



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÈMICO DE MAESTRÌA EN ADMINISTRACIÒN
DE LA EDUCACIÒN**

Relación entre la dirección escolar y rediseño de la organización de docentes de la Unidad
Educativa Juan Montalvo Baba, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÈMICO DE

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Lic. Morán Navarrete, Verónica Esther (ORCID: 0000-0001-8900-892X)

ASESOR:

Dr. Cherres Peña, Antonio Freddy (ORCID: 0000-0002-3625-7196)

LÌNEA DE INVESTIGACIÒN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura - Perú

2019

Dedicatoria

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mis soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

Mi esposo Willian Pulecio, por creer siempre en mí y darme su apoyo incondicional y la oportunidad de seguir preparándome, a mis dos hermosos hijos por ser fuente de inspiración para mi superación personal y profesional.

Mi hermana Mercedes, por estar conmigo y apoyarme siempre por alentarme en cada meta que me propongo.

Agradecimiento

Quiero agradecer a los docentes y autoridades, por su apoyo incondicional por mejorar cada día, a la Unidad Educativa Juan Montalvo de Baba, que me acogió y permitió aplicar esta Tesis de Investigación tipo correlacional. También un reconocimiento especial Dr. Antonio Cherres, docente de Posgrado de la Universidad César Vallejo de Trujillo Sedes en Tumbes por su esmero, dedicación, paciencia y sugerencias durante el desarrollo de la investigación, gracias por demostrarnos a nosotros mismos que podemos seguir cambiando la educación en nuestro hermoso país Ecuador.

. . .

Verónica Esther Moran Navarrete

Acta de sustentación de tesis



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 17:30PM del día 10 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: RELACIÓN ENTRE LA DIRECCIÓN ESCOLAR Y REDISEÑO DE LA ORGANIZACIÓN DE DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA JUAN MONTALVO BABA 2018, presentada/o por el /la bachiller MORÁN NAVARRETE VERÓNICA ESTHER

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____
aprobada por unanimidad

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como apta para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 10 DE ABRIL DE 2019



DR. SAAVEDRA OLIVOS JUAN JOSÉ
PRESIDENTE





DR. GUTIERREZ
HUANCAYO VLADIMIR ROMÁN
SECRETARIO



DR. CHERRES PEÑA ANTONIO FREDY
VOCAL

Declaratoria de Autenticidad

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Verónica Esther Morán Navarrete, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo identificada con DNI N° 1205953217, con la tesis titulada: Relación entre la dirección escolar y rediseño de la organización de docentes de la Unidad educativa "Juan Montalvo" Baba 2018.

Declaro bajo juramento que

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

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

Tumbes, 5 de agosto de 2018.



Verónica Esther Morán Navarrete

C.I. 1205953217

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Acta de sustentación de tesis	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice.....	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	14
2.1 Diseño de la investigación	14
2.2 Variables, Operacionalización	15
2.3 Población y Muestra	19
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
2.5 Métodos de análisis de datos	21
2.6 Aspectos éticos	22
III RESULTADOS	23
IV. DISCUSIÓN	39
V CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES	43
VII. REFERENCIAS	44
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1 Poblacion muestral	19
Tabla 2: Poblacion muestral	19
Tabla 3 Muestra en Estudio	20
Tabla 4: Muestra de estudio	20
Tabla 5 Metodos de Analisis de Datos.....	21
Tabla 6 Media y Desviacion estandar por dimensiones de la variable direccion escolar	23
Tabla 7 Media de frecuencias por dimensiones de la variable rediseño de la organizacion.....	25
Tabla 8 Correlacion entre direccion escolar y rediseño de organizacion	27
Tabla 9 Correlacion entre la gestion y rediseño de organizacion	29
Tabla 10 Correlacion entre liderazgo y rediseño de organizacion	31
Tabla 11 Correlacion entre mediacion y rediseño de organizacion.....	33
Tabla 12 Correlacion entre formacion y rediseño de organizacion	35
Tabla 13 Correlacion entre calidad y rediseño de organizacion.....	37

Índice de figuras

FIGURA 1: Medias de frecuencias por dimensiones de la variable gestión de trabajo colaborativo	23
FIGURA 2: Media de frecuencias por dimensión de la variable rediseño de la organización .	26

Resumen

El presente trabajo de investigación titula “Relación entre la dirección escolar y rediseño de la organización de docentes de la Unidad educativa Juan Montalvo, Baba. 2018”, la cual plantea como objetivo determinar la relación entre la dirección escolar y rediseño de la organización de docentes. El estudio se procesó bajo el método cuantitativo. La investigación fue de tipo correlacional y de corte transversal, se utilizó un diseño descriptivo - correlacional, la muestra que se seleccionó estuvo conformada por 38 docentes. La recolección de información se realizó aplicando un cuestionario de opinión sobre dirección escolar y otro cuestionario sobre rediseño de la organización, los mismos que fueron validados mediante la matriz de validación respectiva y con una confiabilidad de 0,965 para el primer cuestionario y 0,828, para el segundo, medidos mediante el coeficiente de alfa de Cronbach. Para el análisis de la información se utilizaron las pruebas estadísticas r de Pearson y la t de student, las que determinaron que existe relación significativa entre ambas variables. El grado de relación según el coeficiente r de Pearson fue de 0,348* (Sig.= 0.032 < 0,05) lo que indica una correlación baja, directa y significativa a nivel 0.05, entre las variables dirección escolar y rediseño de la organización, con lo cual se puede concluir que se acepta la hipótesis de estudio (H₁).

Palabras clave: dirección escolar, rediseño de la organización, calidad de la educación.

Abstract

The present research work entitled "Relationship between school management and redesign of the teacher organization of the Juan Montalvo Educational Unit, Baba. 2018 ", which aims to determine the relationship between school management and redesign of the teacher organization. The study was processed under the quantitative method. The investigation was of correlational type and of cross section, a descriptive - correlational design was used, the sample that was selected was conformed by 38 teachers. The information was collected by applying an opinion questionnaire about school management and another questionnaire about redesign of the organization, which were validated through the respective validation matrix and with a reliability of 0.965 for the first questionnaire and 0.828, for the second , measured by Cronbach's alpha coefficient. For the analysis of the information, the statistical tests r of Pearson and the t of student were used, which determined that there is a significant relationship between both variables. The degree of relationship according to the Pearson r coefficient was 0.348 * (Sig = 0.032 <0.05) which indicates a low, direct and significant correlation at the 0.05 level, between the variables school management and redesign of the organization, with which can be concluded that the study hypothesis (H1) is accepted.

Keywords: school management, redesign of the organization, quality of education.

I. INTRODUCCIÓN

Por lo general los líderes educativos exitosos, son aquellos que incentivan y buscan el fortalecimiento de una cultura escolar, es decir lo hacen con la finalidad de compartir valores y creencias; de una u otra manera son aquellos que modifican las estructuras organizacionales, adaptándolas a los cambios de las formas de aprendizaje enfocadas al objetivo por alcanzar; y por último son aquellos que construyen procesos colaborativos, crean espacios para el consenso y la equidad en la participación de los actores educativos; por último son aquellos que rediseñan la organización escolar. Ainscow, M.. (2001)

Los cambios importantes en el prototipo de administración de los centros de enseñanza, por ello en España y Chile, utilizan la matriz administrativista-burocrático el cual refleja su trayectoria escolar, sin embargo, presenta deficiencias para la perfeccionar la enseñanza. En este sentido y como alternativa, de esta manera el autor indica el vínculo que existe con las escuelas convirtiéndolas como unidad de análisis y perfeccionamiento, los directivos deben ser los responsables de la instrucción de sus estudiantes Printy (2010).

Se hace necesario resaltar que la inversión, en lo que respecta a capacitaciones y actualizaciones de directivos, como en las condiciones básicas de su formación docente, pueden mejorar el impacto esperado en los aprendizajes de los estudiantes y en las oportunidades que tienen los maestros a su cargo. No menos importante son los procesos de evaluación en la selección y diagnóstico sobre la situación actual de los directivos. Conocer de cerca su realidad, brindará mejores posibilidades de mejora en sus competencias y habilidades directivas.

En países como Colombia, se reconoce en relación a la dirección escolar, cinco etapas: la primera de ellas denominada centralización de la dirección escolar; la segunda, categorización de los directores de educación; la tercera, organigrama académico de la rectoría; la cuarta, funciones administrativas del director; y la última, la quinta etapa, concurso de méritos caracterizada por una serie de “destrezas además proyectan un enfoque institucional, administración académica, seleccionar al personal y autogestionar recursos, valoración de un establecimiento, convenio institucional, actividades en equipo, intercesión de problemas, correlaciones interpersonal, decidir y liderar”. Nielsen, J, (2014), pág. 7). De esta manera, se

da un salto cualitativo importante desde las funciones administrativas que cumplían los directivos hasta un escenario que exigen competencias técnicas, emocionales, sociales y de gestión.

En Perú, (2015) los directivos indica que “es necesario crear e implementar políticas que permitan al sistema de dirección escolar, organizar y relacionarlos entre sí, convirtiendo a los directivos en líderes del cambio”. Esta técnica tiene tres componentes, el proyecto de capacitación, valoración y negociación y asignaciones e incentivos; componentes que interactúan y que considera como punto de partida la evaluación, donde la idoneidad de los candidatos y de quienes ocupen la dirección de una institución educativa, es una prioridad con un rasgo importante, que es la oportunidad que sean ratificados o removidos en sus cargos. También es importante, la asignación e incentivo que recibirán los directivos, que implicar el reconocimiento de su rol social, las mejoras económicas y la formación profesional.

El magisterio ecuatoriano (2012), manifiesta que:

En Ecuador, tiene cuatro estándares específicos, que reforman las acciones de actualización respecto a la enseñanza y es por esta razón que se conectan con las habilidades de direccionar una institución en donde el educador:

- Participa en la transformación profesional de todo el personal docente tanto al interior de la institución como fuera de ella.
- Se informa en temas que tienen directa relevancia con la educación actual y busca mantenerse actualizado para poder compartir con sus estudiantes.
- Sintetiza los conocimientos y prácticas adquiridas en el transcurso de su formación relacionados con su ejercicio profesional.

La Institución educativa “Juan Montalvo” ubicada en el Cantón Baba, no es extraña a la situación mencionada anteriormente, en ella se observa una inadecuada utilización de estrategias, que permitan procrear una educación con eficacia con una nueva normativa; asimismo se visualiza poca intuición del contexto donde elaboran sus educadores; sumándose a esto la poca consideración del equipamiento en el logro de su formación; así como la limitada creación de oportunidades para que los educadores innovadores demuestren sus

habilidades, limitada preocupación por el desarrollo de una escuela para suplir sus necesidades; pocas oportunidades de incorporar a las familias como posibles sosten de apoyo sumado a todo esto la poca vinculación de sus progenitores. Con todo lo expuesto se concluye que, se ha observado deficiencias en el diseño de la organización, así como el desconocimiento de estrategias-

Con relación al rediseño de la organización escolar, según Leithwood, K. (2009), “indica que los directivos de los centros educativos desarrollan organizaciones exitosas que apoyan y aseguran el redimiento académico de toda la comunidad educativa” (p28) . Siendo éstas uno de los manejos deficientes que tienen los directivos a la hora de promover una cultura colaborativa entre los docentes, estudiantes y la comunidad. De esta manera se nota la correlación entre la dirección escolar y los resultados que se esperan en el aprendizaje de los estudiantes con la mediación de los profesores.

Otra de las variables que se relacionan con el liderazgo directivo, es la dirección escolar, esto lo indica Teixidó, J. (2008), “son los propios directivos los que tienen que velar por el desempeño más efectivo y activo el lo referente a la formación de sus docentes”. En este sentido, asumir las competencias que necesita un director para construir un liderazgo en la gestión y acompañamiento de los docentes, considerando la dirección necesaria para desarrollar los aprendizajes esperados de los estudiantes.

Dentro de las principales consecuencias que han originado la situación descrita está la desconfianza de los actores educativos en los que lideran la institución, un estancamiento del rendimiento escolar, alejamiento los padres de familia en los quehaceres propios del acompañamiento de las tareas escolares.

Con todo lo expresado, esta situación exige un proceso de investigación donde se relacione con autoridad la dirección escolar con el rediseño de la organización; es decir, las distintas relaciones entre las dimensiones de gestión del centro, la competencia de liderazgo, competencia relacional social, la competencia cognitiva; con las dimensiones de gestión y edificación para una educación participativa, gestionar la estructuración de una organización que ayude al docente, gestión de la conexión de una institución con su entorno y sus

oportunidades. Así crear oportunidades de diseños de Programas, talleres y/o técnicas para el crecimiento como

autoridad de un establecimiento educativo de nuestro medio.

Por consiguiente, Cueva, R., & Dávila, A. (2016). Contextualiza la “ La metodología utilizada por el colegio Talentos-Jaén el cual se enfocaba en la gestión de rediseño de la organización es cuali-cuantitativa apoyo una encuesta y cuestionario de entrevista.

También se ha encontrado en Perú, la tesis de Infante, L. (2016). “Quien indica el manejo y arte de planear una gestión directiva, según lo describe gestión por 8 hábitos y su relación con el liderazgo pedagógico – Trujillo”. Se utilizó una población de 57 rectores de colegios de Trujillo y un cuestionario con preguntas objetivas con temas de suma importancia y un cuestionario de liderazgo pedagógico. Considerando lo siguiente: 1) El desarrollo de la formación, actividad grupal y crecimiento de innovación que guían al perfeccionamiento del rediseño de una organización, quedando una adecuación positiva y significativa en el caso del trabajo en grupal y aumento de tecnología. Por consiguiente los directivos desarrollan los aprendizajes en virtudes de sus colaboradores, de tal manera se entiende que el directivo comprende antes de ser comprendido y transmite valores y actitudes a su equipo de docentes, respecto de la comunicación y negociación; el director capta que una comunicación establece trabajo e incorpora valores, los directivos comprenden cuando se cometen errores para mejorar en la transformación permitiendo generar cambios, respecto del desarrollo de innovación en sus colaboradores.

Por otro lado, en España, Caminero, JM. (2012), menciona las capacidades para direccionar una institución para tener una mejor calidad – Palencia”. Investigación de tipo cuantitativa, que utilizó una población de 40 rectores de establecimientos utilizando un total de 31 directivos, lo que supone el 77.5 % de la muestra utilizando como instrumento el Cuestionario de validación ANCODMI. Concluyó en lo siguiente: 1) Según los datos obtenidos indican que el 100% los directores encuestados valoran la importancia de las funciones que realizan sus colaboradores, las habilidades específicas de cada una de las dimensiones con exactitud la labor de la dirección escolar que se ejerce de forma eficiente, armónica y equilibrada. 2) Las bases fundamentales que deben seguir los directivos de los diferentes centros educativos son

reflejo de las preguntas de investigación una gestión de éxito. 3) Tal como se ha ido constatando a lo largo de este trabajo de investigación, se concluye el trabajo grupal al conjunto de habilidades positivas, innovadoras, conducta, posición, sentimientos y otros componentes logrando una proceder enérgico. (p42)

A nivel nacional se ha encontrado la tesis de Velásquez, E. (2015). “El valor de las organizaciones escolares para el incremento de escuelas inclusivas”, quien utilizó una muestra de seis escuelas y como instrumentos entrevista a directivos, guía de observación, cuestionario a maestros, cuestionario a padres de familia.

Variable dirección escolar es una de las definiciones que sostienen la presente investigación se encuentra en el Ministerio de educación de Perú MINEDU, (2012), expresa lo siguiente: Las habilidades de una dirección escolar, es una agrupación de hechos que identifican necesidades, con la diferencia de sistematizar, enfatizar, sostener, y es flexible, con la diferencia que piensa en sus miembros de la institución educativa, satisface las precision y posibilidades de los alumnos desde un vision más claro y competitiva, dirigidos para alcanzar una misión y visión haciendo hincapiés los valores éticos y morales. (p12).

Desde un enfoque competencial, Teixidó, J. (2008), en relación con la dirección indica que:

Se debe considerar tener mayor conciencia en el desarrollo de las competencias en la dirección de un centro educativo, esto siempre orientado a la mejora continua de quienes ejercen la dirección escolar por lo que se debe plantear itinerarios de formación y acompañamiento, por ejemplo, en grupos de autodesarrollo, práctica de reflexión, mentoraje y coaching.

Dentro de la dirección competencial, García, A., & Poblete, M. (2003), expresan que:

Se debe trabajar sobre un perfil de competencias directivas. Las cuales deben tener coherencia con la formación profesional, los instrumentos de evaluación, en este mismo sentido considerar la mejora continua de los profesionales que ejercen presión con respecto a la dirección escolar. En este orden de ideas, se integran en dicha formación la adquisición de conocimiento, la

capacidad, habilidad o destreza adquirida, para desarrollar un buen nivel de actuación concluyendo entonces que existe una relación entre la dirección escolar y las competencias que todo directivo debe desarrollar, orientadas al desarrollo de los aprendizajes y el manejo

institucional, con una clara sólida formación en valores, capaz de guiar una comunidad que aprende y que se desarrolla por alcanzar el aporte de todos en la unidad educativa. (p.21)

En este punto se asume las dimensiones del modelo EFQM (2010) de gestión de calidad. De tal manera se implementan y conectan entre sí, ya que se encuentran interactuadas. De las cinco 3, son los pilares: gestión, liderazgo y mediación; y las formación y calidad son transversales. Se espera que el equilibrio de estas cinco dimensiones son la base de la dirección escolar:

Gestión se enfocan en los comportamientos y tareas orientadas al cambio, involucrando a la gente que se sujetan en sí, donde juegan las emociones y las ideas de los demás puedan ser compartidas. La gestión es una institución debe inspirar confianza, para obtener una buena organización, por lo tanto, se debe considerar ciertos aspectos como: recursos humanos, materiales, didácticos, económicos, y digitales, transmisión de información, organización Saldívar González, S. J. (2012)

Todo esto implica un manejo adecuado del desarrollo de la persona humana, realizando todos los esfuerzos para que sus colaboradores tengan todo lo necesarios y puedan desenvolverse en su trabajo.

El liderazgo pedagógico engloba todos los comportamientos y tareas relacionadas con ejercer y liderar reuniones de órganos colegiados, de comisiones, de equipos humanos, realizar planes, dividir responsabilidad, expandirse al entorno en donde se desarrollan.

Aquí, el director se convierte en el líder pedagógico, que se esfuerza por empoderar a todos los colaboradores de su unidad educativa, asumiendo logros y fracasos como parte del aprendizaje de sus funciones.

La mediación Incluye el proceder de las actividades vinculadas con la apariencia social como es la tolerancia, la resolución de problemas. Tareas enfocadas a lo afectivo-social, preocupación por el estado emocional del estudiante y docentes dando importancia de las personas (las que trabajan a nuestro lado y las que reciben el servicio educativo).

El manejo de la comunicación afectiva plantea uno de los grandes retos al director de la unidad educativa, exigiéndole actitudes que canalizan sus emociones en términos de servicio hacia todos sus colaboradores.

Formación involucra la parte científica cognitiva de la función directiva, desde la inicial y hasta la constante que alimenta, retroalimenta permanentemente a nuevos retos y otorgue nuevas destrezas a los rectores educativos.

Un líder asume el mejor de sus esfuerzos para desarrollar sus propias competencias y las de todos sus colaboradores. Este es un indicador claro de una comunidad que aprende con un líder que favorece aprendizajes e innovación.

En últimas instancias la calidad es un resultado de los mejores líderes educativos. Centrarse en ella desde el liderazgo pedagógico, exige reconocer lo mejor de los colaboradores de la unidad educativa, articulando los resultados a la evaluación continua y participativa.

En particularidad **Caminero** (2012), define las competencias de la dirección escolar: (p.25)

- Habilidades directivas: menciona entre ellas a las aptitudes y aquellas capacidades que permiten a un directivo, lograr con éxito las acciones encomendadas a su gestión.
- Conocimientos de la dirección escolar: aquí consideras las áreas de conocimiento que se relacionan con la dirección escolar, interviene el liderazgo, mediación, calidad y la administración: dimensiones que se asumen como parte de la presente investigación. No solo se trata de cuan informados estén los directivos sino también de la formación que reciban en dichas dimensiones.
- Actitudes, valores, emociones de la dirección escolar: le da vital importancia al reconocimiento de la vida emocional de los directivos, asumiendo los conceptos intrapersonales, hasta la autoformación. Lo importante es cuan consciente es el director de una unidad educativa de su potencial.
- Motivación y comportamiento de la dirección escolar: se entiende como una consecuencia del despliegue de su resistencia y debilidades en el desarrollo de sus competencias directivas, el reconocimiento social de la comunidad donde trabaja, el deseo de superación personal, el impulso del servicio educativo.
- Componentes sociales: aquí prima el grupo social en el cual tiene que ver con la escuela, considerando la interacción con la misma la que provee el desarrollo de las

competencias directivas con miras a la resolución de las diversas situaciones que tiene que resolver y sus actuaciones, asumiendo una línea determinada.

Por otro lado, la Variable Rediseño de la organización es un gran aporte que brinda el autor Huamán; L & Ríos, F. (2015)., cuando expresa que “las organizaciones buscan crear las estructuras de una institución que permita desarrollar actividades y los procedimientos que le permitan alcanzar los objetivos estructurados sobre la base de una metodología” (p.54). Con lo cual se da mucha importancia al diseño de la estrategia en una gestión determinada que lleven a objetivos definidos, y en la medida que estos sean hechos de manera consensuada, será mejor recibida para su actualización y puesta en práctica directiva.

En virtud de los resultados Bernárdez, M. (2007), indica sobre el diseño de la organización, considerando ciertos parámetros:

Trabajar con factores claves: estratégicos: mostrando su visión, misión, modelo y caso de la negociación; estructuradas: vinculadas con el poder y autoridad, procesar las capacidades laterales: a través de procesos, equipos, roles integradores y estructuras matriciales con una técnica lleno de muchos éxitos: metas, logros, valores y conductas. (p.67)

Esto implica que los directivos asumen una forma de pensar, de actuar y organizar su unidad educativa. Consideran también la formación de un perfil de sus colaboradores y cómo motivarlos para que puedan dar lo mejor de cada uno para consolidar una meta común.

En definitiva, se encuentra una definición de rediseño de la organización, que aporta teóricamente a la presente investigación, (2014), cuando la reconoce como una de las 4 habilidades elementales para el liderar con excelencia:

El guía de un centro educativo debe implementar metodologías innovadoras que les permita cultivar valores de responsabilidad con toda la comunidad educativa, para que puedan desenvolverse sin problemas en su campo laboral, de esta manera alcancen un buen desempeño académico: en lo referente a la organización es prudente saber manejarlo dentro del contexto que elaboran sus educadores. Brindar apoyo a los pedagogos realicen lo que saben hacer por el contrario levantar desde la propia escuela las necesidades de formación académica especificando sus problemas.

Asumiendo estas tres definiciones de rediseño de la organización, se puede considerar que el rediseño de la organización se relaciona con una cultura de calidad, porque asumen desde una inversión de las competencias del líder pedagógico hasta una inversión de financiamiento, con tal de considerar una innovación permanente, facilitando los procesos de gestión para que los colaboradores de la unidad educativa, puedan aportar lo mejor de cada, desde sus experiencias pedagógicas hasta sus saberes académicos y de innovación.

Leithwood explica las Dimensiones de las organizaciones (1995), expresa que “los líderes educativos exitosos desarrollan sus escuelas como organizaciones efectivas que apoyan y aseguran el rendimiento de los profesores y de los estudiantes” (p.45). Y, siguiendo a otros autores, asocia tres tipos de prácticas al rediseño de la organización, relacionados a sus logros:

Por esta razón podemos decir que el fortalecimiento de una educación escolarizada los jefes deben contribuir sobre una cultura organizacional, al mismo tiempo desarrollan métodos, convicciones, disposiciones y valoración compartidas. (Skalbeck, 1991).

Otro aporte de este teórico se centra en la construcción de valores compartidos, con lo cual la confianza entre los colaboradores de su gestión es importante, ya que asumir toda la misma visión, implica el mejor soporte para llegar a las metas esperadas.

Los directivos reforman las estructuras organizacionales lo ejecutan a través de tareas asignadas y el tiempo necesario para realizarlo, emplean la tecnología avanzada en los procedimientos

rutinarios y lo complementan con otros recursos o materiales, obteniendo un buen rendimiento del personal sin que tengan dificultad al momento de cumplir con sus metas organizadas. Sin embargo, el líder educativo exitoso orienta a las grandes transformaciones de un establecimiento generando cosas positivas para procesos de enseñanza-aprendizaje y de esta manera obtener resultados favorables. Por consiguiente, los cambios en la organización escolar implican la formación de equipos con tareas específicas, donde la experiencia y la innovación permanente son los insumos que garantizan las mejores. (Kruse, 1995).

Por esta razón Thoonen, E., Sleegers, P., Oorts, F., Peetsma, T., & Geiisel, F. (2011), contribuyen en procesos colaborativos y al mismo tiempo hacen énfasis sobre los rectores que lideran el trabajo y aumentan la productividad de la institución, dando al grupo de

colaboradores tiempo para apoderarse en la resolución de sus asuntos para los cual su conocimiento es crucial Asumiendo esta como un reto no solo procedimental sino también ético, desde lo individual hasta lo social. Sostiene una mirada compartida en los deseos y expectativas de todos los colaboradores en la unidad educativa.

De igual importancia tenemos la evaluación del rediseño de la organización el cual consiste en evaluar y seguir algunos indicadores, como lo expresa Cardona, JM (2004):

- Conocimiento y aplicación de metodologías para fomentar valores y actitudes, y optimismo académico.
- Interés por desarrollar una infraestructura en el logro de aprendizajes.
- Innovación de tiempo donde los docentes realicen lo que tienen que producir.
- Crecimiento de un colegio en peligro de aprendizaje específico para esas necesidades.
- Introducción de las familias como medios de protección.
- Delineación de organizaciones donde dominen y plasmen su preparación y habilidades adquiridas en toda su vida profesional. (p59).

Dentro de este contexto se busca analizar e estructurar el problema planteado.

¿Qué relación existe entre la dirección escolar y el rediseño de la estructural de los docentes de la Unidad educativa de la Unidad Educativa “Juan Montalvo” cantón Baba 2019?

De igual manera se proyectan los Problemas específicos:

¿Qué conexión hay con la gestión y el rediseño de la organización de los maestros de la institución educativa “Juan Montalvo” Cantón Baba?

¿Qué unión hay entre el liderazgo y el rediseño de la organización de los maestros de la institución “Juan Montalvo” Cantón Baba?

¿Qué conexión hay entre la mediación y el rediseño de la organización de los maestros de la unidad educativa “Juan Montalvo” Cantón Baba?

¿Qué conexión hay entre la formación y el rediseño de la organización de los maestros de la unidad educativa “Juan Montalvo” Cantón Baba?

¿Qué conexión hay entre la calidad y el rediseño de la organización de los maestros de la unidad educativa “Juan Montalvo” Cantón Baba?

La justificación práctica de la presente investigación permitirá profundizar teóricamente en las variables dirección escolar y el rediseño de la organización, como una premisa que exige sustentos propios de los enfoques del modelo integrador y que permitirá a los futuros investigadores contar con fundamentos teóricos sólidos.

La demostración de las variables de estudio servirá como diseño del Programas de intervención que asumen en la formación de directivos y de docentes que se animan a gestionar una escuela innovadora que se adapta a los cambios sociales y culturales en el sector de la escuela pública y privada.

Partiendo desde otra perspectiva, el presente trabajo, permitirá a la población intervenida, desarrollar propuestas de mejora en las escuelas que permitan construir una cultura innovadora en una organización que facilita los procesos de mejora continua; además de ser agentes de cambio y de mejora de las relaciones con la comunidad.

De acuerdo con las investigaciones que se han realizado se establecen las siguientes hipótesis.

H₁: Existe vinculación elocuente entre la dirección escolar y el rediseño de la organización de los docentes de la Unidad educativa de la Unidad Educativa “Juan Montalvo” cantón Baba 2018.

H₀: No existe vinculación elocuente entre la dirección escolar y el rediseño de la organización de los docentes de la institución “Juan Montalvo” cantón Baba 2018.

A lo largo de los planteamientos hechos también encontramos las hipótesis específicas.

He₁: Existe vinculación elocuente entre la gestión y el rediseño de la organización de los maestros de la institución “Juan Montalvo” Cantón Baba.

He₀: No existe vinculación elocuente entre la gestión y el rediseño de la organización de los maestros de la institución “Juan Montalvo” Cantón Baba.

He₂: Existe vinculación elocuente entre el liderazgo y el rediseño de la organización de los maestros de la institución “Juan Montalvo” Cantón Baba.

He₀: No existe vinculación elocuente entre el liderazgo y el rediseño de la organización de los maestros de la institución “Juan Montalvo” Cantón Baba.

He₃: Existe relación significativa entre la mediación y el rediseño de la organización de los docentes de la unidad educativa “Juan Montalvo” Cantón Baba.

He₀: No existe relación significativa entre la mediación y el rediseño de la organización de los docentes de la unidad educativa “Juan Montalvo” Cantón Baba.

He₄: Existe relación significativa entre la formación y el rediseño de la organización de los docentes de la unidad educativa “Juan Montalvo” Cantón Baba.

He₀: No existe relación significativa entre la formación y el rediseño de la organización de los docentes de la unidad educativa “Juan Montalvo” Cantón Baba.

He₅: Existe relación significativa entre la calidad y el rediseño de la organización de los docentes de la unidad educativa “Juan Montalvo” Cantón Baba.

He₅: No existe relación significativa entre la calidad y el rediseño de la organización de los docentes de la unidad educativa “Juan Montalvo” Cantón Baba.

El Objetivo es determinar la conexión que pueda existir con la dirección escolar y el proceso de la organización de los maestros del establecimiento “Juan Montalvo” Cantón Baba, 2018.

Los Objetivos específicos tratan de reconocer el enlace de unión con la gestión y el proceso de la estructuración de los docentes de la institución “Juan Montalvo” Cantón Baba.

Determinar la unión entre el liderazgo y el proceso de la estructuración de los maestros de la institución “Juan Montalvo” Cantón Baba.

Establecer la vinculación entre la mediación y el proceso de la organización de los maestros de la institución “Juan Montalvo” Cantón Baba.

Determinar la unión entre la formación y el rediseño de la organización de los maestros de la institución “Juan Montalvo” Cantón Baba.

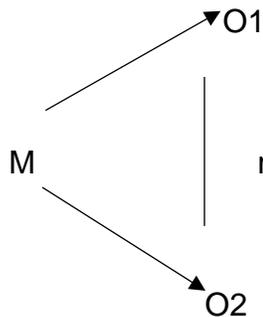
Establecer la vinculación entre la calidad y el rediseño de la organización de los maestros de la institución “Juan Montalvo” Cantón Baba.

II. MÈTODO

2.1 Diseño de la investigacion

El análisis se halla dentro del equipo de estudio no experimental. En otras palabras “es la observación que se ejecuta sin manipular variables. De tal manera, se refiere al estudio que no hace cambios intencional las variables independientes mostrando el resultado con otras variables” Fernández, C., & Baptista, P, (2003, pág. 149).

En consecuencia, es descriptivo correlacional, por lo tanto, “busca conocer el nivel de conexión existente con las dos variables en estudio a partir de una muestra”. Hernandez R, (2010) . En este mismo sentido podemos indicar que el procedimiento es uno, existe diferencia en el método de la investigación. De igual forma, determinar su clasificación, para analizar este caso de investigación se muestra la siguiente delineación del análisis correlacional:



Quedando asi:

M = muestra

O1 = Observaciones de la dirección escolar.

O2 = Observaciones del rediseño de la organización.

r = correlación

2.2 Variables, Operacionalización

2.2.1. Variables

A) Variables 1:

Dirección escolar

Se plantea como las capacidades habituales, los aprendizajes adquiridos, la estimulación, desarrollar actitudes, sentimientos y otros elementos básicos y el proceder del director o directora, que se activa, se movilizan, sabe manejar conflictos y al mismo tiempo resuelve situaciones, se enfrenta a problemas, da soluciones, consigue resultados eficaces el cual le permite llevar la dirección de un centro educativo. (Caminero, 2012, p.23).

B) Variable 2:

Rediseño de la organización

Leithwood (1995), manifiesta en su proyecto de tesis que “los jefes pedagógicos triunfadores desarrollan sus establecimientos como organizaciones emotivas que ayudan y aseguran el resultado de los docentes y de los alumnos” (p.34).

2.2.2. Operacionalización de la variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Variable 1 Dirección escolar	Se define como: Las habilidades prácticas, los conocimientos adquiridos, la motivación, los valores éticos, las actitudes, emociones y otros componentes sociales y de comportamiento de un director o directora, que se ponen en marcha, se movilizan, se activan para resolver situaciones, enfrentarse a problemas, dar soluciones, conseguir resultados eficaces en la dirección de un centro educativo. (Caminero, 2012)	Conjunto de competencias que son necesarias para desarrollar la dirección escolar: la gestión, el liderazgo, la mediación, la formación y la calidad.	• Gestión	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de recursos humanos. • Gestión de recursos materiales. • Gestión de recursos didácticos. • Gestión de recursos digitales. • Gestión de recursos financieros. • Gestión de transmisión de la información. • Gestión de mantenimiento del centro escolar. • Gestión de los procesos administrativos. 	Ordinal
			• Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo de reuniones de órganos colegiados. • Liderazgo de comisiones. • Liderazgo de equipos humanos. • Liderazgo de conducción de proyectos. • Liderazgo al compartir responsabilidades. • Liderazgo de apertura al entorno. • Liderazgo al proyectar la imagen del centro. 	
			• Mediación	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de la convivencia institucional. • Manejo de la resolución de conflictos. • Manejo del clima escolar. • Preocupación por el estado emocional del alumnado y profesorado. 	
			• Formación	<ul style="list-style-type: none"> • Preocupación por la formación inicial de sus colaboradores. • Preocupación por la formación permanente de sus colaboradores. • Gestión de habilidades a los directivos escolares. 	

			<ul style="list-style-type: none"> • Calidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación y autoevaluación continua. • Interés por la innovación. • Interés por mejorar resultados clave. • Reconocimiento de méritos y esfuerzos de los colaboradores. • Midiendo del grado de satisfacción de todos los grupos de interés. 	
Variable 2 Rediseño de la organización	Se considera aquí que Los líderes educativos exitosos desarrollan sus escuelas como organizaciones efectivas que apoyan y aseguran el rendimiento de los profesores y de los estudiantes. (Leithwood, 1995).	Conjunto de factores como el establecimiento de la dirección, el desarrollo de sus colaboradores, el rediseño de la organización y el desarrollo de Programas de enseñanza aprendizaje que permiten en su interacción desarrollar el liderazgo pedagógico.	Fortalecimiento de la cultura escolar.	<ul style="list-style-type: none"> • Mejoramiento de prácticas orientadas a desarrollar normas, creencias, actitudes y valores compartidos. • Promoción del cuidado y la confianza dentro del equipo educativo. • Agrupación de los miembros en torno a las metas que se ha propuesto la escuela y los valores y las creencias que sustentan esas metas. 	Ordinal

			<p>Modificación de estructuras organizacionales.</p> <p>Construcción de procesos colaborativos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de oportunidades para participar en la toma de decisiones respecto de temas que los afectan y para los cuales su conocimiento es crucial. • Modelación del contexto organizacional para satisfacer sus propias necesidades, relacionadas con el cumplimiento de determinadas metas. 	
--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Tabla 1 Operacionalización de la Variable

2.3 Población y Muestra

De la misma manera (Barrera, 2008), puntualiza a los habitantes como un: “grupo de personas que tienen muchas particularidades o acontecimientos a examinar que se sujetan por encima de los criterios de inclusión” (p.141)

Los pobladores de la institución están constituidos de 38 educadores de la institución Juan Montalvo. Con la siguiente distribución.

Muestra	Mujeres	Varones	Total
Educación Inicial	1	1	2
Educación básica	21	5	26
Bachillerato	6	4	10
Total	28	10	38

Tabla 1 Poblacion muestral

Fuente: Imagen de consignación de los docentes de la U.E. Juan Montalvo.

Tabla 2: Poblacion muestral

2.3.2 Muestra

Martins Palella (2006), señala que la población “representa un subconjunto de grupo alcanzable y reducido, por encima del cual realizamos las respectivas medidas o el experimento con el concepto de alcanzar una resolución general de los habitantes. Así pues, la muestra será una pequeña parte de la población”.

Siendo la población total 38 docentes y por lo tanto, reducida en número, se asume como población muestral, dicha totalidad, quedando entonces los 38 docentes, provenientes de las secciones “vespertina y matutina” de la unidad educativa Juan Montalvo, como muestra de esta presente investigación.

Muestra	Mujeres	Varones	Total
Educación Inicial	1	1	2
Educación básica	21	5	26
Bachillerato	6	4	10
Total	28	10	38

Tabla 3 Muestra en Estudio

Consignación de los docentes de la U.E. Juan Montalvo.

Tabla 4: Muestra de estudio

Es la norma que se utiliza para escoger a los componentes de la muestra del total del personal que elabora en dicha institución. "Podemos decir que es un grupo de normas, técnicas y juicios por medio de los cuales se escoge un conjunto de componentes de una población que dirigen lo que sucede con un grupo de habitantes" Mata, et al., (1997:19)

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas

Son "componentes sistematizados, operativos que sirven para la solución de problemas prácticos" (abanto, (2016,p.48). En este caso se han utilizado:

- a) La encuesta y siguiendo al mismo autor indica que es una capacidad que "indaga la juicio que determina a los habitantes sobre un determinado conflicto" (p50) por lo tanto, para los efectos de la presente investigación, maneja un total de métodos y técnicas estandarizados de investigación, que ayude recolectar y examinar las características de una población representativa que en este caso permitirá describir y explicar las correlaciones de las variables dirección escolar y el proceso de la estructuración de la institución Juan Montalvo.

El análisis documental: se usarán fuentes primarias y secundarias para sustentar teóricamente las variables de la presente investigación.

2.4.2. Instrumento:

Cuestionarios de encuestas. Se usará lestrictamente la variable y los elementos de cada magnitud, para diseñar y validar los dos cuestionarios. Según Abanto el programa de indagación con un “total de preguntas realizadas a ciertas personas para que den su punto de vista ” (p50). Posteriormente esta investigación fue dirigida a los docente de la institucion Juan Montalvo quedando de la siguiente manera: Frías Navarro, D. (2014)

- El cuestionario de dirección escolar.
- El cuestionario de rediseño de la organización escolar.

Ambos se validaron, empleando métodos de razón de prácticos, y Alfa de Cronbach.

2.5 Métodos de análisis de datos

De este modo se utilizaron las correlaciones, el paquete del SPSS, para enjuiciar los datos que se descubrirán, en las observaciones de la aplicación de los cuestionarios de encuesta. Usándose la fórmula de la correlación de Pearson, para relacionar la media de los porcentajes obtenidos a través de porcentajes estandarizados de la dirección escolar y el rediseño de la organización. Se consideran también los siguientes valores:

R	Interpretación
± 1	Correlacion Perfecta
± 0.80 a ± 0.99	Muy alta
± 0.60 a ± 0.79	Alta
± 0.40 a ± 0.59	Moderada
± 0.20 a ± 0.39	Baja
± 0.01 a ± 0.19	Muy baja

Tabla 5 Metodos de Analisis de Datos

2.6 Aspectos éticos

En este aspecto, se pidió la firma y al mismo tiempo la autorización a la directora de la escuela Juan Montalvo, con el objetivo de aplicar los instrumentos de encuesta sobre la dirección escolar y sobre el rediseño de la organización. Los resultados de la presente investigación, tendrá la reserva absoluta y solo se comunicarán con fines académicos.

III RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo

	Dimensiones				
	Gestión	Liderazgo	Mediación	Formación	Calidad
Media	3,547	4,007	3,961	3,789	4,000
N	38	38	38	38	38
Desviación estándar	,802	,772	,839	,927	,856

Tabla 6 Media y Desviacion estandar por dimensiones de la variable direccion escolar

Fuente: Encuestas sobre dirección escolar

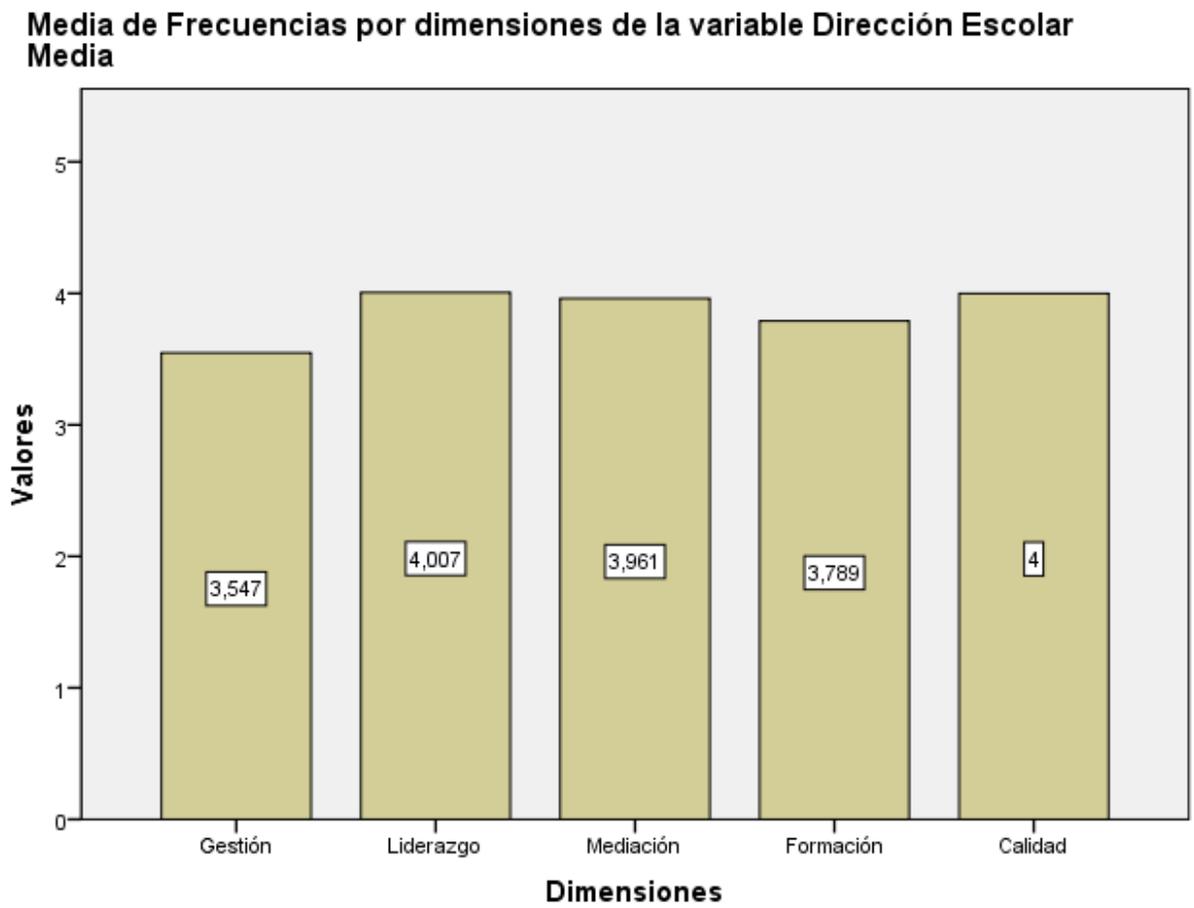
Tabla 03 Media y desviación estándar por dimensiones de la variable dirección escolar

Interpretación:

Según la tabla:

- La media o promedio de la dimensión gestión es de 3,547, lo cual indica que la contestación a las preguntas de los maestros encuestados están entre los rangos “a veces” y “casi siempre” en el cuestionario de dirección escolar.
- La media o promedio de la dimensión liderazgo es de 4,007, lo cual indica que la objeción a las preguntas de los pedagogo encuestados están en el rango “casi siempre” en el cuestionario de dirección escolar.
- La media o promedio de la dimensión mediación es de 3,961, lo cual indica que la observación a las preguntas de los docentes encuestados se aproximan al rango de respuestas “casi siempre” en el cuestionario de dirección escolar.
- La media o promedio de la dimensión formación es de 3,789, lo cual indica que la contestación a las preguntas de los mentores encuestados se aproximan al rango “casi siempre” en el cuestionario de dirección escolar.
- La media o promedio de la dimensión calidad es de 4,00, lo cual indica que la objeción a las preguntas de los instructores encuestados están en el rango “casi siempre” en el cuestionario de la gestión del trabajo colaborativo.

FIGURA 1: Medias de frecuencias por dimensiones de la variable gestión de trabajo colaborativo



Dimensiones			
	Cultura Escolar	Estructura Organizacional	Procesos Colaborativos
Media	3,447	3,768	3,658
N	38	38	38
Desviación estándar	,874	,638	,973

Tabla 7 Media de frecuencias por dimensiones de la variable rediseño de la organización

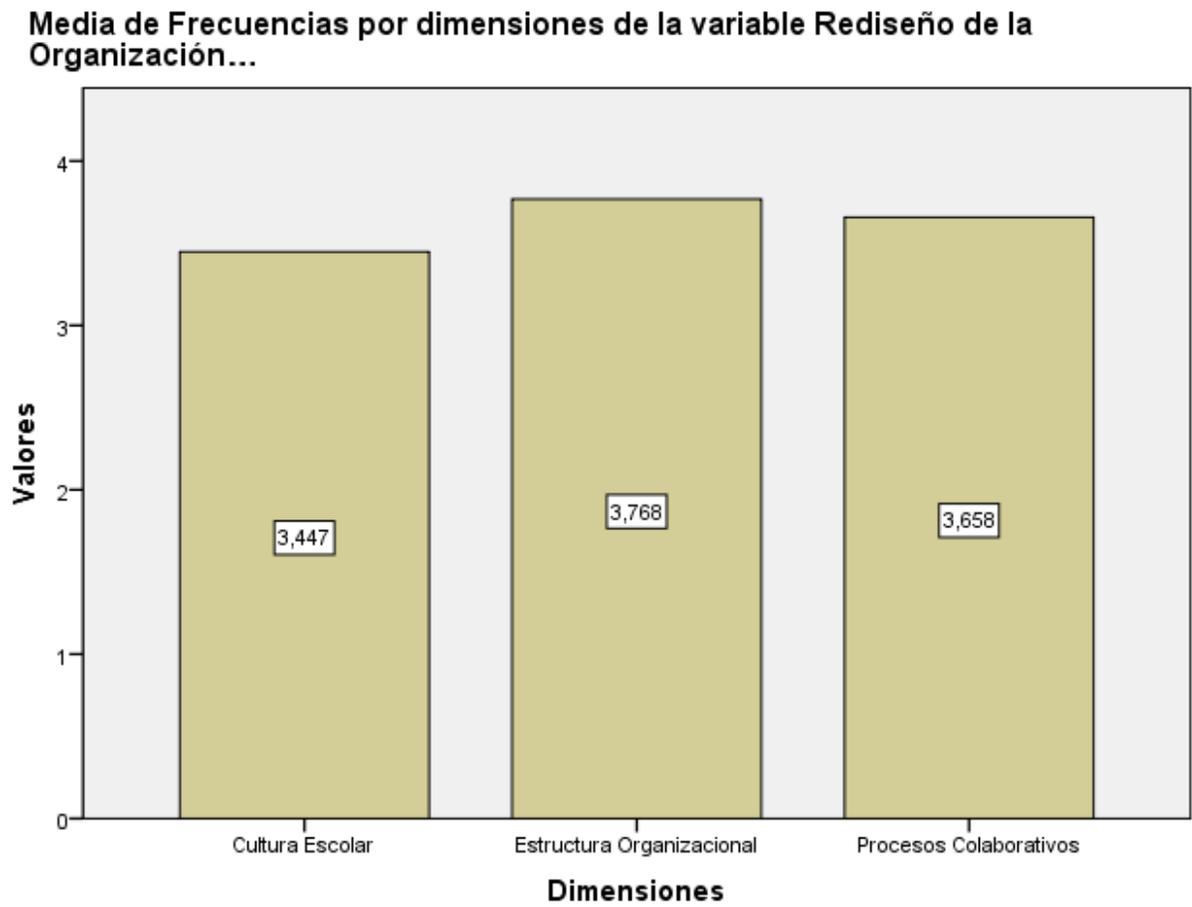
Fuente: Encuestas sobre los procesos de la organización

Tabla 04 Media de frecuencias por dimensiones de la variable rediseño de la organización

Interpretación:

- La media o promedio de la dimensión cultura escolar es de 3,447, lo cual indica que las respuestas a las interrogantes de los mentore indagados están los rangos de “a veces” y “casi siempre” en el cuestionario de rediseño de la organización.
- La media o promedio de la dimensión estructura organizacional es de 3,768, lo cual indica que las respuestas en cuestión de los docentes indagados están en los rangos de “a veces” y “casi siempre” en el cuestionario de rediseño de la organización.
- La media o promedio de la dimensión procesos colaborativos es de 3,658, lo cual indica que las respuestas dadas por los educadores indagados están los rangos de “a veces” y “casi siempre” en el cuestionario de rediseño de la organización.

FIGURA 2: Media de frecuencias por dimensión de la variable rediseño de la organización



3.1 Análisis inferencial

Por consiguiente, se muestran los porcentajes de las puntuaciones de las correlaciones, tanto, de manera general entre las variables, como de manera específica con las magnitudes de cada variable.

Correlación general

		Dirección Escolar	Rediseño de Organización
Dirección Escolar	Correlación de Pearson	1	,348*
	Sig. (bilateral)		.032
	N	38	38
Rediseño de Organización	Correlación de Pearson	,348*	1
	Sig. (bilateral)	,032	
	N	38	38

** . La correlación està en un nivel 0,05 (bilateral).

Tabla 8 direccion escolar y rediseño de organizacion

Tabla 5

Correlación entre dirección escolar y rediseño de organización

Conclusión:

La conformidad con la dirección y el rediseño de la organización de los educadores de la institución “Juan Montalvo” de Baba, es de 0.348 considerada baja y directa a la altura de 0.05 (Sig. = 0,032 < 0.05).

Prueba de hipótesis general

H₁: Hay vinculación elocuente con la dirección escolar y el proceso de la organización de los dpedagogos de la institución “Juan Montalvo” cantón Baba.

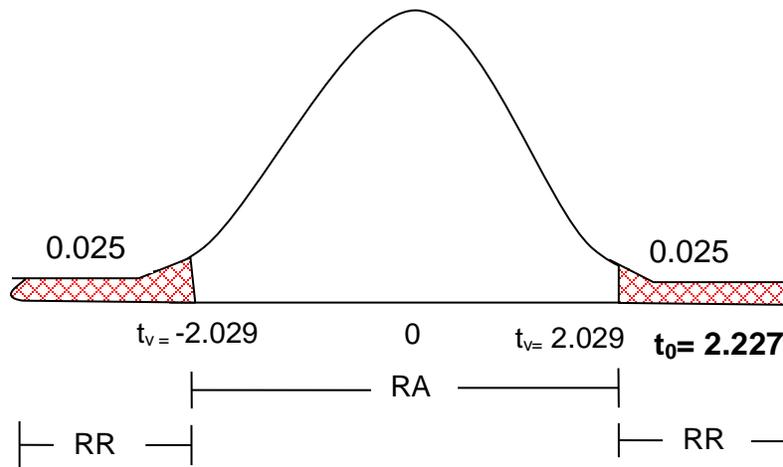
H₀: No hay vinculación elocuente con la dirección escolar y el rediseño de la organización de los mentores de la institución “Juan Montalvo” Baba.

Estadístico de prueba: t de Student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n-2 \text{ Grados de libertad}$$

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$
- Valor de t de student tabulado: $t_{0.975, (38-2)} = t_{0.975, 36} = 2.029$
- Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.348\sqrt{38-2}}{\sqrt{1-0.348^2}} = 2.227$$



Decisión:

Mediante porcentaje de la t estimado es iequivalentel a 2.227 y la Sig. = 0.032 < 0.05, es decir se encuentra en la región de retroceso; de esta manera, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 .

Conclusión:

Hay conexión con la dirección escolar y el rediseño de la organización de los docentes de la escuela básica “Juan Montalvo” cantón Baba 2018.

Correlación específica 1

		Gestión	Rediseño de Organización
Gestión	Correlación de Pearson	1	,256*
	Sig. (bilateral)		.121
	N	38	38
Rediseño de Organización	Correlación de Pearson	,256*	1
	Sig. (bilateral)	.121	
	N	38	38

** . La correlación es elocuente al nivel 0,05 (bilateral).

Tabla 9 De la gestion y rediseño de organizacion

Tabla 6

Correlación entre la gestión y rediseño de organización

Interpretación:

La correlación entre la gestión y el rediseño de la organización de los educadores de institución “Juan Montalvo” de Baba, es de 0.256 considerada baja y directa al nivel 0.05 (Sig. = 0,121 > 0.05).

Prueba de hipótesis específica 1

H₁: Hay unión elocuente con la gestión y el rediseño de la organización de los educadores de la institución “Juan Montalvo” cantón Baba 2018

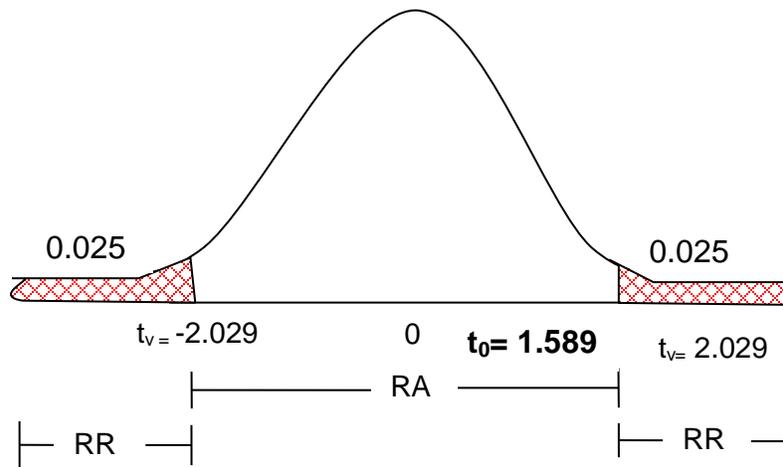
H₀: No hay unión entre la gestión y el rediseño de la organización de los docentes de la institución “Juan Montalvo” cantón Baba 2018

Estadístico de prueba: t de Student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n-2 \text{ Grados de libertad}$$

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$
- Valor de t de student tabulado: $t_{0.975, (38-2)} = t_{0.975, 36} = 2.029$
- Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.256\sqrt{38-2}}{\sqrt{1-0.256^2}} = \mathbf{1.589}$$



Decisión:

Si la t analizada arroja como resultado 1.589 y la Sig. = 0.121 > 0.05, entonces la ubicamos en la región de aceptación; es decir, se acepta la H_0 y se rechaza la H_1 .

Conclusión:

Las afirmaciones anteriores sugieren que no existe unión entre la gestión y el rediseño de la organización de los pedagogos de la institución “Juan Montalvo” cantón Baba 2018.

Correlación específica 2

		Liderazgo	Rediseño de Organización
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,318*
	Sig. (bilateral)		.052
	N	38	38
Rediseño de Organización	Correlación de Pearson	,318*	1
	Sig. (bilateral)	,052	
	N	38	38

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Tabla 10 Liderazgo y rediseño de organizacion

Tabla 7 Correlación entre liderazgo y rediseño de organización

Interpretación:

La correlación con el liderazgo y el rediseño de la estructuración de los educadores de la institución “Juan Montalvo” de Baba, es de 0.318 considerada baja y directa con una puntuación de 0.05 (Sig. = 0,052 > 0.05).

Prueba de hipótesis específica 2

H₁: Hay conexión con el liderazgo y el rediseño de la organización de los educadores de la institución “Juan Montalvo” cantón Baba 2018

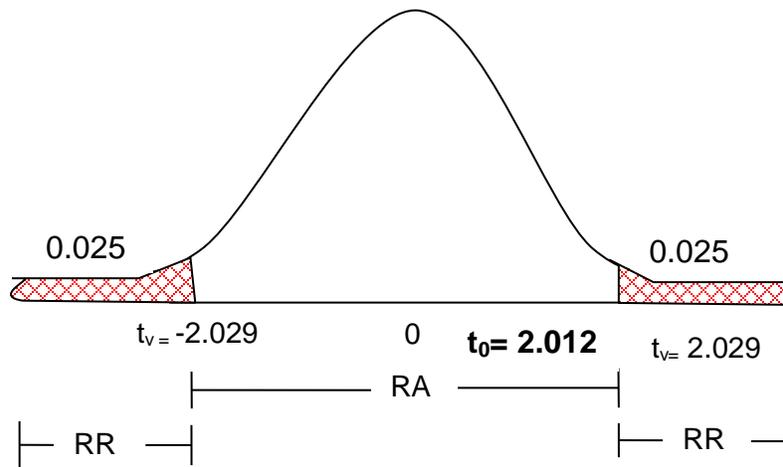
H₀: No existe conexión con el liderazgo y el proceso de la organización de los maestros de la institución “Juan Montalvo” cantón Baba 2018

Estadístico de prueba: t de Student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n-2 \text{ Grados de libertad}$$

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$
- Valor de t de student tabulado: $t_{0.975, (38-2)} = t_{0.975, 36} = 2.029$
- Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.318\sqrt{38-2}}{\sqrt{1-0.318^2}} = 2.012$$



Decisión:

Por consiguiente el resultado de la t analizada refleja un valor de 2.012 y la Sig. = 0,052 > 0.05, por tal motivo se coloca en el rango de aceptación; por ende, se acepta la H₀ y se rechaza la H₁.

Conclusión:

No hay relación entre el liderazgo y el rediseño de la organización de los docentes de la unidad “Juan Montalvo” cantón Baba 2018.

Correlación específica 3

		Mediación	Rediseño de Organización
Mediación	Correlación de Pearson	1	,305*
	Sig. (bilateral)		.062
	N	38	38
Rediseño de Organización	Correlación de Pearson	,305*	1
	Sig. (bilateral)	,062	
	N	38	38

** . Resultado al nivel 0,05 (bilateral).

Tabla 11 Mediación y rediseño de organización

Tabla 8

Correlación entre mediación y rediseño de organización

Interpretación:

La correlación con la mediación y el rediseño de la organización de los mentores de la institución “Juan Montalvo” de Baba - Ecuador, es de 0.305 considerada baja y directa a un rango de 0.05 (Sig. = 0,062 > 0.05).

Prueba de hipótesis específica 3

H₁: Hay relación elocuente con la mediación y el rediseño de la organización de los docentes de la institución “Juan Montalvo” cantón Baba 2018

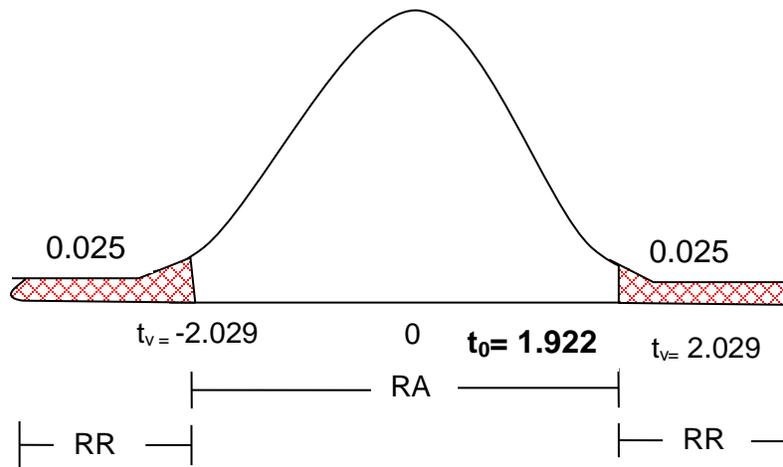
H₀: No existe vinculación significativa con la mediación y el rediseño de la organización de los educadores de la institución “Juan Montalvo” cantón Baba 2018

Estadístico de prueba: t de Student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n-2 \text{ Grados de libertad}$$

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$
- Valor de t de student tabulado: $t_{0.975, (38-2)} = t_{0.975, 36} = 2.029$
- Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.305\sqrt{38-2}}{\sqrt{1-0.305^2}} = \mathbf{1.922}$$



Decisión:

Si el porcentaje de t calculado da como resultado 1.922 y la Sig. = 0,062 > 0.05, el resultado se coloca en la región de aceptación; por lo tanto, se acepta la H_0 y se rechaza la H_1 .

Conclusión:

No existe relación significativa entre la mediación y el rediseño de la organización de los docentes de la institución “Juan Montalvo” cantón Baba 2018.

Correlación específica 4

		Formación	Rediseño de Organización
Formación	Correlación de Pearson	1	,454*
	Sig. (bilateral)		.004
	N	38	38
Rediseño de Organización	Correlación de Pearson	,454*	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	38	38

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Tabla 12 Correlacion entre formacion y rediseño de organizacion

Tabla 9

Correlación entre formación y rediseño de organización

Interpretación:

La correlación entre la formación y el rediseño de la organización de los docentes de la unidad educativa “Juan Montalvo” de Baba - Ecuador, es de 0.454 considerada moderada y directa al nivel 0.05 (Sig. = 0,004 < 0.05).

Prueba de hipótesis específica 4

H₁: Existe relación significativa entre la formación y el rediseño de la organización de los docentes de la Unidad Educativa “Juan Montalvo” cantón Baba 2018

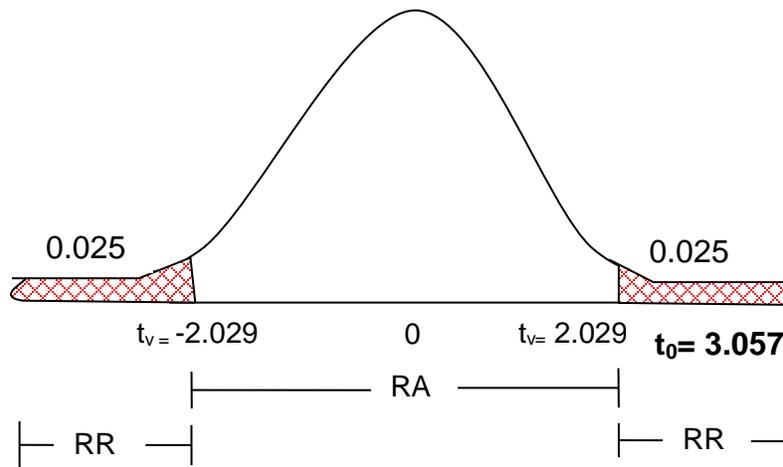
H₀: No existe relación significativa entre la formación y el rediseño de la organización de los docentes de la Unidad Educativa “Juan Montalvo” cantón Baba 2018

Estadístico de prueba: t de Student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n-2 \text{ Grados de libertad}$$

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$
- Valor de t de student tabulado: $t_{0.975, (38-2)} = t_{0.975, 36} = 2.029$
- Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.454\sqrt{38-2}}{\sqrt{1-0.454^2}} = 3.057$$



Interpretación:

Si el porcentaje de t analizado da como resultado 3.057 y la Sig. = 0,004 < 0.05, el valor se encuentra en el espacio de rechazo; por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 .

Conclusión:

Existe conexión significativa entre la formación y el rediseño de la organización de los docentes de la Unidad Educativa “Juan Montalvo” cantón Baba 2018.

Correlación específica 5

		Calidad	Rediseño de Organización
Calidad	Correlación de Pearson	1	,227*
	Sig. (bilateral)		.170
	N	38	38
Rediseño de Organización	Correlación de Pearson	,227*	1
	Sig. (bilateral)	,170	
	N	38	38

** .Resultado 0,05 (bilateral).

Tabla 13 Correlacion entre calidad y rediseño de organizacion

Tabla 10

Correlación entre calidad y rediseño de organización

Interpretación:

La correlación entre la calidad y el rediseño de la organización de los docentes de la escuela “Juan Montalvo” de Baba - Ecuador, es de 0.227 considerada baja y directa al nivel 0.05 (Sig. = 0,170 < 0.05).

Prueba de hipótesis específica 5

H₁: Existe relación elocuente con la calidad y el rediseño de la organización de los docentes de la Unidad Educativa “Juan Montalvo” cantón Baba 2018

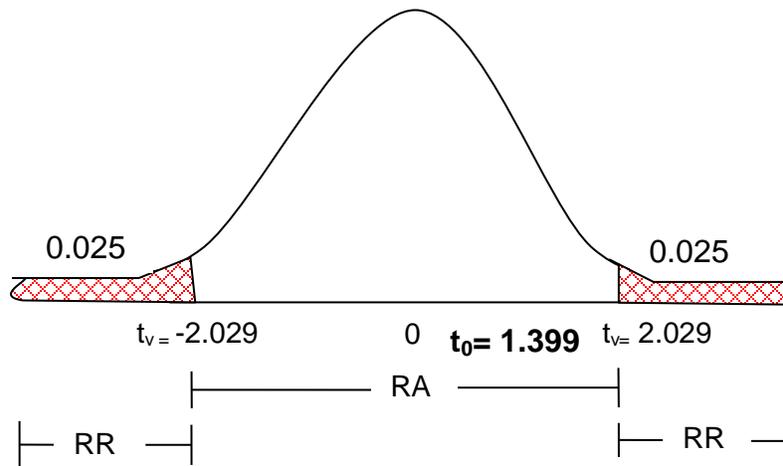
H₀: No existe relación significativa entre la calidad y el rediseño de la organización de los docentes de la escuela “Juan Montalvo” cantón Baba 2018

Estadístico de prueba: t de Student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n-2 \text{ Grados de libertad}$$

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$
- Valor de t de student tabulado: $t_{0.975, (38-2)} = t_{0.975, 36} = 2.029$
- Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.227\sqrt{38-2}}{\sqrt{1-0.227^2}} = \mathbf{1.399}$$



Decisión:

Si el porcentaje de la t calculado obtenido es igual a 1.399 y la Sig. = 0,170 > 0.05, el valor se coloca en la región de aceptación; por lo tanto, se acepta la H_0 y se rechaza la H_1 .

Conclusión:

No existió unión elocuente con la calidad y el rediseño de la organización de los docentes de la escuela Educativa “Juan Montalvo” cantón Baba 2018.

IV. DISCUSIÓN

Con respecto a la discusión los resultados, consideraron las puntuaciones del coeficiente de Pearson de los cuadros precedentes, además de las hipótesis, tanto generales como específicos de la presente investigación. Así se tiene:

La correlación general entre las variables dirección escolar y rediseño de organización dio como resultado un valor de 0,348*, por lo tanto, la correlación fue baja y directa a la altura 0.05, de la misma manera se analizó la (Tabla 5). Por consiguiente, se obtienen los resultados para verificar la suposición el cual determinó a través de la comprobación t de student, de las cuales el t calculado = 2.227 es equivalente al t tabulado= 2.029 y la Sig.= 0.032 < 0.05, dicho resultado se colocó en el espacio de rechazo, es decir desechó la hipótesis negativa (H_0) y se aprobó la conjetura de investigación (H_1), considerando que hay conexión elocuente con la dirección escolar y el rediseño de la organización de los mentores de la escuela “Juan Montalvo” cantón Baba 2018. Aspecto que se asemeja a lo obtenido por Infante, (2016), por medio de su investigación de gestión directiva utilizó una metodología, enfocada en los 8 hábitos y su reconexión con el liderazgo pedagógico – Trujillo”; en la que concluye que los hábitos de enseñanza, correspondencia y convenio, actividad grupal y desarrollo de tecnología que dirigen el progreso del proceso de la organización, obteniendo una relación activa.

La correlación específica 1 entre la gestión y rediseño de organización reflejó una fórmula de r de Pearson de 0,256*, cuya correlación obtenida fue baja directa con un rango de 0.05, según lo indica en la (cuadro 6). En efecto al porcentaje dado en la prueba de hipótesis se determinó con la prueba t de student, por medio de la t calculado = 1.589 es baja que el t tabulado= 2.029 y la Sig.= 0.121 > 0.05, los valores se ubicaron en la región de aceptación, por tal motivo se acepta la hipótesis negativa (H_0) y se rechaza la hipótesis en estudio (H_1), estableciendo que no hay conexión elocuente con la gestión y el rediseño de la organización de los pedagogos de la escuela “Juan Montalvo” cantón Baba 2018. Aspecto que discrepa con lo obtenido por Velásquez, (2015), en su estudio “El interés o estructura escolar son importantes para la ejecución de escuelas inclusivas”, concluyendo que las escuelas han ocasionado políticas de trabajo en redes, con un nivel de convenio, donde permitan realizar proyectos y solucionar conflictos; esto han generado cambios positivos para la inclusión a través de tomas decisiones reflexivas y conjuntas no sólo por las necesidades de sus

habitantes sino porque el valor de la diversidad les ha servido para buscar estrategias de mejora para todos.

La correlación específica 2 entre el liderazgo y rediseño de organización se obtiene un coeficiente de r de Pearson de 0,318*, de esta manera refleja una correlación baja y directa al porcentaje 0.05, de igual forma se analiza la (Tabla 7). Por otra parte los valores dados en la prueba de hipótesis se determinò mediante la prueba t de student, en la que el t calculado = 2.012 fue menor que el t tabulado= 2.029 y la Sig.= 0.052 > 0.05, el valor se ubicó en la región de aceptación, por lo tanto se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis de investigación (H_1), concluyendo que no existe relación significativa entre el liderazgo y el rediseño de la organización de los docentes de la Unidad Educativa “Juan Montalvo” cantón Baba 2018. Aspecto que desdice la organización EFQM: European Foundation for Quality Management (2010), en su artículo “Introducción a la excelencia”, en la que menciona que “el director se convierte en el líder pedagógico, que se esfuerza por empoderar a todos los colaboradores de su unidad educativa, asumiendo logros y fracasos como parte del aprendizaje de sus funciones”. Lo dicho no va a mejorar el rediseño de la organización y viceversa; por cuanto en este estudio no hay unión con el liderazgo y rediseño de la organización.

Por ultimo la correlación específica 3 entre la mediación y rediseño de organización se alcanzó un coeficiente de r de Pearson de 0,305*, por esta razón la correlación obtenida fue baja y directa al nivel 0.05, como lo indica la (Tabla 8). Es necesario resaltar los valores dados en la prueba de hipótesis y establecer a través de la prueba t de student, en la que el t calculado = 1.922 fue menor que el t tabulado= 2.029 y la Sig.= 0.062 > 0.05, dicho resultado se plasmò en la región de aceptación, por consiguiente se acepta la hipótesisnegativa (H_0) y se rechaza la hipótesis de estudio (H_1), por ultimo no hay union con la mediación y el rediseño de la organización de los maestros de la escuela “Juan Montalvo” cantón Baba 2018. Aspecto que desdice la organización EFQM: European Foundation for Quality Management (2010), en su artículo “Introducción a la excelencia”, en la que menciona que “El manejo de la comunicación afectiva plantea uno de los grandes retos al director de la unidad educativa, exigiéndole actitudes que canalizan sus emociones en términos de servicio hacia todos sus colaboradores”. Lo dicho no va a mejorar el rediseño de la organización y viceversa, por

cuanto en este estudio no existe relación significativa entre mediación y rediseño de la organización

La correlación específica 5 entre la calidad y rediseño de organización se encontró un coeficiente de r de Pearson de 0,227*, dicha relación obtenida fue baja directa con un rango de 0.05, según lo refleja la (gráfica 10). Es así como los valores dados en la prueba de hipótesis establece la prueba t de student, en la que el t calculado = 1.399 es menor que el t tabulado= 2.029 y la Sig.= 0.170 > 0.05, el resultado está dentro del espacio de aceptación, es decir se acepta la hipótesis negativa (H_0) y se rechaza la hipótesis en estudio (H_1), determinando que no hay unión significativa con la calidad y el rediseño de la organización. Aspecto que desdice la organización EFQM: European Foundation for Quality Management (2010), en su artículo “Introducción a la excelencia”, en la que menciona que “competencia en mejora de la calidad. En este mismo sentido implica un cálculo de métodos constante, utilidad por la innovación, por aumentar valores exactos reconociendo méritos y esfuerzos y midiendo el nivel de satisfacción de todos los grupos de interés”. Lo dicho no va a mejorar el rediseño de la organización y viceversa, por cuanto en este estudio no existe relación significativa entre calidad y rediseño de la organización-

V CONCLUSIONES

Son los objetivos de la presente investigación, los que llevan a la formulación de conclusiones de la presente investigación, por lo tanto, se tiene lo siguiente:

Se manifestó que hay coherencia significativa a través la dirección escolar y el rediseño de la organización con los educadores de la Unidad Educativa “Juan Montalvo” cantón Baba 2018, por otro lado, se analizò con el estadístico de t de student. La r de Pearson fue de 0.348* (Sig.= 0.032 < 0,05), obteniendo una relación baja, directa y elocuenta al valor 0.05.

Se identificó que no hay un enlace entre la gestión y el rediseño de la organización de los docentes de la escuela “Juan Montalvo” cantón Baba 2018, lo cual se comprobó con el estadístico de t de student. La r de Pearson fue de 0.256* (Sig.= 0.121 > 0,05), sin embargo, indica una correlación baja, directa y no es significativa al nivel 0.05

Para tal efecto no hay conexión con el liderazgo y el rediseño de la organización de los educadores, todo esto fue analizado con el estadístico de t de student. La r de Pearson fue de 0.318* (Sig.= 0.052 > 0,05), por medio de una correlación baja, directa pero no es elocuente al nivel 0.05

Se identificó que no hay vinculación significativa entre la mediación y el rediseño de la organización de los docentes de la Unidad “Juan Montalvo” cantón Baba 2018, lo refleja la t de student. La r de Pearson fue de 0.305* (Sig.= 0.062 > 0,05), por lo tanto, se puede decir que la correlación es baja, directa pero no es significativa al nivel 0.05

Se identificó que existe relación significativa entre la formación y el rediseño de la organización de los docentes de la Unidad Educativa “Juan Montalvo” cantón Baba 2018, se comprueba con el estadístico de t de student. La r de Pearson fue de 0.454* (Sig.= 0.004 < 0,05), lo que señala una correlación moderada, directa y significativa al nivel 0.05

Se identificó que no existe relación significativa entre la calidad y el rediseño de la organización de los docentes de la Unidad Educativa “Juan Montalvo” cantón Baba 2018, la cual lo refleja con el estadístico de t de student. La r de Pearson fue de 0.227* (Sig.= 0.170 > 0,05), lo que arroja una relación baja, directa pero no significativa al nivel 0.05

VI. RECOMENDACIONES

Se sugiere a los directivos del establecimiento “Juan Montalvo” cantón Baba, diseñar programas de formación directiva y docente con el propósito de mejorar la dirección escolar y así permitan el desarrollo del rediseño de la organización escolar.

Cabe decir que, los directivos de la institución deben planificar capacitaciones dirigidas al equipo de colaboradores, referente a la gestión administrativa, pedagógica e institucional que conlleve a mejorar su visión y misión.

De igual importancia se debe considerar la mediación como parte primordial y completa para un mejor desempeño, sobre todo insertarla en las actividades de enseñanza y aprendizaje con oportunidad para la relevancia y pertinencia del diálogo y la conversación, según las necesidades comunicativas en la sociedad.

Es de suma importancia que los compañeros de la escuela “Juan Montalvo” cantón Baba, tomen en cuenta los resultados que se obtienen en esta investigación descriptiva correlacional para posibilitar la realización de futuras investigaciones sobre dirección escolar que respondan rediseñar la organización.

Es evidente entonces, realizar nuevos estudios relacionados y a la vez hacer una correlación versátil, es fundamental involucrar las dimensiones no conceptualizadas mediante la investigación, obteniendo un enfoque más completo de la dificultad y aproximarse a una solución inmediata.

Por lo consiguiente se incentiva al equipo de docentes que trabajan en la institución educativa Juan Montalvo a elaborar de manera dinámica y creativa los instrumentos de gestión pedagógica, apoyarse en grupo, de la misma manera involucrarse en los objetivos organizacionales, poner en marcha sus destrezas y monitorear su liderazgo en todo momento, ya que así colaborarán en el progreso de la dirección escolar y el rediseño de la organización.

VII. REFERENCIAS

- Abanto, W. (2016). *Guía de aprendizaje: Diseño y Desarrollo del Proyecto de Investigación*. Trujillo, Perú.: 1a. ed.. Universidad Cesar Vallejo.
- Ainscow, M. H. (2001). *Hacia escuelas*. Madrid: Narcea.
- Álvarez, M. (2006). *La escuela pública también tiene derecho a una dirección*. España: Revista de La Asociación de.
- Álvarez, M. (2006a). *La dirección escolar que tenemos, la dirección escolar que*.
- Antúnez, , S. (2011). *¿Qué tiene de particular dirigir un centro escolar? consecuencias*. España., 14, 1–7.: Revista de La Asociación de Inspectores de.
- Antúnez, S. (2012). *Una brújula para la dirección escolar. Orientaciones para la*. México: SM Ediciones.
- Batanaz, , L. (2005). *El acceso a la dirección escolar: problemas y propuestas*. España: Española de Pedagogía, 232, 443–470.
- Bennis, W. (2001). *Líderes estrategias para un liderazgo eficaz*. Barcelona: Paidòs.
- Bennis, W., & Nanus, B. (2001). *Líderes estrategias para un liderazgo eficaz*. (s.f.).
- Bernàrdez, M;. (2007). *Desempeño organizacional*. Indiana: uthorhouse.
- Caminero Juan Maria. (2012). *Competencias de la dirección escolar para una gestión de calidad – Palencia (tesis de maestría)*. Universidad de Valladolid. Palencia,. España.
- Cardona, J. (2004). *Los 8 hábitos directivos y el espíritu gerencial*. Madrid: Capital Humano.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la Investigación*. Lima : San Marcos.
- Conde, A. & García- Carmona, M. (2013). *El liderazgo ético en las instituciones educativas como criterio de eficacia organizativa*. In *Líderes al servicio de la*. Editorial Universidad de Granada.
- CPEIP. (2014). *Cuatro competencias básicas para el liderazgo escolar de excelencia*. Recuperado de <http://m.educarchile.cl/portal/mobile/articulo.xhtml?id=222109>.
- Cueva, R, & Dàvila, A. (2016). *Propuesta de rediseño organizacional basado en la gestión de procesos aplicado al colegio Talentos-Jaén (tesis de maestría)*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú.

- Educarchile. (2008). *Cuatro competencias básicas para el liderazgo escolar de excelencia*. Recuperado de <http://ww2.educarchile.cl/Portal.Base/Web/VerContenido.aspx?GUID=6d8abbe8-b21c-4096-8847-0d0d50af160a&ID=222109>.
- EFQM. (2010). *Introducción a la Excelencia*. Recuperado de www.efqm.org.
- Fernández, C. &. (2003). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Frías Navarro, D. (2014). *Alfa de Cronbach y consistencia interna de los ítems de un instrumento de vida*. Retrieved from <http://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>.
- García A & Pblete M. (2003). *Desarrollo profesional en la dirección de centros educativos, hacia la construcción de un modelo basado en competencias*. Congreso Internacional: Humanismo para el siglo XXI. BilbaoUniversidad de Deusto.
- García-Carreño, I. &. (2013). *Enfoques actuales de liderazgo y estilos de dirección escolar: Revisión teórica*. In *Investigación e Innovación Educativa al*. Alicante.
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la Investigación (5 ed.)*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Huamàn, L & Rìos F. (2015). *Metodologías para implantar la estrategia: Diseño organizacional de la empresa*. Lima: UPC.
- Infante, L. (2016). *Uso de estrategias de gestión directiva, según la gestión por 8 hábitos y su relación con el liderazgo pedagógico (tesis de maestría)*. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI,. Trujillo, Perú.
- Leithwood, k. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Santiago de Chile: Chile: Salesianos.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2008). *Seven strong claims about successful school leadership*. *School Leadership and Management*, 28, 27–42.
- Ilriegel, , D., Jackson, , S., & Solcum, , J. (25 de Enero de 2005). *Administración. Un enfoque basado en competencias (10 Ed.)*.
- Martins Palella. (2006).
- Mata, et al,. (1997:19).
- MINEDU. (2012). *Criterios de buenas prácticas de dirección escolar*. Lima, Perú.
- MINEDU. (2015). *Marco del buen desempeño directivo*. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf.
- MINEDUC. (2012). *Criterios de buenas prácticas de dirección escolar*. Lima, Perú.

- Naicker, S., & Mestry, R. (2013). *Teachers's reflections on distributive leadership in public primary schools in Soweto*. 33, 1–15. *South African Journal of Education*, .
- Nielsen, J. (2014). *La brecha entre el sistema educativo y la legislación colombiana*. *Fuentes* (14), 203-219.
- Printy, S. (2010). *Principal's influence on instructional quality: insights from US schools*. *School Leadership and Management*, 30(2), 111-126. Tarragona.
- Quiñones, V.; Otarla, S.; Ramos, F.; Aguilera, N.;. (25 de Enero de 2008). Desarrollo organizacional. Blogspot, Grupo15. Recuperado de <https://www.bing.com/search?q=Desarrollo+Organizacional.+Blogspot%2C+Grupo15.&PC=U316&FORM=CHROMN>.
- Saldivar González, S. J.;. (2012). *Competitividad y gestión de las PyMES*. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*,. 1152-1156.
- Teixidó, J. (2007). *Competencias para el ejercicio de la dirección escolar*. In *XVIII Jornadas Estatales del Fórum Europeo de Administradores de la Educación*. Europa: Toledo.
- Teixidó, J. (2010). *Hacia un cambio de modelo en la dirección escolar. Luces y sombras en un camino tortuoso*. In *Organizar y dirigir en la complejidad*. Instituciones. Madrid: Wolters Kluwer.
- Teixidó, J. (2008). *Competencias profesionales de los directivos escolares. Identificación y desarrollo*. Ponencia al X Congreso Interuniversitario de Organización de instituciones Educativas. Barcelona.
- Thoonen, E., Slegers, P., Oorts, F., Peetsma, T., & Geiisel, F. (2011). *How to improve teaching practices: the role of teacher motivation, organizational factors, and*.
- Torres, M. (2012). *El trabajo colaborativo como estrategia de gestión académica en el fortalecimiento de la reorganización curricular por ciclos*. (tesis de maestría). Universidad Libre. Bogotá Colombia.
- Vázquez Recio, R. (2002). *La dirección de centros y sus metáforas: Símbolo, acción y ética*. *Estudio de un caso*. Retrieved from <http://rodin.uca.es:80/xmlui/handle/10498/14715>.
- Velásquez, E. (2015). *La importancia de la organización escolar para el desarrollo de escuelas inclusivas* (tesis de doctorado). Universidad de Salamanca. España.

ANEXOS

✓ -Instrumentos

Anexo 01

Cuestionario de validación ANCODMI (Análisis de competencias directivas)

Tomado de Juan María Caminero Melero (2012)

Competencia directiva: son las habilidades prácticas, los conocimientos adquiridos, la motivación, los valores éticos, las actitudes, emociones y otros componentes sociales y de comportamiento de un director o directora, que se ponen en marcha, se movilizan, se activan para resolver situaciones, enfrentarse a problemas, dar soluciones, conseguir resultados eficaces en la dirección de un centro educativo.											
GRADO DE DOMINIO DESEABLE DE COMPETENCIAS DIRECTIVAS ESCOLARES	Valore el grado de dominio de las siguientes competencias directivas para una gestión de calidad que consideras deben poseer los directores y directoras escolares	Grado en que se DEBEN DOMINAR para gestionar con calidad BAJO ALTO									
	1. Planificación y estrategia de recursos materiales, Económicos y tecnológicos.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	2. Transmisión de la información.										
	3. Coordinación del personal.										
	4. Gestión administrativa.										
	5. Competencia tecnológica										
	6. Cooperación y colaboración: trabajo en equipo.										
	7. Habilidades personales.										
	8. Implicación en reuniones de equipos, proyectos, programas y comisiones de trabajo.										
	9. Distribución de responsabilidades.										

10. Proceso de toma de decisiones.																				
11. Relaciones comunidad educativa y apertura al entorno.																				
12. Promoción y control de la convivencia.																				
13. Mediación, análisis y resolución de conflictos.																				
14. Habilidades directivas y sociales.																				
15. Gestión de la participación																				
16. Conocimiento de la función directiva en temas relacionados con: gestión, liderazgo, mediación, calidad, legislación educativa y procedimientos administrativos.																				
17. Competencia en innovación y mejora.																				
18. Canalización, adaptación al cambio y creatividad.																				
19. Investigación y experimentación.																				
20. Auto-evaluación, evaluación, diagnóstico y acciones de mejora.																				

Valoración de cada competencia por orden de puntuación

Dimensión	Competencia	Valor medio
GESTIÓN.	Competencia en transmisión de la información	9.03
LIDERAZGO	Competencia en habilidades personales.	8.90
LIDERAZGO	Competencia en cooperación y colaboración y trabajo en equipo.	8.87
MEDIACIÓN	Competencia en habilidades directivas y sociales.	8.83
GESTIÓN	Competencia en coordinación del personal.	8.69
LIDERAZGO	Competencia en proceso de toma de decisiones.	8.63
CALIDAD	Competencia en auto-evaluación, evaluación, diagnóstico y acciones de mejora.	8.52
LIDERAZGO	Competencia en implicación en reuniones de equipos, proyectos, programas y comisiones de trabajo.	8.43
LIDERAZGO	Competencia en relaciones comunidad educativa y apertura al entorno.	8.43
FORMACIÓN	Competencia en conocimiento de la función directiva	8.37
MEDIACIÓN	Competencia en gestión de la participación	8.34
MEDIACIÓN	Competencia en mediación, análisis y resolución de conflictos.	8.30
CALIDAD	Competencia en canalización, adaptación al cambio y creatividad.	8.13
CALIDAD	Competencia en innovación y mejora.	8.07
MEDIACIÓN	Competencia en promoción y control de la convivencia	7.90
LIDERAZGO	Competencia en distribución de responsabilidades.	7.80
GESTIÓN	Competencia en planificación y estrategia de recursos materiales, económicos y tecnológicos.	7.77
GESTIÓN	Competencia en gestión administrativa.	7.70
CALIDAD	Competencia en investigación y experimentación.	7.26
GESTIÓN	Competencia tecnológica.	7.17
MEDIA		8.25

Valoración media de dimensiones

DIMENSIÓN	Media de la valoración de sus competencias
LIDERAZGO	8,51
FORMACIÓN	8,37
MEDIACIÓN	8,34
GESTIÓN	8,07
CALIDAD	7,99
MEDIA	8.25

ANEXO 02
CUESTIONARIO DE REDISEÑO DE LA ORGANIZACIÓN

Tomado de Leonardo Infante Céspedes (2016)

Colegio:

Cargo:

Estimado docente las siguientes preguntas nos permitirán reconocer las características del Rediseño de la organización que se ejerce para realizar el trabajo de rediseño de la organización. Es importante que puedas verte cómo eres en el presente tratando de evitar como te gustaría ser en el futuro para que los resultados sean objetivos y la investigación nos permita generar mejores prácticas directivas.

Marca con una (X) el número que mejor se aproxima al rediseño de la organización que desempeñas, donde 5 es lo óptimo.

Ítems	Preguntas	1	2	3	4	5
1	Conozco estrategias para generar una cultura de calidad y de optimismo académico.					
2	Aplico estrategias para generar una cultura de calidad y de optimismo académico.					
3	Manejo el contexto donde trabajan sus docentes.					
4	Me intereso por la importancia de la infraestructura en el logro de aprendizajes.					
5	Doy oportunidades para que los profesores hagan lo que saben hacer.					
6	Fomento de una escuela con necesidades de formación continua y específica para esas necesidades.					
7	Incorporo a las familias como recursos de apoyo.					

8	Valoro la importancia de los modelos parentales.					
9	Establezco de redes de aprendizaje en mi comunidad.					
10	Diseño una organización donde cada uno sabe su rol e importancia en la escuela.					
11	Desarrollo estrategias de mejoramiento de recursos humanos, materiales y financieros.					

Rediseño de la organización (Puntuaciones)												
Dir.	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	SUBT.
D1	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	42
D2	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	51
D3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	42
D4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	51
D5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	42
D6	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	51
D7	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	42
D8	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	51
D9	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	42
D10	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	51
D11	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	42
D12	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	51
D13	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	42
D14	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	51
D15	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	42
D16	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	51
D17	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	42
D18	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	51
D19	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	42
D20	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	51
D21	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	3	41
D22	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	46
D23	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	54
D24	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	43
D25	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	54
D26	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	44
D27	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	44
D28	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	53
D29	3	3	5	5	4	4	5	4	3	5	5	46
D30	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	51
D31	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	44
D32	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	43
D33	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	37
D34	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	35
D35	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	42
D36	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	51
D37	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	42
D38	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	51
D39	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	42

D40	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	51
D41	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	3	41
D42	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	46
D43	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	54
D44	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	43
D45	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	54
D46	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	44
D47	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	44
D48	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	53
D49	3	3	5	5	4	4	5	4	3	5	5	46
D50	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	51

Resumen de la validación por el alfa de Cronbach para el rediseño de la organización

Variable	Mediana	Varianza del total	Sumatoria de la varianza	Alfa de Cronbach	Resultado (*)
Rediseño de la organización	188.2	6.8	1.36	$\alpha = 0,82$	La validez y la confiabilidad es buena.

✓ -Validez de los instrumentos

✓ Matriz de consistencia

TÍTULO: Relación entre dirección escolar y rediseño de la organización de docentes de la Unidad educativa “Juan Montalvo” Baba, 2018

AUTOR(A): Lic. Verónica Morán Navarrete.

ASESOR: Dr. Antonio Cherres Peña

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO	POBLACIÓN
<p>Problema general:</p> <p>¿Qué relación existe entre la dirección escolar y el rediseño de la organización de los docentes de la unidad educativa “Juan Montalvo” Cantón Baba, 2018?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿Qué relación existe entre la gestión y el rediseño de la organización de los docentes de la unidad educativa “Juan Montalvo” Cantón Baba?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre el liderazgo y el rediseño de la organización de los docentes de la unidad educativa “Juan Montalvo” Cantón Baba?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la correlación entre la dirección escolar y el rediseño de la organización de los docentes de la unidad educativa “Juan Montalvo” Cantón Baba, 2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Oe1: Identificar la correlación entre la gestión y el rediseño de la organización de los docentes de la unidad educativa “Juan Montalvo” Cantón Baba.</p> <p>Oe2: Identificar la correlación entre el liderazgo y el rediseño de la organización de los docentes de la unidad educativa “Juan Montalvo” Cantón Baba.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe correlación directa entre la dirección escolar y el rediseño de la organización de los docentes de la Unidad educativa de la Unidad Educativa “Juan Montalvo” cantón Baba 2018.</p> <p>Ho: No existe correlación directa entre la dirección escolar y el rediseño de la organización de los docentes de la Unidad Educativa “Juan Montalvo” cantón Baba 2018.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>He1: Existe correlación directa entre la gestión y el rediseño de la organización de los docentes de la unidad educativa “Juan Montalvo” Cantón Baba.</p> <p>He0: No existe correlación directa entre la gestión y el rediseño de la organización de los docentes de la unidad educativa “Juan Montalvo” Cantón Baba.</p>	<p>MÉTODO:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>TIPO DE ESTUDIO:</p> <p>Correlacional</p> <p>DISEÑO:</p> <p>Esquema:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M[M] --> O1[O1] M --> O2[O2] </pre> </div> <p>Donde:</p> <p>M = muestra</p>	<p>Población</p> <p>38 docentes de la Unidad educativa Juan Montalvo.</p> <p>Muestra</p> <p>38 docentes de la Unidad educativa Juan Montalvo</p>

<p>Cantón Baba?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre la mediación y el rediseño de la organización de los docentes de la unidad educativa “Juan Montalvo” Cantón Baba?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre la formación y el rediseño de la organización de los docentes de la unidad educativa “Juan Montalvo” Cantón Baba?</p> <p>5. ¿Qué relación existe entre la calidad y el rediseño de la organización de los docentes de la unidad educativa “Juan Montalvo” Cantón Baba?</p>	<p>educativa “Juan Montalvo” Cantón Baba.</p> <p>Oe3: Identificar la correlación entre la mediación y el rediseño de la organización de los docentes de la unidad educativa “Juan Montalvo” Cantón Baba.</p> <p>Oe4: Identificar la correlación entre la formación y el rediseño de la organización de los docentes de la unidad educativa “Juan Montalvo” Cantón Baba.</p> <p>Oe5: Identificar la correlación entre la calidad y el rediseño de la organización de los docentes de la unidad educativa “Juan Montalvo” Cantón Baba.</p>	<p>rediseño de la organización de los docentes de la unidad educativa “Juan Montalvo” Cantón Baba.</p> <p>He2: Existe correlación directa entre el liderazgo y el rediseño de la organización de los docentes de la unidad educativa “Juan Montalvo” Cantón Baba.</p> <p>He0: No existe correlación directa entre el liderazgo y el rediseño de la organización de los docentes de la unidad educativa “Juan Montalvo” Cantón Baba.</p> <p>He3: Existe correlación directa entre la mediación y el rediseño de la organización de los docentes de la unidad educativa “Juan Montalvo” Cantón Baba.</p> <p>He3: No existe correlación directa entre la mediación y el rediseño de la organización de los docentes de la unidad educativa “Juan Montalvo” Cantón Baba.</p>	<p>O1 = Observación de la Dirección escolar. O1 = Observación del Rediseño de la organización. r = correlación.</p>	<p>Muestreo:</p> <p>Por ser la población pequeña se decide trabajar con la población muestra, es decir los 38 docentes de la unidad educativa Juan Montalvo</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>He4: Existe correlación directa entre la formación y el rediseño de la organización de los docentes de la unidad educativa “Juan Montalvo” Cantón Baba.</p> <p>He0: No existe correlación directa entre la formación y el rediseño de la organización de los docentes de la unidad educativa “Juan Montalvo” Cantón Baba.</p> <p>He5: Existe correlación directa entre la calidad y el rediseño de la organización de los docentes de la unidad educativa “Juan Montalvo” Cantón Baba.</p> <p>He0: No existe correlación entre la calidad y el rediseño de la organización de los docentes de la unidad educativa “Juan Montalvo” Cantón Baba.</p>		
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

SEÑORA RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA "JUAN MONTALVO".

Msc. Sonia Bajaña Pérez, reciba usted un cálido y afectuoso saludo, y al mismo tiempo permítame exponerle lo siguiente:

Yo, **Moran Navarrete Verónica Esther**, estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** de la Universidad César Vallejo de Tumbes, con cedula de identidad N° 1205953217, actualmente me encuentro en el diseño de mi proyecto de investigación titulado: Relación entre la dirección escolar y rediseño de la organización escolar de docentes de la Unidad educativa "Juan Montalvo" Baba 2018

. El cual es requisito indispensable para la aprobación de mi Tesis de Maestría.

Por tal motivo, mi persona ha seleccionado la comunidad educativa que representa su persona, para lo cual solicito a usted se digne autorizarme aplicar los instrumentos (cuestionarios) validados de su **Muestra** para la elaboración de la investigación antes mencionada.

La fecha y hora sugerida para realizar esta actividad están programadas para el día 27 de junio, desde las 12:00 pm.

Por tanto, agradeceré a usted acceda a mi solicitud. Teniendo en cuenta que dicha actividad será beneficiosa tanto para los administrativos y docentes, como para la investigadora de este trabajo de investigación.

Baba, 27 de junio del 2018.



Lic. **Moran Navarrete Verónica Esther**
Autora de la Investigación

Recibido
Domin de Salas
27 / Junio / 2018 -
10:19 hoo.

UNIDAD EDUCATIVA "JUAN MONTALVO"
Zona 5/ Distrito Educativo: 12D01
Circuito Educativo: 12D01C15 Código: AMIE 12H00409
BABA -LOS RIOS

AUTORIZACIÓN

La rectora de la Unidad Educativa "Juan Montalvo" de la Provincia de Los Ríos Cantón Baba, Distrito Baba-Babahoyo-Montalvo, Provincia Los Ríos.

AUTORIZA

A la Licenciada **Moran Navarrete Verónica Esther**, para que aplique los instrumentos (cuestionarios) validados de su **Muestra** para la elaboración del trabajo de investigación titulado: Relación entre la dirección escolar y rediseño de la organización escolar de docentes de la Unidad educativa "Juan Montalvo" Baba 2018.

Se expide la presente autorización a fin de que se le otorguen las facilidades correspondientes.

Baba, 27 de junio del 2018.



MSC. Sonia Bajaña Pérez



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"Cesar Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

MORAN NAVARRETE VERONICA ESTHER
D.N.I. : 1205953217
Domicilio : Ciudadela Muñoz Rubio.
Teléfono : Fijo: Ninguno Móvil: 0982811041
Email : www.vmoran@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad: Presencial

Tesis de Pregrado

Facultad:

.....

Escuela:

.....

Carrera:

.....

Título:

.....

Tesis de Postgrado
 Maestría Doctorado
Grado Maestra en Gestión Pública

Mención:

.....

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Moran Navarrete Veronica Esther

Título de la tesis:

Relación entre la dirección escolar y rediseño de la organización de docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo Baba, 2018.

Año de publicación: 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

A través del presente documento.

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma

Fecha: 11 de Abril del 2019



MORAN NAVARRETE VERONICA ESTHER



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION

Relacion entre la dirección escolar y rediseño de la organización de docentes de la unidad Educativa Juan Montalvo Baba, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Lic. Morán Navarrete, Verónica Esther (ORCID: 0000-0001-8900-892X)

ASESOR:

Dr. Cheres Peña Antonio Freddy (ORCID: 0000-0002-3625-7196)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura - peru

2019

Relacion entre la dirección escolar y rediseño de la organización de docentes de la unidad Educativa Juan Montalvo Baba, 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	17%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to International Baccalaureate Ministry of Education of Ecuador Trabajo del estudiante	1%
4	www.fbofill.cat Fuente de Internet	<1%
5	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1%
7	www.pateco.org Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Infile	



Yo, **Dr. Antonio Freddy Cherres Peña**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada.

“Relación entre la dirección escolar y rediseño de la organización de docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo Baba, 2018.” del (de la) estudiante **Lcda. VERONICA ESTHER MORAN NAVARRETE** constato que la investigación tiene un índice de similitud de **19%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 28 septiembre del 2019



Firma



Dr. Antonio Freddy Cherres Peña

Docente DNI: 00255374

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MORÁN NAVARRETE, VERÓNICA ESTHER

INFORME TITULADO:

**“RELACIÓN ENTRE LA DIRECCIÓN ESCOLAR Y REDISEÑO DE LA ORGANIZACIÓN DE
DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “JUAN MONTALVO” BABA 2018**

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE ABRIL 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Unanimidad



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA