educativa hasta la actualidad; se presentan aportes orientados a la gestión educativa, liderazgo, desempeño docente, y se aborda la relación entre directivos y docentes.

En el capítulo III, se expone la metodología que permitió desarrollar el tema de investigación, la cual se llevó a cabo de manera descriptiva correlacional. Se aplicó un instrumento a

los estudiantes de los grados novenos A y B y décimos A y B del ICOLVEN.

En el capítulo IV, se presentan los resultados de la investigación; se presenta el contraste de la hipótesis.

En el capítulo V se presentan el resumen, la discusión, las conclusiones finales de la investigación y las recomendaciones.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Introducción

La revisión de la literatura ubica el contexto del trabajo de esta investigación. En este capítulo se presenta de manera generalizada y resumida el desarrollo histórico que ha tenido el tema de la calidad y su influencia en la sociedad. En este orden, se presenta de manera puntual la relación que se establece entre la calidad, la educación, el liderazgo y el desempeño docente. La calidad también tiene un papel protagónico en la educación en Colombia y en los demás países del mundo. El presente capítulo hace referencia a esta relación, motivo por el cual se trata el tema de la calidad educativa en Colombia, en la educación para todos y en la globalización.

La gestión es otro de los temas involucrados en este estudio. Por lo tanto, en la revisión de la literatura se presenta la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente.

Durante las últimas décadas, se han incrementado las investigaciones sobre la calidad de la gestión administrativa y su relación con cada uno los estamentos institucionales. De acuerdo con Murillo Torrecilla (2013), se puede afirmar que en el presente siglo se han incrementado las investigaciones fundamentadas en explicar y comprender los diferentes aspectos del liderazgo y su relación con los diferentes entes educativos.

En su investigación sobre la revisión de la literatura internacional actual, Bolívar, López y Murillo (2013) afirman que

la comprensión actual del liderazgo se aleja de la visión del director como único agente con poder, para adoptar una perspectiva distribuida o compartida. Se busca un liderazgo pedagógico capaz de incidir en la mejora de los aprendizajes, creando condiciones para que el profesorado pueda hacerlo mejor. (p. 17)

Desarrollo histórico de la calidad

Para el estudio histórico de la calidad, se tomará como base el inicio de la creación de este mundo y la humanidad. La Biblia registra la siguiente declaración: “Y vio Dios todo lo que había hecho, y he aquí que era bueno en gran manera” (Génesis 1:31), lo cual constituye la evidencia de un trabajo perfecto, sin falta y de alta calidad. Dios evaluó su trabajo y, cuando determinó que había hecho un muy buen trabajo, se mostró complacido con el resultado.

Un testimonio de calidad en la historia antigua es recogido por Miranda González, Chamorro Mera y Rubio Lacoba (2007) y se remonta al año 2150 a. C., donde una de las reglas del código de Hammurabi establecía que, “si un constructor construye una casa y no lo hace con buena resistencia, y la casa se derrumba y mata a los ocupantes, el constructor debe ser ejecutado” (p. 2). Otra práctica que usaron los fenicios fue la de “cortar la mano a los que reiteradamente hacían productos defectuosos” (p. 2) Era una práctica muy cruel, pero al parecer, era la manera de asegurar que el trabajo estuviera bien hecho. Otra evidencia se dio alrededor de 1450 a. C. donde se registra que en Egipto se usaba una cuerda para determinar el tamaño de los bloques de piedras, De igual manera, los mayas en América Central usaron la mediada de la cuerda para hacer inspecciones de calidad.

Cicerón y San Agustín introdujeron conceptos y planteamientos evaluadores a sus escritos como un sistema de mejora y calidad. En la Edad Media (siglo XV), el concepto de calidad a nivel industrial estaba centrado en la perfección. Se consideraba perfecto solo aquello

que no tenía ningún defecto. La presencia de uno de estos, por pequeño que fuera, era suficiente para calificar la obra como imperfecta. A nivel de educación, se introdujeron los exámenes de una manera más formal, los cuales se hacían en presencia de maestros y un tribunal a fin de certificar el conocimiento de los estudiantes.

A mitad del siglo XVIII y comienzos del siglo XIX, la Revolución Industrial produjo grandes cambios a nivel económico, social y tecnológico. A raíz de estos grandes cambios, se dio el trabajo en serie y el trabajo especializado, lo cual incrementó la demanda y un mayor acceso a la educación. Debido a este requerimiento, surgió la necesidad de comprobar los méritos individuales y se elaboraron normas sobre la utilización de exámenes escritos, a fin de realizar procesos de selección y de atender las demandas de la calidad de esa época. En el siglo XIX, se establecieron evaluaciones que permitieran comprobar los conocimientos en el área específica de estudio de los nuevos graduandos, con el fin de satisfacer las necesidades de la sociedad.

Después de la Segunda Guerra Mundial, Japón quedó prácticamente devastado y paralizado económicamente. Cabe destacar que, a mediados del siglo XX, Japón decidió ponerse al frente de su situación y tomó acciones para restablecer su economía. Por tal motivo, el emperador Hirohito le concede a Deming, quien es uno de los gurús de la economía mundial y gestor de la calidad total, la medalla del Tesoro Sagrado de Japón en su Segundo Grado, la cual lleva la siguiente consigna: "El pueblo de Japón atribuye el renacimiento de la industria japonesa y su éxito mundial a Deming" (Cubillos Rodríguez y Rozo Rodríguez, 2009, p. 90).

González Arévalo (2007) argumenta que Deming hizo aportes importantes y de soporte para el tema de la calidad y para generar cambios en la forma de pensar de los japoneses. Algunos críticos concuerdan en que Deming fue quien más se destacó por contribuir al desarrollo

de la calidad. Sus propuestas y teorías en el campo de la económica lograron modificar la manera de pensar de los japoneses; les hizo comprender que la calidad es un arma estratégica. Deming propuso catorce principios fundamentales de la calidad.

Joseph M. Juran, de origen rumano, llegó a Estados Unidos en 1912. Junto a Deming, se le da crédito por el éxito japonés. Juran (1989) expresa que la calidad es una habilidad que permite conocer y dar solución a las insatisfacciones y necesidad del cliente. Sus principales aportes están condensados en la siguiente trilogía: mejora de la calidad, planeación de la calidad y control de la calidad.

Philip Crosby inició el movimiento “Cero defectos” en 1960. Promovió “el concepto de hacer las cosas bien desde el principio” (Crosby, 1998, p. 14)

El profesor Kauro Ishikawa, administrador de empresas, era considerado un experto en el “control de la calidad”. Su filosofía está basada en el control de calidad. Su teoría se fundamenta en que las empresas deben promover la capacitación a todos. Como consecuencia de ello, se promueve el trabajo en equipo y se logran los objetivos planeados (Orellana, 2012).

La calidad en la educación

Es evidente que hoy en día la calidad se ha convertido en el sello de garantía y de evocación al trabajo bien hecho. Para transformar y conseguir una educación de calidad en el presente siglo, es indispensable que exista una integración entre las partes que le competen a la educación.

Correa de Molina (2005) expone que la calidad es entendida como una realidad compleja integral y holística, en la que deben interactuar de manera armónica todos los componentes de la comunidad educativa, no solo en beneficio del usuario sino también de todo el personal que es responsable de alcanzarlo.

Rodríguez-Mena García (2003) argumenta sobre tres aspectos que se relacionan con la calidad de la educación. El primero está relacionado con *la tradición*, donde el factor de calidad se enfoca en la perfección y no en la transformación. El segundo se fundamenta en la *modernidad*. En este caso, la calidad está relacionada con la consecución rápida de un fin a través de unos medios. Por último, el tercer aspecto es la *dialéctica*. En este caso, el concepto de calidad educativa, en vista de su carácter dinámico, implica que se transforma y no se conserva. La educación en este proceso significa cambio; es un proceso en movimiento y de cambios considerados en las nuevas expectativas de globalización.

Saravia (2008) revela la apreciación que tiene la comunidad educativa en cuanto a la educación con calidad. Para los estudiantes, tal educación es aquella que estimula la capacidad de análisis, decisión e investigación; promueve las capacidades intelectuales, de autonomía humana y de espíritu crítico; proporciona una buena preparación científica, técnica, cultural y humana. Los docentes consideran que es necesario accionarse en las áreas donde son especialistas; poseer una buena y sólida formación científica, pedagógica y humana, y aplicar un gran rigor científico en la transmisión de conocimientos. Los aportes de la sociedad declaran que una enseñanza de calidad es aquella que se adapta a las necesidades de la sociedad, considerando las salidas profesionales. Es la que permite evaluar o cuantificar la cooperación de las instituciones de enseñanza en el desarrollo de la sociedad en que se inserte. Tal enseñanza permite también desarrollar la sociedad envolvente, contribuyendo directamente para la dinamización económica y social de las comunidades y del país. El aporte de recursos humanos y materiales enfoca la calidad de la educación en la adaptación de las instalaciones; también en el ajuste apropiado del número de estudiantes.

La calidad es vista de varias maneras; depende de los intereses de quien lo exprese. La

calidad es un concepto que muchos persiguen y comparten (Harvey y Green, 1993). Se declara que, para llegar a estándares altos, hay que ser excelente. Pero si se ve más allá, si se analiza un poco, se infiere que calidad es transformar personas, es efectuar cambios, es permitir al estudiante el hecho de participar en su propia transformación y capacitarlo para que tome decisiones. El enfoque de calidad en la educación para el presente siglo refleja que

la calidad académica no es una abstracción, sino un referente social e institucional y sus resultados tienen que ser analizados, no sólo en términos cognoscitivos y conductuales, sino en cuanto a la producción intelectual y científica, para dar respuestas a las universidades y a las necesidades planteadas por la sociedad. (Salas Perea, 2000, p. 137)

El concepto de calidad educativa promueve una educación donde todos los componentes de la comunidad educativa son activos, con el fin de estimular la consecución de una educación con equidad, competencia y eficacia. Esta educación está enmarcada en la investigación científica y en los valores éticos y espirituales, para responder al desarrollo integral de cada estudiante, con el fin de ponerlo al servicio de la sociedad y satisfacer las necesidades particulares y globales que permitan el desarrollo en conjunto de un mejor estilo de vida con justicia e igualdad.

La calidad educativa debe ser un pilar fundamental en toda institución. Debe ser el reto de cada líder permitir que cada gestión en su campo educativo sea de excelencia. Pueden existir muchos modelos de revisión de la calidad, pero si no se tiene conciencia del trabajo a realizar, el avance no se verá. Y esto es función de todos los entes educativos.

Calidad y liderazgo

En esta sección se establece una relación entre calidad y liderazgo. La primera parte está enfocada en la descripción de liderazgo y en la segunda parte se establece la relación entre calidad y liderazgo.

El concepto de liderazgo tuvo sus orígenes en el campo empresarial, donde Pareja Fernández de la Reguera (2009) declara que las variables y los factores que se interrelacionan están bien definidos e identificados: jefe, trabajadores, clientes, productos, procesos y contexto. En un centro educativo, la relación es mucho más compleja.

De acuerdo con la literatura consultada, Lorenzo Delgado (2005) enuncia que el liderazgo se podría definir como “la función de dinamización de un grupo o de una organización para generar su propio crecimiento en función de una misión o proyecto compartido” (p. 371). Es decir, el líder involucra a todo su equipo en trabajar sus fortalezas y debilidades, a fin de lograr las metas propuestas.

De acuerdo con Pareja Fernández de la Reguera (2009), en la concepción actual de la escuela no cabe el papel del jefe autoritario. Horn y Marfán (2010) declaran que “muchos autores en la actualidad enfatizan la noción de liderazgo distribuido, dando a entender que se trata de una función que debe ser compartida por diferentes actores de la comunidad escolar, más allá de su posición formal” (p. 84).

El papel del líder en el ámbito educativo está estrechamente ligado a la gestión fundamentada en el alcance de metas que generen mejoras, beneficios, ajustes y cualquier otro proceso que implique la dinámica de transformación constante que debe existir dentro de una institución educativa. El líder educacional, por consiguiente, es la persona encargada de generar la iniciativa de gestión que un ente educativo necesita; es el que propicia el sentido de unidad de equipo al ilustrar con su acompañamiento y su ejemplo práctico en cuanto a cómo orientar el itinerario de acciones y medidas a tomar, con miras al cumplimiento de las metas educativas propuestas.

El líder educacional infunde confianza en cada miembro del equipo, los motiva a superar

sus dificultades y a lograr sus metas. Está dispuesto constantemente a concebir el conflicto como un componente positivo dentro de su gestión, como una oportunidad valiosa de considerar diversas soluciones para una situación en particular. Según Palomo Vadillo (2000), es común que se presenten mejores resultados, los cuales se traducen en términos de una mayor productividad y una mejor satisfacción para el equipo de trabajo.

Bolívar (2010b) expresa que el liderazgo escolar es un componente que influye en el aprendizaje de los alumnos, siendo el primero el docente. El líder tiene la función de motivar e impulsar a su equipo a desarrollar las capacidades que existen en la organización. “No se ha encontrado un solo caso en que una escuela funcione bien en ausencia de un liderazgo capacitado” (p. 19).

El liderazgo de los directivos se construye cuando el líder se identifica con los aciertos y fracasos de los maestros, alumnos y de su equipo de trabajo en general. En otras palabras, se pone en los zapatos de sus dirigidos (Rojas y Gaspar, 2006). Es en esta condición real donde el líder debe tener la habilidad de identificar y explicar las posibles razones de las dificultades y fracasos, pero a la vez, es la oportunidad de proponer y motivar a la comunidad institucional a la búsqueda de soluciones para superar las dificultades.

Bolívar et al. (2013) han sumado los estudios que destacan la participación del líder escolar en la resolución de muchas situaciones de dudas y conflictos que emergen en los centros educativos.

En la actualidad, el liderazgo es un componente rotundo para una educación de calidad. Por lo tanto, en esta segunda fase, se establece la relación entre liderazgo y calidad.

Las investigaciones actuales han proyectado sus estudios en la figura del líder y en cada una de sus responsabilidades. Bolívar (2010a) menciona que el líder escolar es pieza

clave para el mejoramiento y adquisición de la calidad educativa. A este aporte se puede añadir que los líderes educativos son los principales gestores para la promoción y establecimiento de una cultura de calidad en la educación, la cual se tratará más adelante.

Burgos Cevallos (2014) expone que el rector y el consejo administrativo comparten la toma de decisiones y, por ende, ejercen un claro liderazgo, y que de allí se proyecta un clima de respeto y consenso entre los involucrados. La administración promueve el desarrollo profesional de los docentes, siendo una prioridad para llegar a la calidad académica.

Horn y Marfán (2010) declaran que hay tres aspectos que son fundamentales para el liderazgo. El primero tiene que ver con las habilidades y destrezas que el director tiene para trazar las metas y objetivos en conjunto con su equipo de trabajo. El segundo aspecto tiene que ver con el manejo de las diferentes situaciones emotivas que se presenten. Y como último aspecto, está el que tiene que ver con la habilidad de organizar y mantener las condiciones de un buen clima laboral.

Los líderes escolares tienen la responsabilidad de “la gestión pedagógica de las instituciones escolares, en la motivación de los docentes, padres de familia y en los resultados que obtienen los estudiantes en la calidad de la educación” (Pérez Martínez, 2016, párr. 1).

La calidad y el desempeño docente

La calidad del docente surge a partir de múltiples procesos evaluativos que han permitido establecer algunos criterios para definir la “calidad” del maestro. No hay un concepto universal que defina la calidad del docente. Los conceptos de calidad que se exponen están prácticamente relacionados con las necesidades y políticas educativas de cada institución, las cuales se establecen de acuerdo a las necesidades y proyecciones que se tienen a nivel local, nacional y mundial.

Las investigaciones exponen que la calidad del docente depende del tipo de evaluación que se aplica. Según los estudios consultados, la calidad de un docente está estrechamente relacionada con la calidad de la educación que reciben los estudiantes. Para Mauri, Coll y Onrubia (2007), “la calidad de la propuesta docente se mide por la capacidad de prestar ayudas educativas ajustadas al alumno, que repercutan en la construcción de conocimientos diversos por el alumno y el logro de los objetivos educativos” (p. 11).

Elementos como la tecnología y la globalización pueden influir en la definición de un docente de calidad. Los cambios en las TIC y otros desafíos relacionados con la creciente globalización influyen fuertemente en el pensamiento actual sobre la calidad del docente; es decir, lo que la sociedad espera de los docentes (Jerald, 2009).

La actividad profesional del docente es muy compleja. Por tal motivo, el concepto debe partir de un contexto específico. Además, la profesión del docente está condicionada por diferentes elementos, tales como la filosofía de la entidad educativa, el nivel educativo, el tipo de comunidad educativa, el nivel de formación de los docentes. Describir las características de un docente de alta calidad se podría fundamentar con respecto a su conocimiento y su desempeño cotidiano en el aula.

La formación de los docentes y su capacitación profesional permanente son puntos importantes para la consecución de una educación de calidad para todos. La UNESCO (2015c) expresa que los problemas de formación y capacitación de los docentes se pueden trabajar a medida que se aborde el problema desde el aula y los métodos que implementa el magisterio. Cabe destacar que en este proceso se deben incorporar más docentes. De igual manera, se debe masificar el uso de las TIC. El profesorado es un elemento clave en la educación, según el estudio internacional de enseñanza y aprendizaje (TALIS, 2014), el cual declara que “numerosos

estudios muestran que la calidad del profesorado es uno de los factores que más influyen en el aprendizaje y rendimiento de los alumnos” (p. 7).

Ramírez Cardona (2012) enfatiza que una institución avanza en calidad cuando involucra en su proceso de capacitación y actualización a los estudiantes y docentes, logrando de esta manera reformas y cambios en la cultura educativa y, por ende, en la sociedad.

Vélez de Medrano y Vaillant (2009) afirman que

las formas tradicionales de enseñar ya no sirven, porque la sociedad y los alumnos están en un proceso de cambio. Se han ampliado los lugares para aprender, los sistemas para acceder a la información, las posibilidades de intercambio, de comunicación y la cantidad de estudiantes escolarizados, pero los objetivos educativos, la forma de organizar la enseñanza y las condiciones de los profesores se mantienen prácticamente inalterados. (p. 29)

En los últimos años, la responsabilidad para la formación de los nuevos docentes pasó de las escuelas normales a entidades de formación docente o universidades (Puryear, 2015).

Asia Society (2014) argumenta que “parte de la motivación ha sido agregar un componente de teoría más grande y más sofisticado a la formación docente” (p. 6). Por otra parte, TALIS (2014) añade que “apoyar y fortalecer una profesión docente de calidad debe ser una prioridad de cualquier sociedad” (p. 7).

En respuesta a esto, hoy en día muchos países exigen a los nuevos docentes, para su vinculación, títulos que los acrediten como docentes. Algunos países que se destacan por su alto rendimiento tienen como requisitos el que los aspirantes a la docencia tengan títulos de posgrado. La educación en América Latina está siguiendo el enfoque de la “tercerización” con el objetivo de formar docentes de calidad (Louzano y Miranda Moriconi, 2014).

En muchos países del mundo, se han hecho cambios a sus programas de formación docente a fin de formar maestros de alta calidad. Según Puryear (2015), hay poco acuerdo sobre detalles importantes tales como los procesos de admisión, los programas y sílabos que se

deberían ofrecer y sobre los parámetros para asegurar y certificar una buena enseñanza. En este sentido, no se puede dejar de mencionar el hecho de que en muchas instituciones en Colombia y en otros países latinoamericanos se incluyen en sus procesos de selección de docentes a jóvenes inexpertos recién graduados de la secundaria.

Según la UNESCO-OREALC (2013), América Latina refleja una diversidad en cuanto a la formación de los docentes y muchas de las instituciones que forman docentes no tienen criterios de formación unificados en cuanto al sílabo y al tiempo de preparación para los nuevos docentes, e incluso sus programas de formación docente no concuerdan con los programas de acreditación.

El enfoque que toma la mayoría de los países para el ingreso a la formación de los nuevos docentes es muy diverso con relación al enfoque que toman para admitir y entrenar a sus médicos. Según Puryear (2015), es evidente que muchos países en el mundo tienen criterios muy similares en el proceso de admisión y formación de los estudiantes y futuros médicos. Los programas de estudio y de prácticas son muy exigentes. En cambio, los programas de formación docente, de manera general, presentan criterios diversos en cuanto a los procesos de admisión y formación de los nuevos docentes.

Pedraja Rejas, Araneda Guirriman, Rodríguez Ponce y Rodríguez Ponce (2012) señalan que los esfuerzos por preparar docentes de alta calidad son cada vez más eminentes, pero para hacer efectivos estos esfuerzos, es necesario que exista concordancia con los criterios de la formación del docente y con los programas curriculares.

Cabe agregar que no solo se necesitan reformas educativas en la educación terciaria con el objetivo de formar docentes de alta calidad. La carrera docente en muchos países es la que tiene los salarios y beneficios más bajos, lo cual dificulta a los docentes la opción de

actualizarse y de obtener herramientas que le permitan innovar en su quehacer diario y, sumado a esto, se agregan las nuevas responsabilidades dentro y fuera del aula, las cuales incrementan la labor de los docentes. La UNESCO (2014b) declara que

en el Marco de Dakar se reconoció la función esencial de los docentes en la educación básica de buena calidad, y se subrayó que para lograr la EPT los gobiernos deben mejorar la condición social, el ánimo y la competencia profesional de los docentes y permitirles participar en las decisiones que afectan a su vida profesional y al entorno de aprendizaje. Para atraer y conservar a los buenos docentes, los responsables de la formulación de políticas deben mejorar la formación del personal docente, distribuir a los educadores de manera más equitativa y facilitar incentivos en forma de sueldos apropiados y planes de carrera atractivos. (p. 227)

Con el fin de proporcionar mejores docentes y de poner fin a la crisis del aprendizaje, la UNESCO (2014b) propone las siguientes estrategias: primero, contratar a los mejores candidatos de muy distinta procedencia; segundo, capacitar adecuadamente a los docentes antes del empleo y durante sus carreras; tercero, asignar a los docentes destinos de trabajo de modo eficaz, brindándoles incentivos para que enseñen en zonas desfavorecidas y, por último, retener a los docentes mediante mejores condiciones de trabajo y buenas perspectivas de carrera.

La competencia del docente depende de muchos factores, y los docentes nunca deben ser considerados como los únicos responsables de la calidad de su enseñanza. El estudio también pone de manifiesto que la evaluación puede ser un inconveniente para un enfoque holístico de la competencia, ya que los elementos esenciales y “blandos” de la enseñanza, como los valores y las actitudes de los docentes, desaparecen en la evaluación. Además, en muchos casos, los estándares en los que se basan las evaluaciones suelen diferir de los estándares de los currículos de las instituciones o escuelas de formación docente.

La formación docente, la práctica diaria en el aula y los sistemas de evaluación algunas veces son tres componentes aislados. Mientras que los entrevistados consideran que la educación debe enfocarse holísticamente y que se deben emplear los mismos estándares para la

formación, el desempeño diario y la evaluación del docente, en muchos países no se da seguimiento a las evaluaciones, no se informa al docente sobre los resultados o no se le ofrece retroalimentación ni cursos de apoyo/desarrollo profesional.

Una vez más, se evidencia la importancia de abordar la competencia de forma colectiva, tal como recalcan los entrevistados que dicen que los docentes nunca deben ser los únicos responsables de la calidad de la educación. Una cuestión muy grave que se planteó durante el estudio es el hecho de que algunos que son considerados buenos docentes por los implicados no necesariamente obtuvieron buenos resultados en sus evaluaciones. En otras palabras, lo que se evalúa no siempre refleja la realidad diaria en el aula de los docentes. De forma similar, unos buenos resultados en la evaluación no implican necesariamente una enseñanza de buena calidad. Esta contradicción subraya la importancia de diseñar evaluaciones de forma que realmente evalúen lo que es esencial. Además, se debe reflexionar sobre si todos los docentes deben ser evaluados de acuerdo con las mismas pruebas o si debe haber pruebas especializadas (para docentes de educación especial). La subjetividad y el tiempo limitado de las evaluaciones representan un problema.

La UNESCO (2016), en su informe de prensa, declara que

los maestros son la fuerza más influyente para la equidad, el acceso y la calidad en la educación y representan la clave para el desarrollo sostenible del planeta. La declaración de Incheon por una Educación al 2030 compromete a los países para trabajar para que los docentes y los educadores estén empoderados, sean debidamente contratados, reciban una buena formación, estén cualificados profesionalmente, motivados y apoyados dentro de sistemas que dispongan de recursos suficientes, que sean eficientes y que estén dirigidos de manera eficaz. (p. 1)

En el Foro Mundial sobre la Educación de 2015, los dirigentes se comprometieron a velar para que los docentes y los educadores sean provistos de los beneficios mencionados anteriormente.

En la cumbre de Oslo sobre Educación para el Desarrollo, 2015, también se puso en evidencia la necesidad de hacer frente a la escasez de docentes de calidad y de invertir en su educación (UNESCO, 2015a).

Dada la necesidad de establecer criterios que vayan en pro de mejorar la calidad del docente, países como México y Colombia están haciendo sus mejores esfuerzos a fin de lograr la meta de docentes de alta calidad. Como prueba de ello, se destaca que entre las propuestas que están acogiendo en México está el hecho de lograr el objetivo cuatro del Marco de Acción para la Educación 2030. El objetivo cuatro está orientado en los siguientes aspectos: formación de los docentes, financiamiento para la enseñanza y el desarrollo docente y monitoreo y evaluación del desarrollo docente (UNESCO, 2016).

En Colombia, el Ministerio de Educación Nacional (MEN) planea explorar formas de desarrollar las competencias de gestión escolar de los directivos docentes y sus equipos, un aspecto al cual se le ha prestado poca atención (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2016a). En procura de apoyar la formación del docente en Colombia, las personas que aspiren a convertirse en profesores deben haber completado un programa de formación docente o poseer un título en educación superior y completar con éxito una evaluación competitiva y un periodo de prueba para ingresar en la profesión. Situación similar se presenta en muchos países de Latinoamérica y el Caribe.

Las universidades en Colombia cuentan con autonomía para definir sus propios programas de formación docente y definir los criterios de admisión y graduación. El MEN está realizando esfuerzos para mejorar el sistema de aseguramiento de la calidad de la educación superior y brindar apoyo técnico a las Escuelas Nacionales Sindicales (OCDE, 2016b).

La calidad y la cultura

La calidad en la cultura actualmente hace parte de un principio fundamental para cualquier tipo de institución educativa, financiera o social que desea ofrecer un excelente servicio, ser competente o cumplir cierta regulación normativa que se aplique a sus actividades productivas.

La calidad en la cultura educativa en el presente siglo se debe mirar con relación a las necesidades locales, nacionales e internacionales, no solamente atendiendo los saberes sino la proyección en el servicio de manera intelectual y científica.

El liderazgo eficaz y la capacidad educativa de los docentes son pilares fundamentales para la integración de la cultura de calidad educativa. Según la UNESCO (2014b), el apoyo que se les ofrezca a los docentes determinará que la calidad educativa mejore y, por ende, lo hará la sociedad. “Todo indica que la calidad de la educación mejora cuando se apoya a los docentes, y se deteriora en caso contrario” (UNESCO, 2014b, p. 1).

Las transformaciones que ha venido experimentado el mundo a nivel industrial, comercial, tecnológico, de educación e, incluso a nivel social, demandan de la humanidad una cultura de calidad. Hernández Rodríguez (2012) declara que, de alguna manera, se ha tomado como ejemplo al llamado “milagro japonés” y que “el éxito radicó en el cambio de cultura e ideología por hacer las cosas bien, con calidad, optimizando recursos de todo tipo” (p. 92).

Se puede deducir, entonces, que la calidad de la educación se manifiesta sobre todo en el cambio que experimenta la sociedad al lograr generar cambios para una sana convivencia y para lograr una vida productiva.

La calidad educativa en Colombia

El papel protagónico que debe ejercer la educación en la formación de ciudadanos

competentes para el presente siglo es de vital importancia, debido a que la sociedad en general viene presentando cambios de manera precipitada. Colombia no es la excepción a estos desafíos que se presentan de manera inevitable. Como consecuencia de lo anteriormente mencionado, el Ministerio de Educación Nacional (MEN) ha venido desarrollando en estas últimas décadas programas a nivel nacional, regional y local que permitan a Colombia ubicarse a la vanguardia de las exigencias educativas del presente siglo.

Varias fuentes (OCDE, 2016a; Plan Nacional Decenal de Educación [PNDE], 2017; Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], 2015) concuerdan que en Colombia se han venido presentando grandes avances en cuanto a las reformas educativas. En 1991, se establece la Constitución de Colombia, en la cual se registran artículos competentes a la regulación de la educación en Colombia. La Ley 115 hace su aparición el 8 de febrero de 1994, en la cual se establecen los lineamientos educativos. El plan decenal es otro proyecto que fortalece el avance y aseguramiento de la calidad educativa en Colombia.

La calidad educativa se ha venido fortaleciendo; en el periodo del 2006 al 2016, se destacan los siguientes aspectos: atención integral a la primera infancia mediante la “capacitación de más de 188.000 agentes educativos y maestros en atención integral.” A nivel de educación preescolar, básica y media, el MEN creó en 2011 el Programa Todos a Aprender (PTA), como una estrategia de gran despliegue nacional para mejorar las prácticas pedagógicas en los grados de transición hasta quinto de primaria” (PNDE, 2017, p. 23). De igual manera, “en 2011, se decretó la gratuidad educativa, desde transición hasta el grado once” (p. 9).

Otros aspectos como la formación de los docentes y el resultado de las pruebas nacionales (pruebas Saber) han contribuido de manera significativa a la calidad educativa. Según el PNDE (2017), “el porcentaje de docentes con formación de postgrado ha crecido positivamente

pasando de 29,8% en 2012, a 40,8% en 2016” (p. 24). En 2012, en lo concerniente a lenguaje, los grados tercero, quinto y noveno estaban en un rendimiento académico del 42%, y en 2016 se ubicaron en un 46%. Para la asignatura de matemáticas, el reporte mostró que para el año 2012, el rendimiento correspondía al 31% y en el año 2016 al 35%.

A nivel internacional, según los resultados de las pruebas PISA 2015, “Colombia se ubicó como uno de los tres únicos países, junto con Qatar y Perú, que mejoraron su desempeño en las tres áreas evaluadas: lectura, ciencias y matemáticas” (p. 24). En el informe se destacan datos estadísticos: “En lectura, el país mejoró 22 puntos pasando de 403 a 425. En ciencias, subió 17 puntos al pasar de 399 a 416, y en matemáticas, obtuvo 14 puntos adicionales, pasando de 376 a 390 puntos” (p. 24).

Un aporte al hecho de que Colombia está avanzando a nivel de calidad educativa es en el reconocimiento que hace la OCDE, el cual “destacó a Colombia como el sexto país - entre los 71 que participaron en la más reciente edición de las pruebas - que más rápido han mejorado en el informe PISA” (p. 24).

De igual manera, la educación terciaria ha venido presentando eventos relevantes que contribuyen a la calidad educativa. Prueba de ello es “la consolidación de un sistema de aseguramiento de la calidad que permita” elevar el nivel de las instituciones y programas académicos” resaltando la “acreditación de alta calidad tanto de programas como de Instituciones de Educación Superior – IES” (p. 24).

No es de desconocimiento para la sociedad en general que Colombia ha venido enfrentando por más de 50 años situaciones de orden social con el conflicto armado, lo cual ha afectado de una u otra manera el progreso y desarrollo continuo de la educación. Colombia avanza hacia una educación de calidad, pero no se puede desconocer que hay mucho camino por recorrer

en materia de equidad e igualdad, en mejorar el presupuesto destinado a la educación, en establecer criterios políticos claros que atiendan de manera eficaz las necesidades educativas del todo el país, en mejorar los salarios de los docentes. En materia de descentralización de la educación, Colombia ha avanzado, pero hace falta que muchas regiones alcancen el equilibrio para el autosostenimiento educativo.

Según la OCDE (2016b), es necesario que en Colombia se establezcan de manera radical medidas que puedan garantizar la educación de alta calidad en todo el territorio nacional.

Para lograr la calidad educativa en Colombia, es importante la apropiación del PNDE, debido a que este instrumento es el mapa que traza el camino para “avanzar precisamente hacia un sistema educativo de calidad que promueva el desarrollo económico y social del país, y la construcción de una sociedad cuyos cimientos sean la justicia, la equidad, el respeto y el reconocimiento de las diferencias” (PNDE, 2017, p. 10).

La calidad en la Educación Para Todos (EPT)

En 1948, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) promulgó los Derechos Humanos, una herramienta para garantizar “la libertad, la justicia y la paz de todas las personas en cualquier lugar del mundo y en todo momento”. En la Declaración de los Derechos Humanos, se encuentra el artículo 26, en el cual reza el derecho humano a la educación.

Cuarenta años más tarde, la UNESCO, en marzo de 1990, aprobó la Declaración Mundial sobre EPT en Jomiten (Tailandia), la cual contó con la participación de 155 delegados de diferentes países y 150 representantes de diferentes organizaciones. El artículo 1 de la declaración EPT declara que “la educación es un derecho fundamental para todas las personas, mujeres, hombres, de todas las edades y en todo el mundo” (UNESCO, 1990, p. 8). Agrega, además, que el beneficio de la educación es abarcar desde la primera infancia hasta la tercera edad con

el fin de mejorar la calidad de vida.

A fin de evaluar y encontrar estrategias de apoyo para perfeccionar el servicio a la educación y darle cumplimiento a la declaración de la EPT, la UNESCO se da nuevamente cita del 26 al 28 de abril de 2000 en Dakar, Senegal. En esta ocasión, la convocatoria contó con la participación de 164 países, y en ella se establecieron oficialmente seis metas de la EPT, las cuales abarcan todos los aspectos de la enseñanza básica, “atención y educación de la primera infancia, enseñanza primaria universal, aprendizaje de jóvenes y adultos, alfabetización, igualdad entre los sexos” (UNESCO, 2015b, p. 5). Por último, se incluye la calidad.

Teniendo en cuenta la anterior declaración, el desafío es mejorar la calidad a fin de alcanzar la educación para todos con las condiciones y las posibilidades de que todos reciban las competencias cognitivas adecuadas.

El comunicado de la UNESCO (2000) evidencia que en el marco de acción de Dakar se estipuló que el director general de la UNESCO convocaría anualmente a un grupo de alto nivel, a fin de coordinar la acción de los copartícipes en la EPT y mantener el dinamismo de su colaboración. La función de este grupo radica en generar un impulso político y movilizar apoyo financiero, técnico y político con el objetivo de alcanzar las metas propuestas por la EPT y, de igual manera, alcanzar los objetivos del milenio (ODM), los cuales están relacionados con la educación.

Los informes de seguimiento de la EPT, difundidos por el grupo de alto nivel, han servido de apoyo a las naciones de la tierra para crear políticas y promocionar la educación de calidad. Sin embargo, es de conocimiento que se han presentado avances en este tema, pero hace falta compromiso y apoyo financiero por parte de las entidades gubernamentales y no gubernamentales locales, nacionales e internacionales, a fin de lograr que el objetivo de la

educación para todos con calidad sea una realidad a nivel mundial y no a nivel parcial. En el informe de la Campaña Mundial por Educación (2013), se hace un llamado a reorientar “una vez más la educación y que la calidad, la equidad y el acceso estén inextricablemente conectados al fin educativo” (p. 2). El tema de la calidad y el acceso equitativo se destacaron como prioridades. La participación de la sociedad civil y la formación y atención del docente son también prioritarias para dar cumplimiento a la calidad en la educación.

Las organizaciones que participan en el movimiento de la EPT realizaron el tercer foro mundial sobre la EPT en Incheon, Corea del Sur, los días 19-22 de mayo de 2015. Los cinco principales temas tratados en el foro fueron el derecho a la educación, la equidad, la integración, la calidad de la educación y el aprendizaje a lo largo de toda la vida. El tema de esta investigación está relacionado con el cuarto objetivo.

El informe de seguimiento de la EPT en el mundo (UNESCO, 2015b) reportó que “la calidad y disponibilidad de formación de docentes, la falta de libros de texto y recursos, así como el tamaño de las clases, son los aspectos que más afectan la calidad en la educación” (p. 45).

La labor del docente es quizás una de las partes más importantes en el tema de aprendizaje de calidad, ya que este influye directamente en el aprendizaje de los estudiantes. Según la UNESCO (2015b), “los docentes son esenciales para mejorar el aprendizaje, porque influyen considerablemente en la calidad de lo que los estudiantes aprenden” (p. 46). Por lo tanto, es importante mejorar sus condiciones en cuanto a una buena preparación y capacitación. Otro punto que influye en la calidad del buen docente es el salario. El reporte de la UNESCO del foro mundial sobre la educación 2015 declara que los salarios de los docentes son tan bajos que no les permiten a los docentes tener una calidad de vida digna y con recursos para continuar

con su capacitación en la formación permanente en el marco de su carrera. La mala condición salarial y la falta de apoyo económico limitan el buen desempeño laboral del docente (UNESCO, 2015b).

La calidad en la educación es tan relevante debido a que esta trasciende a la sociedad en general. Lo más importante es que puede generar cambios proyectados a un desarrollo sostenible para obtener la tan anhelada “paz”, al igual que la “equidad e igualdad” social de este mundo. El Foro Mundial sobre la Educación 2015 declara que “el aprendizaje de calidad no es solo esencial para satisfacer las necesidades básicas de la población, sino que también resulta indispensable para fomentar las condiciones que hacen posible la paz y el desarrollo sostenible en el mundo” (p. 4).

La declaración de la nueva visión enunciada por el Foro Mundial sobre la Educación 2015 recoge plenamente los objetivos de desarrollo sostenible (ODS): “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos” (UNESCO, 2015a, p. 1).

El informe de seguimiento de la EPT en el mundo (UNESCO, 2015b) declara que solo uno de cada tres países del mundo alcanzó la totalidad de los objetivos mensurables de EPT establecidos en el año 2000. Cuba, en representación de América Latina y el Caribe, fue la única en alcanzar los objetivos propuestos.

Otra de las conclusiones de la EPT también declara que, para lograr la universalización en la educación, es necesario adoptar estrategias específicas y financiarlas adecuadamente para dar prioridad a los niños más pobres, y más concretamente a las niñas, mejorar la calidad de la enseñanza y reducir las diferencias en el grado de alfabetización (UNESCO, 2015b, p. 87).

El consenso en la declaración final del Foro Mundial de Educación, celebrado en

Incheon, Corea del Sur, establece una visión ambiciosa de la educación para todos y un gran desafío para todo el mundo, de manera especial para los países que están en vía de desarrollo.

En el documento de posición sobre la educación después de 2015, Irina Bokova declara que

la educación es un derecho que puede transformar la vida de las personas en la medida en que sea accesible para todos, sea pertinente y esté sustentada en valores fundamentales compartidos. Puesto que una educación de calidad es la fuerza que más influye en el alivio de la pobreza, la mejora de la salud y de los medios de vida, el aumento de la prosperidad y la creación de sociedades más inclusivas, sostenibles y pacíficas, nos interesa a todos velar por que ocupe un lugar central en la agenda para el desarrollo después de 2015. (UNESCO, 2015a, p. 9)

La calidad educativa y la globalización

La ciudadanía del siglo XXI está llamada a trabajar no solo por los intereses locales o nacionales, sino también por las necesidades a nivel global. Según García Pérez y de Alba Fernández (2008), el mundo está inmerso en una era global, en la cual se está interconectado unos con otros.

Para López Arias, Sena y Javier Javier (2009), “la globalización es un conjunto de procesos que conducen a un mundo único” (párr. 7). Sánchez Delgado y Rodríguez Miguel (2011) declaran que “la globalización no es un fenómeno realmente nuevo. Los procesos globalizadores, de mundialización o de universalización han sido una característica humana que se ha ido repitiendo a través de los siglos de historia de la humanidad” (p. 2). Si se revisa la historia de la humanidad, se podría extraer de ella que la globalización siempre ha estado presente como parte activa del hombre.

Según De Puelles Benítez (2009), Sánchez Delgado y Rodríguez Miguel (2011) y Pérez Ventura (2014), se distinguen dos fases principales de la globalización. La primera abarca del siglo XVIII al XIX y la segunda va desde finales del siglo XIX hasta los días actuales, donde se destacan eventos tales como la crisis del petróleo, las nuevas tecnologías de la información y

la comunicación (NTIC), el impulso a las políticas neoliberales, la caída del muro de Berlín, la Organización Mundial del Comercio y la conformación del grupo de los ocho (G8). Stiglitz (2002) declara que “la globalización no es en sí ni buena ni mala, sino que todo depende del modo en que ésta sea gestionada” (p. 216).

La globalización no tiene una causa única ni una jerarquía de causas en cascada, sino que es un proceso no lineal, lo que significa dos cosas relevantes: que pequeños cambios pueden tener efectos imprevisibles a gran escala debido a procesos de retroalimentación y que los cambios no son graduales y solo cuantitativos, sino bruscos y de estado (Martínez Gorriarán, 2016).

La sociedad le ha asignado a la educación la tarea servir de apoyo a la familia para la socialización de los niños, adolescentes y jóvenes. Por lo tanto, la educación es uno de los principales pilares en procura de construir una sociedad global con igualdad de derechos y equidad. La educación, junto con la familia, son las principales herramientas con las cuales la sociedad debe estrechar lazos.

La educación de una u otra manera está involucrada con la globalización. Por lo tanto, ha recibido influencia tanto negativa como positiva, la cual se hace evidente tanto en los campos educativos como en la sociedad (Bonal, Tarabini y Verger, 2007, pp. 13, 14). Teniendo en cuenta que la globalización necesita de la educación, se hace necesario ejercer de alguna manera el control a través de los programas de estudio. Monclús (2004) declara que

la globalización necesita de la educación y ejerce sobre ella una gran influencia, pretendiendo su control a través del currículo explícito y, sobre todo, del currículo implícito u oculto, que incluye aspectos que tienen que ver con intereses, valores, normas sociales introyectadas, condicionantes económicos y sociopolíticos, parámetros culturales y religiosos, etc. (p. 49)

López Arias et al. (2009) declaran que los efectos que ha tenido la globalización en

la formación de los estudiantes en América Latina han sido perjudiciales, ya que los niveles de analfabetismo no disminuyen de manera sustancial. Al contrario, han aumentado sobre todo en la población adulta. La población de jóvenes y adultos que no han terminado la básica primaria es muy alta todavía. Si se hace un enfoque hacia la atención y cobertura a la primera infancia, hacia la cobertura de la educación primaria y secundaria, hacia las oportunidades y cobertura de la educación terciaria, se podría decir, hasta este momento, que en América Latina ningún país ha cumplido con el objetivo de la educación para todos. Por lo tanto, referirse a una educación global de calidad podría resultar utópico.

Moreno Fernández (2015) declara que el constante proceso de cambio en el que se encuentra el mundo, y con él las sociedades, está dejando notar los efectos y consecuencias de la globalización en cualquier punto del planeta, abriendo también nuevos retos a la educación.

Bello (1999) destaca que “la calidad y la equidad en el proceso de globalización parecen ser los dos grandes ejes rectores del pensamiento político en lo tocante a la atención de la educación para los próximos años” (p. 46).

Gestión educativa

En respuesta a la necesidad de formar ciudadanos competentes y humanos, la gestión educativa tiene un papel protagónico, debido a que la educación propone herramientas clave, rutas sistemáticas y estratégicas para fortalecer y beneficiar a cada uno de los estamentos de la comunidad educativa, con el objeto de tener una sociedad ética, competente y humana.

El Ministerio de Educación Nacional (2007) describe la gestión educativa como una herramienta para la canalización y desarrollo de actividades de continuo mejoramiento y de calidad para la educación, con la finalidad de formar una sociedad integral en todos los aspectos del ser humano.

“La gestión educativa se concibe como el conjunto de procesos, de toma de decisiones y realización de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación” (Botero Chica, 2009, p. 1).

La administración directiva y los docentes promueven el desarrollo y la consecución de los objetivos y las metas propuestas. Estos resultados se evidencian mediante una satisfacción y crecimiento laboral, y lo más importante, en el éxito de los estudiantes en términos de adquisición de conocimientos y habilidades nuevas para ponerlos al servicio personal y de la comunidad. Esto se concreta en un trabajo bien hecho y de alto rendimiento.

La gestión académica juega un papel de vital importancia en el sector educativo terciario, el cual ha venido desarrollando sistemas de gestión de calidad, para lo que utilizan diversos modelos, destacándose por su reconocimiento internacional las Normas ISO (Blanco Hernández, 2009).

La educación tiene un enfoque social; es parte activa en los procesos de cambios en una sociedad, en educar para una mejor convivencia, para el desarrollo de una nación y del mundo. Siempre ha existido una comunicación activa entre el maestro y el alumno. “La educación siempre responde a necesidades y anhelos colectivos..., la educación es una actividad social cuyo campo de trabajo es la cultura” (Franco Serrano, 2010, p. 151).

La educación y la calidad no pueden tomarse de manera aislada. Por lo tanto, deben funcionar de una manera sincrónica. En la actualidad, la educación de calidad se debe concebir teniendo en cuenta las vivencias y experiencias que se tienen dentro y fuera del aula, los procesos de programación y organización de alto nivel de los programas curriculares, en los cuales debe predominar la formación integral de los educandos (Bernal Suarez, Martínez Pineda, Parra Pineda y Jiménez Hurtado, 2015).

Cortés Cortés (2014) y Rodríguez Mantilla y Fernández Díaz (2013) presentan la gestión educativa como un plan estratégico a fin de obtener mejores resultados educativos y de la formación de una sociedad con libertad y equidad en todos los aspectos fundamentales de la vida.

Componentes de la gestión escolar

Todo proceso de organización a nivel de educación debe presentar unos componentes básicos, los cuales presentan la estructura de la organización educativa. Para el MEN (2007), los componentes de la gestión escolar son gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión de la comunidad educativa y gestión directiva. La primera se enfoca en los resultados de las evaluaciones y en los estándares básicos de competencia; su campo de acción es el diseño, desarrollo y evaluación del currículo. El segundo componente se enfoca en establecer las normas sobre aspectos académicos, financieros, físicos, humanos y de los procesos y procedimientos; su acción es apoyar de manera financiera y logística para el mejoramiento. La gestión de la comunidad educativa está enfocada en establecer y fortalecer la identidad y sentido de pertenencia entre los miembros de la comunidad con la institución; su campo de acción se evidencia en los acuerdos de convivencia, proyecto de vida, uso del tiempo libre y dirección de grupo. El campo de acción del último componente es la institución educativa en su conjunto, la cual se evidencia en su organización, diseño, desarrollo y evaluación de una cultura escolar propia.

En conclusión, todos los componentes de la gestión escolar están diseñados de tal manera que todos dependen de todos. Por lo tanto, su gestión está en el direccionamiento estratégico, la planeación, la comunicación y el desarrollo de un buen clima institucional.

Gestión curricular

El componente curricular es uno de los ejes rectores en el proceso educativo. En él se centra la ruta o mapa que debe seguir la institución educativa para el proceso de enseñanza-aprendizaje y en los procesos filosóficos de la institución. En la gestión escolar no debe faltar este componente curricular.

La gestión curricular corresponde a una parte de los componentes educativos en los cuales se fundamentan los procesos teóricos, filosóficos, éticos y prácticos del proceso de enseñanza y aprendizaje de la institución educativa. La evaluación de cada uno de los componentes de la comunidad educativa, de igual manera, hace parte de la gestión curricular. A partir de los procesos evaluados, se elaboran planes y estrategias de mejoramiento para superar las dificultades presentadas.

El MEN (2007) declara que

el currículo es el conjunto de criterios, planes de estudio, programas, metodologías, y procesos que contribuyen a la formación integral y a la construcción de la identidad cultural nacional, regional y local, incluyendo también los recursos humanos, académicos y físicos para poner en práctica las políticas y llevar a cabo el proyecto educativo institucional.

La gestión curricular se enfoca en las dificultades, falencias y necesidades que presentan los estudiantes en los aspectos académico, emocional y social, entre otros. Con la finalidad de integrar al estudiante en una sociedad competente, la gestión curricular se enfoca en la toma de decisiones que orienten el qué, el cómo y el cuándo enseñar y, en ese mismo orden, el proceso evaluativo.

La gestión curricular se actualiza permanentemente con el Plan de Mejoramiento Educativo (PME), el cual debe abarcar la gestión pedagógica, la gestión de enseñanza y aprendizaje y la gestión de apoyo para los estudiantes. La primera gestión se refiere a planificar,

monitorear y evaluar permanentemente los procesos de enseñanza y aprendizaje. El segundo aspecto se refiere a las estrategias, recursos y procedimientos que los docentes emplean en las aulas y fuera de las aulas de clase para alcanzar los objetivos estipulados en el currículo. Y por último, se plantean estrategias y políticas que brinden alternativas a los estudiantes para apoyar su proceso de formación integral.

Gestión educativa de la calidad

La educación se incluye en la tendencia demográfica como un índice de desarrollo de la humanidad, pero la relación entre educación y desarrollo de una sociedad es muy compleja, ya que esta relación se ve afectada por múltiples factores externos e internos. Es evidente que la educación es el camino que se debe seguir a fin de mejorar las condiciones sociales y sostenibles de todas las naciones. Irina Bokova declara que “si queremos erradicar la pobreza y el hambre y mejorar la salud, proteger nuestro planeta y construir unas sociedades más incluyentes, resilientes y pacíficas, debemos brindar a toda persona el acceso a una educación de calidad” (UNESCO, 2014a, p. 24).

La educación hoy en día pasó a ser el ente protagónico para la construcción de una sociedad con igualdad de condiciones y que, sobre todo, pueda convivir en paz. A fin de encaminar a la educación a que desempeñe su papel protagónico, las naciones en el mundo han gestionado y creado sus leyes y estrategias educativas.

En Colombia, la Ley 115 de 1994 organizó el mecanismo para regular la educación a nivel público y privado. De igual manera, para asegurar un seguimiento educativo de manera regulada, se implementó el Proyecto Educativo Institucional (PEI). Por otro lado, la Ley 715 del año 2001 tiene como objetivo la regulación y el uso eficaz de los recursos financieros, así como también el seguimiento y la creación de estrategias eficaces para todas las entidades y

sectores involucrados con la educación.

De esta manera, se miden los procesos educativos a fin evaluar y determinar si se está llevando a cabo una educación de calidad. Los indicadores que usa el Ministerio de Educación para medir los índices de desempeño a nivel local, regional y nacional son las pruebas de estado, y, a nivel internacional, dichos índices se miden con las pruebas PISA.

Gestión del desempeño docente

Educar, guiar, enseñar, formar, dirigir, instruir, crear estrategias, motivar, organizar, entre otros, son términos activos que están relacionados de manera directa y gradual con la gestión del desempeño docente. La labor de educar se ha venido realizando a lo largo de la historia de la humanidad. Dios asignó a Adán y Eva la tarea de educar a sus hijos y, en el recorrido de la educación bíblica, Dios proveyó los medios para que los conocimientos de su amor, de su poder y de la naturaleza creada por Él se transmitieran de una generación a otra. A medida que la humanidad fue poblando la tierra, se dio la necesidad de crear las escuelas para que los niños y jóvenes encontraran un lugar con el ambiente adecuado para el aprendizaje. White (1975) declara que el modelo de educación establecido por Dios desde la creación era el ideal para tener en cuenta en todos los tiempos de la humanidad.

El docente del presente siglo tiene que enfrentar muchos desafíos que se relacionan de una u otra forma con la demanda y la oferta. Por lo tanto, se requiere que el docente sea íntegro en todo el sentido de la palabra, bien equilibrado, capacitado para realizar la tarea de administrador, facilitador y guía en el proceso de enseñanza y aprendizaje. La labor del docente no solo se centra en crear estrategias para el aprendizaje de una asignatura. Hay que analizar todos los elementos que, de forma particular, hacen parte de cada estudiante en un aula de clases. Realmente los docentes deben tener la habilidad de conducir, atender y motivar cada

situación en particular y, al mismo tiempo, atender y manejar las necesidades del grupo en general. De Tezanos (2007) menciona que “no existe una idea clara sobre qué es la enseñanza, es decir, aquello que diferencia y determina la profesión docente” (p. 58).

La gestión del desempeño docente está vinculada a una evaluación, ya sea de manera directa o indirecta. La directa es la referida a la autoevaluación y la indirecta, a las observaciones de las clases que realizan los evaluadores externos. El objetivo de las evaluaciones es reflejar las dimensiones del desempeño de los docentes. De acuerdo a la literatura consultada, la gestión del desempeño docente se puede definir como las diferentes competencias, actividades y responsabilidades que desarrolla el maestro con sus estudiantes, con la comunidad estudiantil y con la sociedad.

El trabajo que realiza un docente no está dirigido únicamente a una institución. El trabajo del docente en el presente siglo está dirigido a una sociedad; nacional e internacional, a fin de capacitar y preparar a sus estudiantes para incluirlos en la sociedad de manera productiva.

La UNESCO (2007) realizó una investigación donde participaron diferentes países de América y el Caribe, en la cual se declara que los criterios que se tienen en cuenta para evaluar el desempeño y la calidad de los docentes están determinados por la normatividad educativa de los países y regiones que participaron en la investigación (Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, California, Perú y Puerto Rico). La investigación reporta una enorme variedad en los criterios que determinan la evaluación del desempeño docente. Por lo tanto, se concluye que no existe un modelo único común de lo que se considera un docente de calidad. Sin embargo, se pueden generalizar algunos conceptos que determinan el buen desempeño de un docente: actitud y personalidad, preparación, clima de aula y motivación de los estudiantes, profesionalidad,

fundamentación pedagógica, evaluación, relaciones con padres y comunidad, resultados, cumplimiento de norma, relaciones interpersonales.

Cano (2005) destaca el desempeño docente como la capacidad para planificar y organizar su propio trabajo. Lo concibe a manera de competencias, tales como competencias generales, las cuales ilustran las diversas habilidades que un profesional de cualquier disciplina debiera tener: comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, resolución de problemas, pensamiento crítico, razonamiento cotidiano, creatividad.

Cano señala como competencias exclusivamente docentes el conocimiento de la responsabilidad de la enseñanza, planificación y organización de la enseñanza, comunicación, organización de la clase, eficacia en la instrucción, evaluación, profesionalidad y otros servicios individualizados al centro y a su sociedad; es decir, aquellas actuaciones intencionales del docente en las diferentes áreas de gestión para dar cumplimiento a los objetivos misionales y organizacionales.

Franco Serrano (2010) expresa: “la profesión del docente implica el compromiso del maestro hacia una verdadera formación de sus estudiantes como personas en todas sus dimensiones: física, cognitiva, emocional y ética, entre otras” (p. 156). El educador no solo se limita a dictar una cátedra. En su quehacer pedagógico, está incluido el proceso de formación integral; debe ser un profesional, un gestor y dar ejemplo con su forma de actuar; debe ser consecuente con lo que imparte a sus estudiantes. No solo debe parecer sino ser, lo cual es, finalmente, el factor más importante. El testimonio de vida es la mejor manera de enseñar.

El docente cristiano tiene una doble responsabilidad y, por lo tanto, de él se demanda un trabajo integral, no solo en la parte mental, sino que debe incluir la parte moral, física y espiritual; tener dominio propio para así poseer la capacidad de ayudar a formar las mentes de

sus estudiantes (White, 1996b).

Otra característica de la gestión del desempeño docente es la honestidad y transparencia en el quehacer académico y la administración de los procesos educativos. Esto implica un alto grado de compromiso con el saber académico y la constante reflexión en cuanto a la necesidad de capacitarse con el fin de lograr la excelencia profesional. Tal característica también se manifiesta en responsabilidad, puntualidad y efectividad ante los diversos procesos que requieran planeación, supervisión, evaluación y entrega de resultados. La imparcialidad y la ausencia de preferencia por ciertos estudiantes también constituyen rasgos específicos que marcan la correcta ejecución del trabajo docente. Su transparencia es evidente en cada acto educativo.

Relación entre la gestión administrativa y el desempeño

La gestión de calidad en la educación es un factor esencial en todos los niveles educativos. Para Correira Loureiro y Miranda González (2012), el análisis factorial de su investigación les permitió extraer una relación entre tres dimensiones de la calidad: credibilidad, profesionalidad e información. El factor de credibilidad agrega los factores tangibilidad y fiabilidad; el factor profesional está relacionado con garantía y empatía; el factor información es identificado como un nuevo factor en su investigación. Ellos consideran que mejorar los conocimientos del personal ayuda a mejorar la calidad del servicio.

Quichca Torres (2012) afirma que existe una asociación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente, ya que las tendencias de las percepciones de los estudiantes resultaron coherentes, pues califican cómo pésimo/deficiente el desempeño docente y también califican como pésima/deficiente la gestión administrativa. Así también, los que califican

como regular el desempeño docente también califican de regular la gestión administrativa y, por último, los que califican como bueno/excelente el desempeño docente también califican como buena la gestión administrativa.

Zárate Ramírez (2011) presenta en su trabajo de investigación una relación muy significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. Esto significa que la labor del director influye tanto en el quehacer administrativo como en los procesos pedagógicos. Como consecuencia, existe una dependencia entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en sus dimensiones profesional, personal y social.

García Cruz (2008) observó una relación significativa entre la gestión académico-administrativa y el desempeño docente, la calidad de la gestión académico-administrativa y la responsabilidad de los docentes, “la relación entre la calidad de la gestión académico-administrativa y el dominio científico y tecnológico del docente y, por último, la calidad de gestión académico-administrativa y las relaciones interpersonales del docente” (p. 1). Además, afirma que existe una relación entre calidad de la gestión académico-administrativa y la formación de valores éticos del docente.

Un análisis de las teorías administrativas y organizacionales adaptadas por Ramírez Cardona (2012) declara que se percibe una diferencia entre las opiniones de los profesores frente a las opiniones de los directivos docentes. Los primeros consideran que las variables que están relacionadas con la calidad de la educación y las relacionadas con la estructura organizacional son vistas desde el enfoque estratégico, y aquellas que tienen que ver directamente con el individuo son consideradas desde el enfoque humanista, mientras que los directivos docentes presentan una influencia marcada solo por el enfoque humanista. Desde una mirada netamente administrativa, se logra determinar mayor coherencia en la manera como los profesores

perciben los procesos y ven a la institución educativa, puesto que en sus respuestas se infiere relación entre variables y perspectiva administrativa.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Este capítulo presenta el proceso metodológico que se siguió a fin de dar respuesta al problema de esta investigación. Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2010) declaran que muy frecuentemente el propósito del investigador consiste en descubrir situaciones y eventos. El objeto de estudio se centró en establecer una relación significativa entre las dimensiones de la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente en ICOLVEN.

El capítulo incluye el tipo de investigación, describe el tipo de población, los criterios de selección de la muestra, la validez del instrumento, los procesos de recolección y el análisis de datos.

Tipo de la investigación

La investigación fue de tipo cuantitativo, transversal, descriptivo correlacional, exploratorio. Hernández Sampieri et al. (2010) presentan los estudios exploratorios, descriptivos, correlacionales y explicativos.

El enfoque de esta investigación fue cuantitativo, porque se utilizó la recolección y el análisis de datos para probar la hipótesis, basándose en la medición numérica y el análisis estadístico con el cual se estableció la correlación entre las dos variables. Fue transversal, porque se recogió la información en un solo momento y en un tiempo único (Hernández Sampieri et al., 2010).

La investigación fue descriptiva, porque midió y describió el comportamiento de las variables. Hernández Sampieri et al. (2010) afirman que este tipo de investigación tiene como fin el especificar las “propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se desee analizar” (p. 80).

La investigación fue correlacional, porque predijo y explicó la relación entre variables, centradas en los estudios correlacionales. Hernández Sampieri et al. (2010) aseveran que este tipo de estudio tiene como fin “conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular” (p. 82).

Esta investigación estudió la relación que hay entre la calidad de la gestión administrativa y el desempeño docente. La operacionalización de las variables se describe en la Tabla 1.

El nivel de estudio estuvo dentro de los parámetros de estudio de comprobación de hipótesis; es decir, el estudio planteó la hipótesis que permitió explicar, en forma tentativa, la asociación que existe entre la calidad de gestión académico-administrativa y el desempeño docente.

Técnica e instrumentos de recolección de datos

En esta investigación se aplicó la técnica de la encuesta como instrumento para recolectar los datos por escrito. El cuestionario cuenta con una escala de tipo ordinal de 1 a 5, cuya calificación final va desde *pésimo* (1) hasta *excelente* (5) (ver Apéndice A). Se midió la calidad de la gestión administrativa con 10 ítems y el desempeño docente con 18 ítems. Este instrumento fue desarrollado por García Cruz (2008), quien pidió a los estudiantes que valoraran sus percepciones sobre la calidad de la gestión administrativa y el desempeño docente de una institución particular peruana.

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala
Calidad de la gestión administrativa	Se fundamenta en una serie o conjunto de procesos de planificación, organización, dirección, a fin de articularlos para lograr objetivos planificados.	Percepción que tienen los estudiantes sobre la calidad de gestión administrativa del ICOLVEN	Gestión académica Ambiente físico	La escala para cada una de las dimensiones va de 1 a 5, donde 1 significa pésimo y 5 excelente.
Desempeño docente	“Aquella habilidad que permite la ejecución correcta de una tarea, lo que implica tanto la posesión de ciertos conocimientos como la práctica en la resolución de tareas, por lo que se dice que una persona es competente cuando es capaz de ‘saber, saber hacer y saber estar’ mediante un conjunto de comportamientos (cognitivos, psicomotores y afectivos) que le permiten ejercer eficazmente una actividad considerada generalmente como compleja” (Comellas, 2002, p. 19).	El nivel de la percepción que tiene el estudiante sobre el desempeño docente del ICOLVEN	Responsabilidad Dominio científico-tecnológico Relaciones interpersonales y formación en valores éticos.	

Validez del instrumento

Los instrumentos son recursos de los que se vale el investigador para obtener información que le permita conocer y dar respuesta al fenómeno o tema de estudio. La validación del instrumento que se empleó en esta investigación se realizó principalmente en el marco teórico de la categoría “validez de contenido”, utilizando el instrumento de García Cruz (2008).

Antes de aplicar el instrumento, se hizo necesario hacer una prueba piloto, a fin de medir su fiabilidad. Del instrumento original se hicieron unas adaptaciones en los ítems G2, G10 y G11. La palabra “perfil profesional” se cambió por “perfil académico.” Y en los ítems G2, D4 y D5, la palabra “sílabo” por “plan de estudios”. La prueba piloto se aplicó a 20 estudiantes del grado noveno del Colegio Adventista del Bosque.

La prueba piloto arrojó un alfa de Cronbach de ,881, por lo cual se determinó que el instrumento de medición es de consistencia marcada; es decir, de alta fiabilidad.

Recolección y procesamiento de datos

Luego de realizada la encuesta, la información fue procesada para construir la base de datos. Para probar la hipótesis general, se aplicó el análisis de regresión entre la calidad de la gestión administrativa y el desempeño docente.

Descripción de la población

La recopilación de datos de esta investigación se obtuvo de un grupo de estudiantes del ICOLVEN localizado en la ciudad de Medellín, capital del departamento de Antioquia, en la República de Colombia. La población estudiantil corresponde a los grados noveno y décimo; cada grado está conformado por dos grupos, con una población promedio por grado de 28 estudiantes. La muestra total de participantes corresponde a 114.

Prueba de la hipótesis

La prueba de la hipótesis consistió en determinar la existencia de relación entre las variables de investigación. El análisis de los datos siguió las especificaciones de la hipótesis que se hallan en la Tabla 2.

Tabla 2

Operacionalización de hipótesis nula

Hipótesis nula	VARIABLES	ESCALA DE MEDICIÓN	PRUEBA DE SIGNIFICACIÓN ESTADÍSTICA
Las dimensiones de la percepción de la calidad de gestión administrativa-gestión académica y ambiente físico no son predictores significativos del desempeño docente percibido por los estudiantes de noveno y décimo grados del ICOLVEN.	Calidad de la gestión administrativa	De intervalos	Análisis de regresión múltiple
	- Gestión académica - Ambiente físico		
	Desempeño docente	De intervalos	
	- Responsabilidad - Dominio científico-tecnológico - Relaciones interpersonales y formación en valores éticos		

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados estadísticos que se obtuvieron al analizar los datos recopilados para esta investigación. El principal objetivo de este estudio fue encontrar la relación existente entre la gestión de la calidad administrativa y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes de noveno y décimo grados del ICOLVEN, Colombia.

El diseño del estudio fue no experimental (Hernández Sampieri et al., 2010). Se utilizó un corte transversal, debido a que la información se recogió en un solo momento.

A continuación se presenta el informe del análisis de los datos demográficos de la población, el comportamiento de las variables, la comprobación de la hipótesis nula y otros hallazgos que se consideraron importantes para completar los resultados de este estudio.

Descripción de la muestra

La muestra de esta investigación estuvo conformada por el listado existente de los estudiantes matriculados en los grados noveno y décimo del ICOLVEN en noviembre de 2017. El número total de alumnos que participaron en la recolección de datos fue de 114 estudiantes.

A continuación se presentan las características demográficas de los participantes del presente estudio correspondientes al grado, edad, sexo y estrato social. En la Tabla 3 se muestra la distribución de los estudiantes por género. La distribución de los participantes por grado se presenta en la Tabla 4.

Tabla 3

Distribución de los participantes por género

Género	<i>n</i>	%
Mujeres	50	43,9
Hombres	64	56,1

Tabla 4

Distribución de los participantes por grado

Grado	<i>n</i>	%
10° A	33	28.9
10° B	22	19.3
9° A	27	23.7
9° B	32	28.1
Total	114	100.0

La edad de los estudiantes se encuentra en el rango de los 14 a los 18 años y presenta media de 15.26 (ver Tabla 5).

Los estudiantes encuestados se ubican en los estratos 2, 3, 4, 5 y 6, distribuidos de la manera que aparecen en la Tabla 6.

Comportamiento de las variables del estudio

Las variables independientes estudiadas fueron calidad de la gestión administrativa y desempeño docente. Ambas variables se miden mediante 28 ítems en una escala Likert de cinco puntos: *pésimo* (1), *deficiente* (2), *regular* (3), *bueno* (4) y *excelente* (5).

Tabla 5

Distribución de los participantes por edad

Edad	<i>n</i>	%
14	26	22.8
15	44	38.6
16	33	28.9
17	10	8.8
18	1	0.9

Tabla 6

Distribución de los participantes por estrato social

Estrato social	<i>n</i>	%
2	3	2.6
3	27	23.7
4	31	27.2
5	50	43.9
6	3	2.6

El instrumento está compuesto por dos escalas. La primera corresponde a la calidad de la gestión administrativa con 10 ítems. Tal instrumento arrojó un índice de fiabilidad alfa de Cronbach de .864. De acuerdo con el valor de referencia, *es bueno*. La escala de desempeño docente arrojó un alfa de Cronbach de .901, el cual, en la escala de valor de referencia, *es excelente*. Los coeficientes de confiabilidad por subescalas pueden observarse en la Tabla 7 (ver Apéndice B).

En la muestra del estudio, la escala de la gestión administrativa del ICOLVEN de Medellín, Antioquia, Colombia, obtuvo un puntaje mínimo observado de 1.60 y uno máximo de

Tabla 7

Coefficientes de confiabilidad de los constructos del estudio y sus dimensiones

Escala/subescala	α
Calidad de la gestión administrativa	.864
Gestión académica	.874
Ambiente físico	.737
Desempeño docente	.901
Responsabilidad	.719
Dominio científico y tecnológico	.816
Relaciones interpersonales y formación en valores	.845

4.90, en una escala posible de 1 a 5 puntos. Se observó una media general de 3.351, con una desviación estándar de 0.60.

La escala del desempeño docente obtuvo un puntaje mínimo observado de 1.61 y un máximo observado de 4.67; se obtuvo una media de 3.518 con una desviación estándar de 0.567. Los datos arrojados por las estadísticas computarizadas se pueden observar en los valores descriptivos de cada una de las escalas y subescalas de este estudio (ver Apéndice C).

Prueba de hipótesis

La hipótesis de la investigación se fundamentó en los resultados obtenidos de los 114 estudiantes de los grados noveno y décimo del ICOLVEN, en la ciudad de Medellín, Colombia.

La hipótesis nula reza de la siguiente manera: las dimensiones de la percepción de la calidad de gestión administrativa —gestión académica y ambiente físico— no son predictores significativos del desempeño docente percibido por los estudiantes de noveno y décimo grados del ICOLVEN.

La hipótesis de investigación postula que las dimensiones de la percepción de la calidad de gestión administrativa —gestión académica y ambiente físico— son predictores significativos del desempeño docente percibido por los estudiantes de noveno y décimo grados del ICOLVEN.

Los resultados arrojados de la prueba computarizada demuestran que hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula ($F_{(2, 111)} = 80.027$, $p = .000$, $R = .768$, $R^2 = .590$, R^2 corregida = .583).

Como el nivel de significación p es igual a .000 ($< .05$), se infiere que las dimensiones calidad de la gestión administrativa —gestión académica y ambiente físico— predicen de manera significativa el desempeño docente percibido por los estudiantes de noveno y décimo grados del ICOLVEN (ver Apéndice D).

Se analizaron los valores individuales de los coeficientes estandarizados. El valor β de la gestión académica fue de .646, y el valor β del ambiente físico fue de .204. De acuerdo con los datos computarizados, se observa una correlación alta entre las dos variables (ver Apéndice D).

Se analizó de manera detallada el impacto que tuvieron las dimensiones de la gestión académica —gestión académica y ambiente físico— sobre cada una de las subescalas del desempeño docente. Ambas dimensiones predicen significativamente la variable dependiente responsabilidad: ($F_{(2, 111)} = 35.706$, $p = .000^b$, $R = .626^a$, $R^2 = .391$, R^2 corregida = .381). El valor beta de los coeficientes estandarizados para la gestión académica fue igual a .500 y para el ambiente físico igual a .201.

La predicción de la variable dependiente dominio científico-tecnológico resultó significativa ($F_{(2, 111)} = 77.858$, $p = .000^b$, $R = .764^a$, $R^2 = .584$, R^2 corregida = .576). Los valores

individuales de los coeficientes estandarizados tuvieron un tamaño disímil para la gestión académica ($\beta = .715$) y para el ambiente físico ($\beta = .090$).

Igualmente la predicción de la variable dependiente relaciones interpersonales y formación en valores éticos resultó significativa ($F_{(2, 111)} = 34.167, p = .000^b, R = .617^a, R^2 = .381, R^2$ corregida = .370). El valor del coeficientes estandarizado fue mayor para la gestión académica ($\beta = .473$) que para el ambiente físico ($\beta = .224$).

Analizando cada uno de los resultados correspondientes a la predicción de las subescalas del desempeño docente, se observó que existe una relación altamente significativa entre la calidad de gestión administrativa y cada una de las subescalas del desempeño docente (ver Apéndice E).

Otros análisis

Se hicieron otros análisis para conocer los efectos de la edad, el género y el grado sobre las variables del estudio. Los resultados se pueden analizar de manera detallada en el Apéndice F. El análisis de los datos computarizados reveló que el género y la edad no tienen impacto significativo sobre las variables de este estudio ni sobre sus subescalas.

El análisis mostró una diferencia significativa entre grados ($t_{(112)} = -2.011, p = .047$). La percepción de la gestión académica de los estudiantes del décimo grado es significativamente más alta ($M = 3.600$) que la de los estudiantes de noveno ($M = 2.971$).

CAPÍTULO V

RESUMEN, DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Introducción

En el presente capítulo se presenta el resumen, la discusión, las conclusiones y las recomendaciones del estudio.

Resumen

Problema

La finalidad de este estudio consistió en conocer la relación entre las variables calidad de gestión administrativa y el desempeño docente, de acuerdo con la percepción de los estudiantes de los grados noveno y décimo del ICOLVEN en Medellín, Antioquia, Colombia.

La pregunta de investigación que se planteó fue la siguiente: ¿Existe una relación significativa entre las dimensiones de la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes de noveno y décimo grados del ICOLVEN?

Método

Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, transversal, descriptivo correlacional y exploratorio, en el que participaron 114 estudiantes, 64 hombres y 50 mujeres, mayormente del estrato social 5 ($n = 50$). Las edades de los estudiantes varían entre los 14 y 18 años. Se utilizó un instrumento tipo cuestionario de 28 ítems, el cual fue desarrollado por García Cruz (2008), cuya calificación va desde *pésimo* (1) a *excelente* (5). Sus coeficientes de confiabilidad

fueron altos: calidad de la gestión administrativa ($\alpha = .864$) y desempeño docente ($\alpha = .901$).

Resultados

El estudio reportó para la escala de la gestión administrativa una media general de 3.351 y una desviación estándar de .60, y para la escala del desempeño docente una media de 3.518 y una desviación estándar de .567, en un rango posible de 1 a 5 puntos.

Se observó una predicción significativa de la percepción del desempeño docente a partir de las dimensiones de la percepción de la calidad de la gestión administrativa del centro escolar. De igual manera ocurrió con la predicción de cada una de las dimensiones de la percepción del desempeño docente. La predicción de cada una de ellas a partir de la percepción de la percepción de la calidad de la gestión administrativa fue significativa, sobre la base de una correlación positiva.

Análisis adicionales permitieron determinar, de manera específica, que los estudiantes de décimo grado tienen una percepción significativamente más alta de la subescala de gestión académica que los estudiantes de noveno grado.

Discusión

El objetivo principal que se propuso al principio de esta investigación era establecer la relación existente entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes de noveno y décimo grados del ICOLVEN.

Al analizar los resultados, se rechazó la hipótesis nula y se retuvo la hipótesis de investigación, concluyendo que se encontró una correlación positiva entre la variable independiente calidad de la gestión administrativa y la variable dependiente desempeño docente. Estos resultados coinciden con los de la investigación de Quichca Torres (2012), quien expresa que

“existe una relación significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes de I al VI ciclo del Instituto superior particular La Pontificia del distrito Carmen Alto” de Huamanga, Perú (p. 32).

Igualmente, los resultados de un estudio muy reciente (Medina Rosales, 2017) concuerdan muy significativamente con los de este estudio. Medina Rosales expresa que “existe una relación muy fuerte entre la gestión de recursos humanos y el desempeño docente del centro académico de Huaraz de la Universidad San Pedro” (p. 18). Además, en una de sus conclusiones, menciona que “a mejor gestión de recursos humanos será mejor el desempeño docente” (p. 76).

Las variables ambiente físico y gestión académica resultaron ser predictoras significativas de cada una de las subescalas del desempeño docente: responsabilidad, dominio científico-tecnológico, relaciones interpersonales y formación en valores éticos. En la misma dirección, la investigación realizada por Zapana Mamani (2015) reporta haber encontrado una relación directa entre la calidad de la gestión académica y el desempeño docente. También se reportan las relaciones significativas entre la calidad de la gestión académica con cada una de las subclases del desempeño docente: el dominio científico y tecnológico de los docentes, responsabilidad, dominio científico y tecnológico, las relaciones interpersonales y práctica de valores del docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Pusi, provincia de Huancané, Perú.

Se puede deducir que, al analizar los resultados anteriores y los datos que se reportan en la investigación de este estudio, existe una concordancia entre los resultados del presente estudio y los hallados por otras investigaciones sobre el tema.

Conclusiones

Los datos estadísticos de la presente investigación permiten formular las siguientes conclusiones.

1. Hay una correlación significativa entre la calidad de gestión académica y el desempeño docente, según la percepción de los estudiantes de los grados noveno y décimo del ICOLVEN. También hay una asociación significativa entre el ambiente físico y el desempeño docente.

2. Hay un impacto altamente significativo de la gestión académica sobre el desempeño docente, según el análisis de la percepción de los estudiantes de noveno y décimo grados del ICOLVEN.

3. La calidad de la gestión administrativa se relaciona significativamente con cada una de las subescalas del desempeño docente, según la percepción de los estudiantes de noveno y décimo grado del ICOLVEN.

Recomendaciones

Teniendo en cuenta los resultados del presente estudio, se formulan algunas recomendaciones para la gestión educativa y para futuras investigaciones.

Para la gestión educativa

1. Trabajar mancomunadamente con el cuerpo docente al desarrollar los procesos reglamentarios de una institución, tales como planificación de la gestión institucional, la elaboración del PEI, la elaboración de los planes de clase y la planeación de estrategias pedagógicas, con miras a alcanzar los objetivos propuestos.

2. Aplicar los elementos de evaluación a cada uno de los componentes de la comunidad

educativa, para obtener un enfoque general, tanto de la gestión de calidad de la administración como del desempeño docente.

3. Promover actividades de integración entre el personal administrativo y el personal docente, con el objetivo de que haya una participación efectiva en la toma de decisiones de carácter pedagógico, en procura de la calidad y bienestar del estudiante y la comunidad educativa.

4. Promover la capacitación permanente, tanto del personal administrativo como del personal docente, con el propósito de proveerles de nuevas estrategias didácticas, pedagógicas y tecnológicas, a fin de enfocarse hacia un aprendizaje más activo, con resultados óptimos y de calidad en los estudiantes.

Para futuras investigaciones

5. Ampliar la población de estudio a otros grados, a sus docentes, a sus padres y a otras instituciones.

APÉNDICE A

INSTRUMENTO

Cuestionario: Calidad de la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente según la percepción de los estudiantes del Instituto Colombo Venezolano, 2017.

Esta encuesta es ANÓNIMA. Le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación.

Puntuación:

Pésimo = 1	Deficiente = 2	Regular = 3	Bueno = 4	Excelente = 5
------------	----------------	-------------	-----------	---------------

Datos Generales:

Grado _____ Sexo _____
Edad _____ Estrato social _____

CALIDAD DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Gestión Académica		Calificación				
G1.	El plan de estudios de su programa es:	1	2	3	4	5
G2.	Los planes de estudios responden a las necesidades de su formación académica de manera:	1	2	3	4	5
G3.	Las asignaturas de su mención se desarrollaron de manera:	1	2	3	4	5
G4.	El contenido de las asignaturas propuestas en el plan de estudios es:	1	2	3	4	5
G5.	El desarrollo de asignaturas que son importantes para la producción de investigaciones es:	1	2	3	4	5
G10.	La relación entre el plan de estudios propuesto y el perfil académico es:	1	2	3	4	5
G11.	Los cursos de perfeccionamiento y actualización en su actividad académica son:	1	2	3	4	5
II. Ambiente Físico						
G12.	La calidad y cantidad de los equipos de cómputo, el acceso a internet y correo electrónico con los que	1	2	3	4	5

	cuenta el departamento de Instituto Colombo Venezolano son:					
G13.	La calidad y cantidad de los medios audiovisuales que se encuentran a disposición de los profesores, como retroproyectors, videos, láminas, entre otros son:	1	2	3	4	5
G15.	La cantidad y calidad de los laboratorios de enseñanza con los que cuenta el Instituto Colombo Venezolano son:	1	2	3	4	5

DESEMPEÑO DOCENTE

I. Responsabilidad		Calificación				
D2.	El tiempo de entrega de los documentos educativos es:	1	2	3	4	5
D3.	El cumplimiento del plazo establecido para el desarrollo de los contenidos de cada asignatura es:	1	2	3	4	5
D4.	La presentación y exposición del plan de estudio (propósito, objetivo, contenido, criterios de evaluación y bibliografía) al inicio de clases fue:	1	2	3	4	5
D5.	El desarrollo de las asignaturas respecto a la organización del plan de estudio es:	1	2	3	4	5
D6.	La preparación, organización y estructura de sus clases es:	1	2	3	4	5
II. Dominio Científico – Tecnológico						
D12.	La adecuación y consistencia del uso de formas de evaluación establecidas al inicio del curso es:	1	2	3	4	5
D13.	La relación de las evaluaciones con los contenidos de la asignatura es:	1	2	3	4	5
D14.	El juicio y la objetividad de los criterios de evaluación y calificación son:	1	2	3	4	5
D15.	El dominio y actualización de conocimientos de la asignatura que enseña es:	1	2	3	4	5
D16.	La explicación de términos técnicos de la especialidad es:	1	2	3	4	5
D17.	La expresión en la exposición de los conceptos implicados en cada tema de la asignatura es:	1	2	3	4	5
III. Relaciones Interpersonales y Formación en Valores Éticos						
D21.	La motivación del uso de recursos adicionales a los utilizados en clase es:	1	2	3	4	5
D22.	El respeto, la aceptación de ideas diferentes a las suyas y la dignidad en su trato con los demás es:	1	2	3	4	5
D24.	El ambiente de comunicación para el aprendizaje crea un clima de confianza:	1	2	3	4	5

D25.	La imparcialidad del trato con sus alumnos es:	1	2	3	4	5
D26.	La contribución hacia formación integral, académica y humana hacia el estudiante es:	1	2	3	4	5
D27.	La atención a los reclamos en relación a la forma en que califica las evaluaciones es:	1	2	3	4	5
D28.	La estimulación hacia el interés por la asignatura, la participación en clase y la investigación es:	1	2	3	4	5

¡Muchas Gracias!

APÉNDICE B

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

Escala: Calidad de la gestión administrativa

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	10

Escala: Subescala de gestión académica

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	7

Escala: Subescala de ambiente físico

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,737	3

Escala: Escala de desempeño docente

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	18

Escala: Subescala responsabilidad

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,719	5

Escala: Subescala dominio científico-tecnológico

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,816	6

Escala: Relaciones interpersonales y formación en valores éticos

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	7

APÉNDICE C

SALIDAS ESTADÍSTICAS DESCRIPTIVAS

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Dev. típ.	Asimetría		Curtosis	
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error típico	Estadístico	Error típico
Calidad gestión administrativa	114	1,60	4,90	3,3518	,60018	-,384	,226	,591	,449
Gestión académica	114	1,71	5,00	3,4837	,60415	-,269	,226	,920	,449
Ambiente físico	114	1,00	4,67	3,0439	,87858	-,296	,226	-,450	,449
Desempeño docente	114	1,61	4,67	3,5185	,56784	-,608	,226	,525	,449
Responsabilidad	114	2,20	5,00	3,6123	,56147	-,203	,226	-,179	,449
Dominio CT	114	1,00	5,00	3,5278	,63258	-,623	,226	1,194	,449
Relaciones int. y Formación V	114	1,29	4,71	3,4436	,74906	-,639	,226	,397	,449
N válido (según lista)	114								

APÉNDICE D

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Regresión

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,768 ^a	,590	,583	,36664

Variables predictoras: (Constante), Ambiente físico, Gestión académica

ANOVA

Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	21,515	2	10,758	80,027	,000 ^b
Residual	14,921	111	,134		
Total	36,436	113			

a. Variable dependiente: Desempeño docente

a. Variables predictoras: (Constante), Ambiente físico, Gestión académica

Coefficientes

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	T	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	1,004	,203		4,941	,000
1 Gestión académica	,607	,066	,646	9,194	,000
Ambiente físico	,132	,045	,204	2,902	,004

a. Variable dependiente: Desempeño docente

APÉNDICE E

REGRESIÓN POR SUBESCALAS

Variable dependiente: Responsabilidad

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,626 ^a	,391	,381	,44191

a. Variables predictoras: (Constante), Ambiente físico, Gestión académica

ANOVA

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	13,946	2	6,973	35,706	,000 ^b
	Residual	21,677	111	,195		
	Total	35,623	113			

a. Variable dependiente: Responsabilidad

b. Variables predictoras: (Constante), Ambiente físico, Gestión académica

Coefficientes

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	T	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	1,602	,245	6,544	,000
	Gestión académica	,465	,080	,500	,000
	Ambiente físico	,129	,055	,201	,021

Variable dependiente: Dominio Científico – Tecnológico (CT)

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,764 ^a	,584	,576	,41175

a. Variables predictoras: (Constante), Ambiente físico, Gestión académica

ANOVA

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	26,399	2	13,200	77,858	,000 ^b
	Residual	18,818	111	,170		
	Total	45,218	113			

a. Variable dependiente: Dominio CT

b. Variables predictoras: (Constante), Ambiente físico, Gestión académica

Coefficientes

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	T	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	,723	,228		3,169	,002
	Gestión académica	,748	,074	,715	10,098	,000
	Ambiente físico	,065	,051	,090	1,273	,206

a. Variable dependiente: Dominio CT

Variable dependiente: Relaciones interpersonales y formación en valores éticos.

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,617 ^a	,381	,370	,59460

a. Variables predictoras: (Constante), Ambiente físico, Gestión académica

ANOVA

Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	24,159	2	12,080	34,167	,000 ^b
	Residual	39,243	111	,354		
	Total	63,403	113			

a. Variable dependiente: Relaciones int. y Formación V

b. Variables predictoras: (Constante), Ambiente físico, Gestión académica

Coefficientes

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	
	B	Error típ.	Beta			
1	(Constante)	,817	,329		2,479	,015
	Gestión académica	,587	,107	,473	5,483	,000
	Ambiente físico	,191	,074	,224	2,598	,011

a. Variable dependiente: Relaciones int. y Formación V

APÉNDICE F

OTROS ANÁLISIS

Correlación entre las variables de estudio y la edad.
Correlación entre las variables de estudio y el género.

Correlaciones

	edad	Calidad ges- tión adminis- tra	Gestión aca- démica	Ambiente fí- sico	Desempeño docente	Responsabili- dad	Dominio CT	Relaciones int. y Formación V
Edad	Correlación de Pearson	1	-,087	-,028	-,153	-,175	-,137	-,139
	Sig. (bilateral)		,357	,768	,104	,063	,147	,141
	N	114	114	114	114	114	114	114
Cali- dad ges- tión admini- str	Correlación de Pearson	-,087	1	,925**	,793**	,759**	,622**	,733**
	Sig. (bilateral)	,357		,000	,000	,000	,000	,000
	N	114	114	114	114	114	114	114
Ges- tión aca- démica	Correlación de Pearson	-,028	,925**	1	,502**	,748**	,601**	,760**
	Sig. (bilateral)	,768	,000		,000	,000	,000	,000
	N	114	114	114	114	114	114	114
Am- biente físico	Correlación de Pearson	-,153	,793**	,502**	1	,528**	,452**	,449**
	Sig. (bilateral)	,104	,000	,000		,000	,000	,000
	N	114	114	114	114	114	114	114
Dese- mpañ o do- cente	Correlación de Pearson	-,175	,759**	,748**	,528**	1	,799**	,870**
	Sig. (bilateral)	,063	,000	,000	,000		,000	,000
	N	114	114	114	114	114	114	114
Res- pon- sabili- dad	Correlación de Pearson	-,137	,622**	,601**	,452**	,799**	1	,662**
	Sig. (bilateral)	,147	,000	,000	,000	,000		,000
	N	114	114	114	114	114	114	114
Do- minio CT	Correlación de Pearson	-,139	,733**	,760**	,449**	,870**	,662**	1
	Sig. (bilateral)	,141	,000	,000	,000	,000		,000
	N	114	114	114	114	114	114	114
Rela- ciones int. y For- ma- ción V	Correlación de Pearson	-,167	,616**	,586**	,462**	,892**	,543**	1
	Sig. (bilateral)	,076	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	114	114	114	114	114	114	114

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Estadísticos de grupo

	sexo	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Calidad gestión administr	F	50	3,3580	,60679	,08581
	M	64	3,3469	,59973	,07497
Gestión académica	F	50	3,4686	,61971	,08764
	M	64	3,4955	,59638	,07455
Ambiente físico	F	50	3,1000	,85780	,12131
	M	64	3,0000	,89875	,11234
Desempeño docente	F	50	3,5533	,58751	,08309
	M	64	3,4913	,55513	,06939
Responsabilidad	F	50	3,6240	,54607	,07723
	M	64	3,6031	,57734	,07217
Dominio CT	F	50	3,5967	,68271	,09655
	M	64	3,4740	,59035	,07379
Relaciones int. y Formación V	F	50	3,4657	,78978	,11169
	M	64	3,4263	,72150	,09019

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Inferior	Superior
Calidad gestión administr	Se han asumido varianzas iguales	,234	,629	,098	112	,922	,01113	,11378	-,21432	,23657
	No se han asumido varianzas iguales			,098	104,838	,922	,01113	,11395	-,21481	,23706
Gestión académica	Se han asumido varianzas iguales	,070	,792	-,235	112	,814	-,02696	,11451	-,25385	,19992
	No se han asumido varianzas iguales			-,234	103,440	,815	-,02696	,11506	-,25514	,20121
Ambiente físico	Se han asumido varianzas iguales	,098	,754	,601	112	,549	,10000	,16630	-,22950	,42950
	No se han asumido varianzas iguales			,605	107,557	,547	,10000	,16534	-,22775	,42775
Desempeño docente	Se han asumido varianzas iguales	,195	,660	,577	112	,565	,06201	,10750	-,15097	,27500
	No se han asumido varianzas iguales			,573	102,434	,568	,06201	,10825	-,15269	,27672
Responsabilidad	Se han asumido varianzas iguales	,754	,387	,196	112	,845	,02088	,10643	-,19000	,23175
	No se han asumido varianzas iguales			,197	107,931	,844	,02088	,10570	-,18864	,23039
Dominio CT	Se han asumido varianzas iguales	,040	,842	1,028	112	,306	,12271	,11937	-,11380	,35922
	No se han asumido varianzas iguales			1,010	97,178	,315	,12271	,12152	-,11847	,36389
Relaciones int. y Formación V	Se han asumido varianzas iguales	,292	,590	,277	112	,782	,03937	,14196	-,24191	,32066
	No se han asumido varianzas iguales			,274	100,498	,784	,03937	,14356	-,24542	,32417

Efectos del grado

Estadísticos de grupo

	gradorecod	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Calidad gestión administr	9	59	3,2542	,55315	,07201
	10	55	3,4564	,63531	,08566
Gestión académica	9	59	3,3753	,51089	,06651
	10	55	3,6000	,67590	,09114
Ambiente físico	9	59	2,9718	,89974	,11714
	10	55	3,1212	,85674	,11552
Desempeño docente	9	59	3,4426	,54842	,07140
	10	55	3,6000	,58193	,07847
Responsabilidad	9	59	3,5424	,51334	,06683
	10	55	3,6873	,60463	,08153
Dominio CT	9	59	3,4520	,55970	,07287
	10	55	3,6091	,69848	,09418
Relaciones int. y Formación V	9	59	3,3632	,78887	,10270
	10	55	3,5299	,70076	,09449

Prueba de muestra independiente

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	T	Gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Inferior	Superior
Calidad gestión administr	Se han asumido varianzas iguales	,103	,748	-1,815	112	,072	-,20213	,11137	-,42279	,01854
	No se han asumido varianzas iguales			-1,806	107,368	,074	-,20213	,11191	-,42397	,01972
Gestión académica	Se han asumido varianzas iguales	1,609	,207	-2,011	112	,047	-,22470	,11174	-,44610	-,00329
	No se han asumido varianzas iguales			-1,992	100,339	,049	-,22470	,11283	-,44854	-,00086
Ambiente físico	Se han asumido varianzas iguales	,870	,353	-,907	112	,366	-,14946	,16480	-,47600	,17708
	No se han asumido varianzas iguales			-,908	111,946	,366	-,14946	,16452	-,47544	,17651
Desempeño docente	Se han asumido varianzas iguales	,015	,904	-1,487	112	,140	-,15744	,10587	-,36720	,05232
	No se han asumido varianzas iguales			-1,484	110,141	,141	-,15744	,10609	-,36768	,05280
Responsabilidad	Se han asumido varianzas iguales	1,626	,205	-1,382	112	,170	-,14490	,10482	-,35258	,06278
	No se han asumido varianzas iguales			-1,375	106,277	,172	-,14490	,10542	-,35390	,06410
Dominio CT	Se han asumido varianzas iguales	,511	,476	-1,330	112	,186	-,15711	,11817	-,39124	,07702
	No se han asumido varianzas iguales			-1,319	103,476	,190	-,15711	,11908	-,39327	,07904
Relaciones int. y Formación V	Se han asumido varianzas iguales	,727	,396	-1,189	112	,237	-,16667	,14014	-,44435	,11100
	No se han asumido varianzas iguales			-1,194	111,748	,235	-,16667	,13956	-,44320	,10985

REFERENCIAS

- Álvarez Martínez, R. E. y Rebosa Álvarez, L. F. (2004). Calidad y competitividad: la administración y la calidad. En R.E. Álvarez Martínez y L.F. Rebosa Álvarez (Eds.), *Administración para el diseño-Anuario 2004* (pp. 11-28). México: UMA.
- Asia Society. (2014). *Early teacher development: Trends and reform directions*. Recuperado de <http://asiasociety.org/files/gcen-earlyteacherdevelopment.pdf>
- Bello, M. E. (1999). La calidad de la educación en el discurso Internacional. *Acciones Pedagógicas*, 8(2), 46-53.
- Bernal Suarez, D., Martínez Pineda, M. L., Parra Pineda, A.Y. y Jiménez Hurtado, J. L. (2015). Investigación documental sobre calidad de la educación en instituciones educativas del contexto iberoamericano. *Revista Entramados: Educación y Sociedad*, 2, 107-124.
- Blanco Hernández, I. (2009). *Diseño de un modelo de gestión integral para las instituciones de educación superior, basados en los lineamientos para la autoevaluación con fines de acreditación del Consejo Nacional de Acreditación CNA* (Tesis de maestría). Universidad de Cartagena, Cartagena, Colombia.
- Bolívar, A. (1997). Liderazgo, mejora y centros educativos. En A. Medina (Coord.), *El liderazgo en educación* (pp. 25-46). Madrid: UNED.
- Bolívar, A. (2010a). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas; Individuo y Sociedad*, 9(2). doi:10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-112
- Bolívar, A. (2010b). Liderazgo para el aprendizaje. *Organización y Gestión Educativa*, 18(1), 15-20.
- Bolívar, A., López, J. y Murillo, F. J. (2013). Liderazgo en las instituciones educativas. Una revisión de líneas de investigación. *Revista Fuentes*, 14, 15-60.
- Bonal, X., Tarabini, A. y Verger, A. (2007). *Globalización y educación*. Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Botero Chica, C.A. (2009). Cinco tendencias de la gestión educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, 49(2), 1-11.

- Burgos Cevallos, J. G. (2014). *Percepción del grado de internalización de los valores que promueven los colegios adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte entre los estudiantes del primer y tercer grados de bachillerato* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, Nuevo León, México.
- Campaña Mundial por la Educación. (2013). *Hacer realidad el derecho a la educación para todos*. Recuperado de http://www.campaignforeducation.org/docs/post2015/GCE%20Discussion%20Paper%20Post%202015_SPANISH.pdf
- Cano, E. (2005). *Cómo mejorar las competencias del docente: guía para la autoevaluación y el desarrollo de las competencias del profesorado*. Barcelona. Graó.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional* (2ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Cifuentes Medina, J. E. y Camargo Silva, A. L. (2016). La historia de las reformas educativas en Colombia. *Cultura Educación y Sociedad*, 7(2), 26-37.
- Comellas, M. J. (Coord.). (2002). *Las competencias del profesorado para la acción tutorial*. Barcelona: Cispraxis.
- Correa de Molina, C. (2005). *Administración estratégica y calidad integral en las instituciones educativas*. Bogotá: Magisterio.
- Correia Loureiro, S. M. y Miranda González, F. J. (2012). Calidad percibida por los docentes y alumnos en la gestión universitaria. *Cuaderno de Gestión*, 12(1), 107-122. doi:10.5295/cdg.100251sc
- Cortés Cortés, C. (2014). Gestión educativa como racionalidad del modelo de escuela neoliberal. *Papeles*, 6(11), 87-97.
- Covey, S. R. (2003). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva: la revolución ética en la vida cotidiana y en la empresa*. Buenos Aires: Paidós.
- Crosby, P. B. (1998). *La calidad no cuesta: el arte de cerciorarse de la calidad*. México: Continental.
- Cubillos Rodríguez, M. C. y Roza Rodríguez, D. (2009). El concepto de calidad. *Revista de la Universidad La Salle*, 48, 88-99.
- De Puelles Benítez, M. (2009). Globalización, neoliberalismo y educación. *Avances en Supervisión Educativa*, 11, 1-12.
- De Tezanos. A. (2007). Formación de profesores: una reflexión y una propuesta. *Pensamiento Educativo*, 41(2), 57-75

- Franco Serrano, J. M. (2010). El saber pedagógico del maestro como fundamento de la acción creativa y formativa en el aula de clase. *Revista Docencia Universitaria*, 11, 149-158.
- García Cruz, J. A. (2008). *La calidad de la 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* (Tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- García Pérez, F. F y De Alba Fernández, N. (2008, mayo). *¿Puede la escuela del siglo XXI educar a los ciudadanos y ciudadanas del siglo XXI?* Ponencia presentada en el X Coloquio Internacional de Geocrítica, Barcelona, España.
- González, A. (2013). Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa Estatal U.E.E. José Tadeo Monagas. *GestioPolis*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento-2/liderazgo-del-director-para-el-desempeno-laboral-de-los-docentes.htm>
- González Arévalo, C. (2007). *14 puntos de la calidad según Edwards Deming*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/14-puntos-de-la-calidad-segun-edwards-deming/>
- Greenleaf, R. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Indianapolis: Paulist Press.
- Harvey, L. y Green, D. (1993) Defining quality. *Assesment and Evaluation in Higher Education*, 18(1), 73-83. doi:10.1080/0260293930180102
- Hernández Rodríguez, C. (2012). La calidad y la excelencia ¿un problema de cultura y valores en las organizaciones? *Ciencias Administrativas*, 1, 92-101.
- Hernández Sampierí, R., Fernandez Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Horn, A. y Marfán, J. (2010). Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar: revisión de la investigación en Chile. *Psicoperspectivas*, 9(2), 82-104.
- Jerald, C. D. (2009). *Defining a 21st century education*. Recuperado de <http://www.centerforpubliceducation.org/Learn-About/21st-Century/Defining-a-21st-Century-Education-Full-Report-PDF.pdf>
- Juran, J. M. (1989). *Juran y el liderazgo para la calidad: un manual para directores*. Madrid. Díaz de Santos.
- López Arias, J., Sena, I. y Javier Javier, J. (2009). *Educación y trabajo en la era de la globalización*. Recuperado de <https://movimiento30junior.wordpress.com/2012/06/26/los-efectos-de-la-globalizacion-en-la-educacion/>

- Lorenzo Delgado, M. (2005). El liderazgo en las organizaciones educativas: revisión y perspectivas actuales. *Revista Española de Pedagogía*, 63(232), 367-388.
- Louzano, P. y Miranda Moriconi, G. (2014). Visión de la docencia y características de los sistemas de formación docente. En *Temas críticos para formular nuevas políticas docentes en América Latina y el Caribe* (pp. 10-52). Santiago, Chile: OREALC/ UNESCO.
- Machado. C. (2015) El líder transmite, apoya, enseña y reconoce. *Revista Dinero*. Recuperado de <https://www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/opinion-sobre-liderazgo-el-lider-transmiteapoya-ensena-reconoce/214889>
- Martínez Gorriarán, C. (2016). *Globalización y peligros de cierre: un mundo compartido y disputado*. Recuperado de <http://elordenmundial.com/tribuna/globalizacion-mundo-compartido-disputado/>
- Mauri, T., Coll, C. y Onrubia, J. (2007). La evaluación de la calidad de los procesos de innovación docente universitaria: una perspectiva constructivista. *Revista de Docencia Universitaria*, 1, 5-17. <https://doi.org/10.4995/redu.2007.6290>
- Medina Rosales, F. C. (2017). *Gestión administrativa y el desempeño docente de la universidad de San Pedro centro académico de Huaraz en el año 2016* (Tesis de maestría). Universidad San Pedro de Huaraz, Huaraz, Perú.
- Middleton, J. R. y Walsh, B. J. (2003). *Cosmovisión cristiana: una visión transformadora*. Barcelona: Clie.
- Ministerio de Educación Nacional. (2007). *La gestión educativa es la vía al mejoramiento de la educación*. *Altablero*, 42. Recuperado de <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-137440.html>
- Miranda González. F. J., Chamorro Mera. A. y Rubio Lacoba. S. (2007). *Introducción a la gestión de calidad*. Madrid: Delta.
- Monclús, A. (2004). El currículo oculto. En P. Sánchez Delgado (Ed.), *Enseñar y aprender* (pp. 49-60). Salamanca: Témpora.
- Moreno Fernández, O. (2015). Educación y ciudadanía plantaría. Concepciones del alumnado participante en programas educativos andaluces. *Pedagogía Social*, 26, 229-261. doi:10.7179/PSRI_2015.26.09.
- Murillo Torrecilla, F. J. (2013) La investigación sobre liderazgo educativo: una mirada desde el presente proyectada al futuro. *Revista Fuentes*, 14, 9-14.
- Orellana, K. (2012). *Maestros de la calidad*. Recuperado de <http://maestrosdelacalidadop100111.blogspot.com>

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2016a). *Revisión de políticas nacionales de educación: la educación en Colombia*. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2016b). *Educación en Colombia: aspectos destacados*. Recuperado de <https://www.oecd.org/education/school/Educacion-en-Colombia-Aspectos-Destacados.pdf>
- Palomo Vadillo, M. T. (2000). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: Esic.
- Pareja Fernández de la Reguera, J. A. (2009). Liderazgo y conflicto en las organizaciones educativas. *Educación y Educadores*, 12(1), 137-152.
- Pedraja Rejas, L. M., Araneda Guirriman, C. A., Rodríguez Ponce, E. R. y Rodríguez Ponce, J. J. (2012). Calidad en la formación inicial docente: evidencia empírica en las universidades chilenas. *Formación Universitaria*, 5(4), 15-26. doi:10.4067/S0718-50062012000400003
- Pérez Martínez. A. (2016). Liderazgo escolar y calidad de la educación. *Revista Dinero*. Recuperado de: <https://www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/liderazgo-escolar-y-calidad-de-la-educacion-por-angel-perez/222742>
- Pérez Ventura, J. (2014). *Grandes imperios de la historia. El orden Mundial en el S. XXI*. Recuperado de <http://elordenmundial.com/geopolitica/grandes-imperios-de-la-historia/>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2015). *Informe sobre desarrollo humano 2105*. Nueva York: Autor.
- Plan Nacional Decenal de Educación 2016-2026: el camino hacia la calidad y la equidad*. (2017). Bogotá, Colombia: Ministerio de Educación Nacional.
- Puryear, J. (2015). *Preparando a docentes de alta calidad en América Latina*. Recuperado de <http://recursos.portaleducoas.org/sites/default/files/332.pdf>
- Quichca Torres, G. O. (2012). *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular "La Pontificia" Provincia de Huamanga Ayacucho - Perú* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Ramírez Cardona, C.A. (2012). *La gestión educativa (GE) en la educación básica y media oficial de Manizales: un análisis desde las teorías administrativas y organizacionales* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia, Manizales, Colombia.
- Rasi, H. M. (1991). Combatiendo en dos frentes. *Diálogo*, 3(1), 4-7, 22-23.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Prentice Hall.

- Rodríguez Mantilla, J. M. y Fernández Díaz, M. J. (2013, septiembre). *Validación de un instrumento de medida para evaluar el impacto de los sistemas de gestión de la calidad en centros educativos*. Ponencia presentada en el XVI congreso Nacional/ II Internacional Modelos de investigación Educativa de la Asociación Interuniversitaria de Investigación Pedagógica (AIDIPE), Alicante, España.
- Rodríguez-Mena García, M. (2003). La calidad de los aprendizajes como problema actual de la educación. Bases epistemológicas y psicológicas. *Revista Cubana de Psicología*, 20(2), 136-144.
- Rojas, A. y Gaspar, F. (2006). *Bases del liderazgo en educación*. Santiago, Chile: Andros.
- Salas Perea, R. S. (2000). La calidad en el desarrollo profesional: avances y desafíos. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 14(2), 136-147.
- Sánchez Delgado, P. y Rodríguez Miguel, J. C. (2011). Globalización y educación: repercusiones del fenómeno de los estudiantes y alternativas frente al mismo. *Revista Iberoamericana de Educación*, 54, 1-12. Recuperado de <http://rieoei.org/deloslectores/3871Sanchez.pdf>
- Saravia, M. (2008). La calidad y los “clientes” de la enseñanza superior portuguesa. *Horizontes Educativos*, 13(2), 41-54.
- Stiglitz, J. E. (2002). *El malestar en la globalización*. Madrid: Taurus.
- TALIS. (2014). *Talis 2013: estudio internacional de la enseñanza y el aprendizaje*. Recuperado de https://www.oecd.org/edu/school/Spain-talis-publicaciones-sep2014_es.pdf
- UNESCO. (1990). *Declaración mundial sobre educación para todos. Marco de acción para satisfacer las necesidades básicas de aprendizaje*. Jomtien, Tailandia: Autor.
- UNESCO. (2000). *Foro Mundial sobre la Educación (Dakar, Senegal)*. París: Autor.
- UNESCO. (2004). *Declaración mundial sobre educación para todos*. París: Autor.
- UNESCO. (2007). *Evaluación del desempeño docente y carrera profesional docente*. Santiago de Chile: Autor.
- UNESCO. (2014a). *El desarrollo sostenible comienza por la educación*. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002305/230508s.pdf>
- UNESCO. (2014b). *Enseñanza y aprendizaje: lograr la calidad para todos*. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002261/226159s.pdf>
- UNESCO. (2015a). *Informe de seguimiento de la EPT en el mundo*. Recuperado de <http://es.unesco.org/gem-report/sobre-nosotros>

- UNESCO. (2015b). *La educación para todos 2000-2015. Logros y desafíos: Informe de seguimiento de la EPT en el mundo*. París: Autor.
- UNESCO. (2015c). *Resultados del informe Educación para todos en el mundo 2015*. Recuperado de <http://noticias.universia.es/educacion/noticia/2015/04/09/1122903/unesco-resultados-informe-educacion-mundo-2015.pdf>.
- UNESCO. (2016). *Declaración de México: docentes por la educación 2030*. México: Autor.
- UNESCO-OREALC. (2013). *Antecedentes y criterios para la elaboración de políticas docentes en América Latina y el Caribe*. Santiago, Chile: Autor.
- Vargas Trepaud, R. I. (2005). *El proyecto de vida y planeamiento estratégico personal*. Lima: Autor.
- Vélez de Medrano, C. y Vaillant, D. (2009). *Aprendizaje y desarrollo profesional docente*. Madrid: OEI Fundación Santillana.
- Weider, L. y Gutiérrez, B. (2013). *Para considerar: un análisis de la cosmovisión bíblica*. Nashville, TN: ByH español.
- White, E. G. (1971). *Consejo para los maestros*. Recuperado de <https://egwwritings.org/>
- White, E. G. (1975). *Profetas y reyes*. Mountain View, CA: Publicaciones Interamericanas.
- White, E. G. (1996a). *Consejos sobre mayordomía cristiana*. Buenos Aires: Casa Editora Sudamericana.
- White, E. G. (1996b). *La educación cristiana*. Miami: Asociación Publicadora Interamericana.
- Yábar Simón, I. (2013). *La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima - Cercado* (Tesis de grado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Zapana Mamani, C. (2015). *Relación de la gestión administrativa con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Pusi de la provincia de Huancané* (Tesis de grado). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, Perú.
- Zárate Ramírez, D. (2011). *El liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima* (Tesis de grado). Universidad Nacional de San Marcos. Lima, Perú.