



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Liderazgo efectivo y calidad de gestión educativa en las
instituciones educativas públicas del distrito de Santa Catalina de
Mossa 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Saavedra Silva, Robinson (ORCID: 0000- 0003- 0775- 3809)

ASESOR:

Saavedra Olivos, Juan José (ORCID: 0000- 0001- 8191- 8988)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

PIURA – PERÚ

2022

Dedicatoria

El camino de la vida se transita de manera resiliente en la búsqueda de mejores perspectivas y en este trajinar juega un rol determinante, la familia quien se encuentra en el primer peldaño de todos mis quehaceres, a ella con eterna lealtad.

Agradecimiento

A quienes me han ofrecido su desinteresado apoyo y me han brindado una mano cuando más lo he necesitado y con ellos, al Dr. Saavedra, por mostrarme ese don de persona, y su profundo conocimiento de la realidad.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.	15
3.2. Variables y Operacionalización	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	19
3.5. Procedimientos	19
3.6. Métodos de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS.....	46

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Población</i>	17
Tabla 2 <i>Muestra</i>	18
Tabla 3 <i>Distribución de frecuencia del liderazgo efectivo y calidad de gestión educativa.</i>	21
Tabla 4 <i>Distribución de frecuencia de dimensión dirección de futuro del liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa.</i>	22
Tabla 5 <i>Distribución de frecuencia de la dimensión desarrollo personal del liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa</i>	23
Tabla 6 <i>Distribución de frecuencia en la dimensión rediseñar la organización desde el liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa</i>	24
Tabla 7 <i>Distribución de frecuencia la dimensión el gestionar la instrucción de la institución del liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa</i>	25
Tabla 8 <i>Prueba de normalidad</i>	26
Tabla 9 <i>Correlación entre el nivel de liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas de Santa Catalina de Mossa Morropón.</i>	27
Tabla 10 <i>Correlación entre el nivel de la dimensión dirección para el futuro del liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa.</i>	28
Tabla 11 <i>Correlación entre el desarrollo personal del liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa.</i>	29
Tabla 12 <i>Correlación entre la dimensión rediseñar la organización desde el liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa</i>	30
Tabla 13 <i>Correlación entre la dimensión gestionar la instrucción del liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa</i>	31

Resumen

La investigación tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre liderazgo efectivo y calidad de gestión educativa en las instituciones educativas públicas del distrito de Santa Catalina de Mossa 2021. La tesis corresponde a un estudio básico, con diseño no experimental correlacional. EL grupo representativo de estudio estuvo integrado por 60 docentes a quienes se les aplicó, un cuestionario constituido por 29 ítems, cuya validez se estableció mediante juicio de expertos y la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, alrededor de 0,789 estableciendo alto nivel de fiabilidad. Los resultados. Según los estudios descriptivos del nivel de relación del liderazgo efectivo con la Calidad de gestión educativa, señalando que del total de los evaluados muestran un nivel regular con, el 63.3 % correspondiente a 38 docentes, el 21.7% a nivel malo y el 15 % en un nivel bueno. Se concreta con la prueba de hipótesis señalando una correlación positiva alta, aportando que la mayoría de docentes conoce el concepto de liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa y todas las nociones que engloba. Además, el cuerpo docente manifiesta que sus directivos son auténticos líderes, que gestionan, dirigen y coordinan la institución escolar de manera eficiente.

Palabras clave: Liderazgo efectivo, calidad, gestión educativa

Abstract

The general objective of the research is to determine the relationship between effective leadership and quality of educational management in public educational institutions in the district of Santa Catalina de Mossa 2021. The thesis corresponds to a basic study, with a non-experimental correlational design. The representative study group was made up of 60 teachers to whom a questionnaire consisting of 29 items was applied, the validity of which was established through expert judgment and reliability through Cronbach's Alpha, around 0.789, establishing a high level of reliability. The results. According to descriptive studies of the level of relationship of effective leadership with the Quality of educational management, noting that of the total of those evaluated they show a regular level with, 63.3% corresponding to 38 teachers, 21.7% at a bad level and 15% in a good level. It is specified with the hypothesis test indicating a high positive correlation, providing that the majority of teachers know the concept of effective leadership and the quality of educational management and all the notions that it encompasses. In addition, the teaching body states that its directors are authentic leaders, who manage, direct and coordinate the school institution efficiently.

Keywords: Effective leadership, quality, educational management

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo actual, específicamente en Sudamérica el ámbito del servicio educativo de las distintas organizaciones, ha pasado por un proceso de transformación histórica, retadora por diferentes caminos emprendedores e involucrados por el entorno tanto “político, como social, cultural y económico”, en la que ha creado senderos a nuevos ideales, dichos hechos han generado a que surjan otras maneras de como guiar una organización, generando cambios en la estandarización de reglas, en los procesos de gestión pedagógica, administrativa y producción en la gestión educativa. Estas maneras de como guiar una organización está direccionada al jefe que la lidera. Mateo (2016) precisa; que el líder influye en los otros en la toma de elecciones, inclusive algunas veces define y ofrece las metas que tienen que conseguir sus colaboradores. En este entorno, el liderazgo nace como uno de los más importantes componentes por los que se apuesta para poder hacer mejorar la gestión de las empresas en educación. El liderazgo en el directivo se ha potenciado como una primacía en las diferentes estrategias de política educativa a grado universal y ello desarrollando una funcionalidad determinante en la optimización de los resultados institucionales influenciando en las motivaciones y el apreciar la capacidad de sus colaboradores.

Entre los diversos problemas que se vienen enfrentando en toda Sudamérica, se ha creado una potencial competitividad en las diversas instituciones educativas para afrontar dichos entornos, por esto es de mucha trascendencia utilizar diferentes esfuerzos en generar capacidades órdenes y además la ejecución de la flexibilidad en la gestión y administración del capital humano de las instituciones, en donde la administración del liderazgo viene cobrando cada vez más grande relevancia.

La educación en el Perú y en nuestra región Piura desprende un sinfín de necesidades y solicitudes, aquellas que nos plantean desafíos y retos para hacerle frente de manera coherente y positiva. Por esto, la prioridad imperiosa es generar el cambio que necesita la gestión educativa y pedagógica a partir del actuar de la administración del director con desempeño de liderazgo y mirada de transformación positiva, en su energía, composición y estructura, con el objeto de conseguir

resultados exitosos considerando la alianza y el actuar de los agentes educativos y la sociedad.

Siliceo, (1992) nos plantea que: "Liderazgo es ser un representante de cambio". Los directores como dirigentes son agentes protagónicos de la transformación en la enseñanza. Sus ocupaciones y su funcionamiento de organización institucional son primordiales para el mejoramiento de la gestión educativa y con miras a buenos resultados a grado institucional. Ante ello considero fundamental y trascendente proponer como problema la que explica: ¿Existe relación directa entre el liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa en las instituciones educativas públicas del distrito de Santa Catalina de Mossa?

En estos tiempos se han creado políticas educativas eficaces que permanecen contribuyendo a potenciar la calidad educativa. Ello frente a la necesidad de contestar a las solicitudes de una sociedad cada vez más estricta y diferente, la que impone a desarrollar esfuerzos de todos los relacionados de este entorno, y además de la formación de un liderazgo efectivo del director, que suma de mucha trascendencia su convicción, competencias, conocimientos, sabiduría y sus anhelos de mejorar la enseñanza apoyándose de sus capacidades, los mismos que puedan producir compromisos en sus colaboradores o en sus agentes educativos para poder lograr los fines y metas propuestos a nivel institucional.

Promover la calidad educativa de nuestra región Piura, busca que los directivos de las instituciones educativas mejoren y desarrollen las competencias del liderazgo, a partir de la conducción que les posibilite incidir de manera pertinente en los agentes educativos, el logro de los compromisos de gestión educativa, propósitos y metas por medio de la calidad de la gestión, permitiendo producir una gestión descentralizada, con un accionar más participativo que haga potenciar la educación. En esta mirada el presente trabajo de investigación ha de permitir dar a conocer sobre el manejo del liderazgo efectivo que debería desarrollar el director de las instituciones educativas, y de esta forma obtener calidad en la gestión educativa.

Para responder a las necesidades planteadas se ofrece determinar la interacción de variables; como liderazgo efectivo y la gestión educativa, frente a ello el presente trabajo de investigación ofrece el siguiente objetivo general el que se explica: “Determinar la relación que existe entre el liderazgo efectivo y Calidad de gestión educativa de las instituciones educativas públicas del distrito de Santa Catalina de Mossa” y Los objetivos específicos como a continuación se proponen: Establecer la relación que existe entre la dimensión dirección de futuro del liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa de las instituciones educativas públicas. Determinar la relación que existe entre la dimensión del desarrollo personal del liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa. Establecer la relación que existe entre la dimensión rediseñar la organización desde el liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa. Determinar la relación que existe entre la dimensión de gestionar la instrucción de la institución del liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa.

Se propone como hipótesis general la que se describe: Existe relación directa entre liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa en las instituciones educativas públicas de Santa Catalina de Mossa e igual se proponen las hipótesis específicas como a continuación se detallan: podemos decir que; Existe relación directa entre la dimensión dirección para el futuro del liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa. Existe relación directa entre la dimensión del desarrollo personal desde liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa. Existe relación directa entre la dimensión del rediseñar la organización desde el liderazgo efectivo y calidad de gestión educativa. Existe relación directa entre la dimensión de gestionar la instrucción de la institución desde liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Griselle Arellano (2017) Señala en su manual; Gestión Educativa en centros y entidades de atención a la primera niñez. El contenido que muestra el presente archivo nos presenta los puntos centrales sobre la gestión educativa de entidad educativa. Aquí, pudimos encontrar un óptimo número de orientaciones que nos ayudará a pensar sobre los conceptos, propiedades, magnitudes y criterios que se piden tener en cuenta para garantizar el buen desempeño de las instituciones. En impacto, la gestión es un seguir complicado en el cual se enlaza de manera sistémica un grupo de componentes que incurren de manera directa en el linaje de los servicios brindados en las instituciones de cuidado estudiantil. De esta modalidad, su área de acción encierra los puntos de organización, administración, pedagogía y comunitarios que se integran con las colaboraciones de todos los agentes de la organización. Para conseguir lo dicho anteriormente, la generación de ideales, la evaluación y la gestión, tienen que ser los recursos primordiales de una energía que continuamente está en comunicación, enlazándose y complementándose. De esta forma, la gestión en una institución puede decirse que constituye una sociedad de aprendizajes en la que todos los relacionados son causantes, en conseguir las metas y llevar a cabo sus metas.

Jahaira A. García-Arauz (2016) Señala en la tesis; El liderazgo en la gestión escolar, en Ecuador. Su fundamental objetivo del trabajo de averiguación es reflejar la acción del liderazgo en el procedimiento educativo, llevando a cabo una revisión profunda de averiguaciones sobre la gerencia educativa, generando una discusión, con el menester de duplicar el valor por lograr una representación del directivo que contribuya a conseguir una institución educativa de calidad. En el presente trabajo de indagación se toma diferentes puntos de vista como, definición de liderazgo y la calidad en educación, el desempeño educativo, estrategias de mejoras, resultados de averiguaciones realizadas en Ecuador. La investigación elaborada desprende la conclusión, que se muestran las probables modificaciones que se ofrecer al comienzo del proceso de variación de perfil del director clásico a uno estrategia cuya gestión se relaciona en procesos de una plática entre lo pedagógico y lo organizacional. La indagación y la práctica han viabilizado que el desempeño y la

actitud del profesional que toma la gestión de dirección en las instituciones educativas son una base primordial que instituye la vida, la condición y la victoria de pasos de cambio en la organización educativa.

Aguilar (2020) de la Unidad de formación: Dirección de formación de docentes; Guía de trabajo: "Gestión y organización escolar". En la presente guía nos muestra que Bolivia está edificando un nuevo gobierno y una nueva sociedad. Esta gestión incluye que no solo la educación se centre a las nuevas tendencias sino además guiarles. Para eso, junto con planear de forma integral todos los elementos que realizan al sector educativo se tienen que detectar labores fundamentales y prioritarias. Una de ellas es la formación de profesoras y docentes. Desde esta mirada la presente guía nos conlleva a pensar, para que la educación pueda actuar ante estos retos recientes de la transformación de un territorio, es importante que sea democrática, de apoyo mutuo, productiva, intercultural y plurilingüe, de calidad y no solamente eficiente y eficaz sino además fundamental, pertinente y equitativa, llegando a los habitantes sin exclusiones. Dichos reglamentos fundamentales tienen que mejorar el cambio de los contextos en las que se ejecutan los procesos educativos y de formación como: el currículo, estructura, gestión, ámbito, equipamiento y agentes educativo.

López (2018). Universidad de Chile. Muestra en su revista titulado; Elemento liderazgo en la validación del modelo de administración estudiantil a la calidad. Nos muestra que a medida que el territorio logra un exitoso desarrollo, los grupos no educacionales han insertado paulatinamente a sus acciones, recursos de liderazgo, idealización estratégica, de ejecución organizativa y evaluativas de mejora de la gestión, generando proyectos sistemáticos de éxito. Este punto en la gestión además se ha expresado dentro de las escuelas, siendo el liderazgo el elemento de más enorme incidencia en la administración de estas entidades. En este ámbito el objetivo de la investigación es difundir el valor del componente liderazgo en las instituciones educativas y su interacción con la calidad de la enseñanza. Este estudio está permitiendo entablar los efectos cambiantes relacionadas a la gestión educativa, y lo que se releva con el liderazgo efectivo. El análisis pone de manifiesto

una realidad alrededor de las instituciones educativas como empresas. Mientras pasa esta era, ello presenta un sistema cada día muy complicados, siendo el liderazgo que se desempeña en una organización educativo una de las cambiantes primordiales que interviene en los logros de los propósitos y metas propuestas por la institución.

Luz Celina Alfaro Escobar (2020) Nos proporciona que los cambios de la globalización en educación asumen que, desde el liderazgo la gestión directiva genera una demanda histórica en el hoy, en la que dirige y moviliza sociedades educativas como un buen grupo especial que permite lograr las metas y los resultados que proporcionen a la mejora. Por lo tanto, la indagación tiene como fin observar una gestión vinculada con el liderazgo estratégico del director profesor y su aporte en el mejoramiento de la calidad educativa, y a la visión de las indagaciones en Latinoamérica y Colombia con el aporte de las teorías fundamentadas en las propuestas eficientes y el liderazgo que son contextuales a las organizaciones. La investigación se apoya en el enfoque empirista e inductivo e igual en un paradigma positivista y cuantitativo, cuyo diseño es de posición documental y de campo. La unidad de estudio, están representadas por los resultados de los datos de "ISCE"; por otro lado, se abordan por medio de la encuesta aplicada a los directivos docentes y docente el cubrir un nivel detallado, explicativo u analítico. El procedimiento planteo los resultados más importantes sobre el accionar colaborativo, de lo comunicativo, de las cualidades y de lo competitivo que muestra el director profesor a partir de su papel en la gerencia educativa en aras del éxito constante para contribuir al fortalecimiento de los procesos y que se concluye sobre el valor de llevar a cabo un estratégico estilo de liderazgo que fortalezcan las actividades y tácticas que respondan las exigencias que demanda en la actualidad la gestión institucional.

A nivel nacional. Condori (2019). en su trabajo de investigación tiene como finalidad; De dar a conocer el nivel de interacción que muestra el liderazgo con la gestión del entendimiento del directivo del instituto superior pedagógico público de Puno. El procedimiento del trabajo de indagación se detalla como diseño correlacional, en el

que se aplicó el cuestionario para ambas variables y como herramienta. Los resultados obtenidos dan a conocer que existe elevado nivel correlacional de las variables, sustentándolo en la prueba estadística de Pearson con un 0,72 teniendo como conocimiento que la realidad de un regular grado de liderazgo personal e institucional hace viable que se muestre regulares niveles de gestión de entendimiento en el capital tangible y en recursos humanos; podemos decir que la presente indagación nos ha permitido conocer que existe un elevado nivel de correlación entre el liderazgo y la gestión del entendimiento en los directivos, ya que la realidad de un regular grado de liderazgo personal e institucional hace viable que haya regulares niveles de gestión de entendimiento de capital tangible e igual de recursos humanos.

Emilmary Maya; Julio Aldana; Josía Isea (2018). Señalan en su trabajo de indagación nombrado; Liderazgo Directivo y Educación de Calidad. En este análisis se propuso como fin; el de establecer la interacción de liderazgo directivo en la consecución de una enseñanza de calidad. La metodología indico en el análisis correlacional transaccional, el diseño ha sido de campo no empírico. Los principales resultados dio a conocer que existente correlación positiva baja en medio de las cambiantes de análisis, lo que involucra que el liderazgo directivo influye de manera directa en los logros de una enseñanza de calidad, es mencionar, que el componente que realiza viable la llamada enseñanza de calidad, es la presencia de un liderazgo directivo con gran efectividad, asertividad, democracia, participativo, que integre a los diferentes agentes educativos en los planes de trabajo de modo activo y protagónico, en el momento que este se presenta, la organización camina hacia la calidad, cuando el director aplica un estilo diferente de liderazgo, la gestión de una enseñanza de calidad se deteriora y aleja de lo deseado en aras de lograr una enseñanza de calidad.

Helen Kaarol, Vila Sánchez (2018) La investigación direcciona su propósito el de; Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en las escuelas públicas, tomando en cuenta el enfoque cuantitativo, con procedimiento hipotético – deductivo, desarrollando el análisis según su finalidad

elemental, empleando el grado correlacional e igual la temporalidad fue transversal; utilizando el diseño no empírico, explicando las propiedades cambiantes estudiadas para el planteamiento de cambios en la verdadera problemática. La muestra estuvo constituida por 290 maestros pertenecientes a diez instituciones educativas del sector públicas y como resultado se obtuvo que dio correlación de 0.810, concluyendo que existe una interacción entre ambas variables con una interacción directa y bastante intenso, se describió que ambas variables permanecen de manera directa. Se puede decir que, el tamaño de percepción de los docentes frente a la gestión, se asume que el liderazgo del directivo es eficiente. Se finaliza que el líder directivo que asume el papel activo consigue una gestión eficiente, todo ello en medida de sus habilidades, vivencia y control.

A nivel local. Saavedra (2021) Señala en su trabajo de investigación la comparación del estilo del liderazgo directivo del antes y el durante del confinamiento social - 2020, el cual nos da a conocer aquellos aspectos más destacados del estilo de liderazgo que identifican al director, en una fase de labor presencial y otra en un desarrollo virtual desde la percepción de los profesores. Dicha indagación se sitúa dentro de un paradigma positivista con enfoque de tipo cuantitativo. En este caso el investigador concluye diciendo que el estilo de liderazgo predominante en el director es el transformacional, antes e igual a lo largo del aislamiento social creado por la pandemia coronavirus. Y en lo que respecta a los aspectos de la sub dimensión carisma se logró el más alto predominio en el liderazgo transformacional e igual forma respecto al liderazgo transaccional, la sub dimensión recompensa contingente. Llegando al término, se pudo decir que los docentes encuestados le dieron prioridad por los criterios plenamente en desacuerdo y en desacuerdo, respecto de la existencia de aspectos específicos del liderazgo Laissez Faire, por lo tanto, el investigador describe que las escuelas necesitan de agentes educativos que asuman los cargos directivos con liderazgo, capaces de movilizar tácticas de la gestión dirigidas al logro de las metas institucionales enmarcadas en sus instrumentos de gestión. Desde los resultados conseguidos en el presente análisis se establece que el modelo de líder predominante en el director de la IEP Premium de Piura, es transformacional previamente y a lo largo de la cuarentena social

creado por la enfermedad pandémica Coronavirus 19. Esa afirmación posibilita, asimismo, ofrecer por aprobada la conjetura con la cual, a priori, se apostaba por resultados que den por validado el liderazgo transformacional directivo entorno al análisis.

Abad (2018) En su investigación doctoral presentó como fin general establecer la interacción entre las variables; gestión educativa y liderazgo pedagógico de la institución “José María Valle Riestra” de Piura, Dicha indagación propuso como hipótesis, indicando que existe relación significativa directa entre ambas variables, ejecutada sobre el diseño no empírico y transversal, con enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y con una muestra de 147 estudiantes. En lo que respecta a la primera variable presento las dimensiones; gestión directiva o institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria. Con respecto a la segunda variable presento las dimensiones; entablar la dirección, rediseñar la organización, desarrollar personas y gestionar el reparto. Aplicaron el cuestionario como instrumento; teniendo un nivel de fiabilidad de 0.967 en liderazgo pedagógico y 0.919 en gestión educativa. Como resultado el investigador presento que existe correlaciones significantes en medio de las magnitudes en lo que respecta a gestión del directivo, administrativa, pedagógica y comunitaria y un más se confirmó que existe una interacción positiva directa y alta en lo que respecta a gestión educativa y el liderazgo pedagógico.

Cabrejos (2021). Nos da a conocer en su investigación titulada; Conocimiento situacional en los agentes educativos para la gestión directiva durante el Covid-19, en la institución privada de Piura. El investigador presento la siguiente situación; Se dice que cuando ejecutan cambios de directores en la institución son inciertas las expectativas que manejan los colaboradores educativos; cómo tienen la posibilidad de ser atendidos con herramientas digitales pertinentes, y por complicarse el entorno por la pandemia. El presente trabajo buscó entender la situación de contexto de los agentes educativos de la promotora con base en Piura, con respecto al razonamiento de la situación de contexto y a las expectativas de los mismos, dando a conocer la vivencia de lo ejecutado como instrumento estratégico de la

gestión del director a lo largo del coronavirus en este caso el investigador tomo el paradigma de investigador socio crítico y de enfoque cualitativo, con tipo de indagación detallado propositivo bajo el diseño de observación participante. En tal sentido dicha investigación se concluyó que la situación del contexto de miedo e incertidumbre y las expectativas de reacción resiliente, la gestión directiva centrada en el individuo, está en la disposición de la eficacia de la gestión que se maneje en la institución desde el conocimiento de los agentes educativos.

Aguirre (2020) En su investigación tomo como propósito; establecer la interacción entre liderazgo compartido y el desempeño profesional de los docentes que laboran en la institución educativa nuestra señora de las Mercedes de Paita. El fin de la investigación es verificar la percepción del docente respecto al estilo del líder directivo y definir el nivel del desempeño del personal, el nivel pedagógico y social de los profesores de las diferentes atenciones educativas de la indicada institución. Se empleó el enfoque cuantitativo, modalidad no experimental correlacional y diseño transversal correlacional. Se ejecutó con 77 docentes de los tres niveles como muestra definida de la misma institución previamente vividos a lo largo del año 2017. En su conclusión, se verificó que el estilo de liderazgo compartido que practica el directivo, está incidiendo de forma regular en el desempeño profesional de sus docentes, aun cuando además que existe un porcentaje que determina bajo liderazgo y deficiente desempeño del docente.

En los tiempos de hoy, el liderazgo se centraliza no solo en el líder, sino también en los diferentes individuos según su contexto de desempeño. El liderazgo es más que las características individuales exhibidas por una persona. En la actualidad, el liderazgo se representa en varios modelos que conectan la dinámica compartida, relacional y multinivel de una red social. Los grandes hombres en las teorías dan a conocer que la capacidad de liderazgo es inherente, se puede afirmar que los grandes líderes; No se hacen, nacen. Estas teorías priorizan a los grandiosos líderes categorizándolos como héroes, legendarios dirigidos a ocupar una postura de liderazgo con gran éxito.

Fred Fiedler nos da a conocer que la eficacia en el desenvolvimiento del equipo está siempre al margen de una concatenación directa entre el estilo articulado del líder con sus seguidores y el nivel de control de la situación y el predominio al líder.

El individuo es un ser social por naturaleza, y por tanto instituye vínculos con los otros. En tal sentido un elemento clave de la socialización de los individuos es de manera directa por medio de la comunicación con los otros. Frente a ello cabe mencionar, en el proceso de la comunicación con los otros, se identifica el papel importante del liderazgo, en el cual está direccionada la función de hacer partícipe con un conjunto de seguidores, ejercer influencia en el ser el cual le permita guiar, que compartan sus ideales de equipo, que permanezcan en el mismo, y ejecuten las ocupaciones y así lograr el cumplimiento de metas y fines.

Leithwood (2007) Nos reafirma que todo aquel que logran generar las condiciones en los docentes y generar impacto en los aprendizajes que se ven un mismo legado de las prácticas, se habla de líderes efectivos. En tal sentido, nos dice que líderes efectivos vienen hacer todo aquel que logra generar condiciones en los maestros e igual de genera impacto en los aprendizajes que visualizan un mismo legado de las prácticas. En esta oportunidad presentan 4 dimensiones o niveles de prácticas de un liderazgo efectivo. Las cuales se muestran; mostrar dirección de futuro, desarrollar personas, rediseñar la organización, y gestionar la instrucción. Estas dimensiones están consideradas a prácticas más precisas que debe desarrollar o llevar a cabo un directivo de una entidad escolar, en participación con sus integrantes u agentes educativos, para poder logara mejorar los recursos que unen el modelo de funcionamiento del educador.

Maureira (2004) Describe que arte y ciencia caracteriza al liderazgo directivo el que permite guiar a los agentes de la organización educadora, logrando la sostenibilidad de la calidad de los procesos en educación y del rendimiento intelectual, cumpliendo protocolos establecidos en la organización educadora.

Chamorro, D. (2005, p.109), El liderazgo: “Es un proceso de predominación mutua en el cual dirigentes y colaboradores construyen y convierten la tarea, la perspectiva

y la cultura de la organización a fin de conseguir objetivo anteriormente consensuados”. Liderazgo es un potencial que se hace de muchas posibilidades y en contextos bastante distintos. Está referente con el cambio y la transformación a grado personal o colectivo.

Madrigal (2011) Liderazgo es el acto de predominar en el otro; En sus reacciones, comportamiento y tener la capacidad de guiarles, orientarlos, motivarlos, vincularlos, integrarlos y optimizar el quehacer de los individuos y conjuntos para poder hacer las metas deseadas, en ventaja de su postura en la composición de poder e impulsar el desarrollo de sus integrantes.

Ponce, (2006). Jefe es el individuo que tiene ciertas cualidades individuales las aprovecha para ejercer sobre el conjunto de sus seguidores una predominación excepcional, que los inspira a seguirlo una y otra vez. De manera, liderazgo viene hacer o es la capacidad que tiene un individuo para poder hacer que otras lo continúen con fervor en el logro de determinados fines, así como que se coordinen eficazmente para eso, todo basado en la confianza que les infunda y en su capacidad para persuadirlos.

Para Romero (1993), El líder que logra alcanzado cierto aumento personal guía a sus agentes a la averiguación del mismo, comprendiendo este aumento como un proceso por el que el individuo crea estructuras integradoras cada vez más complicadas sobre su realidad interior y exterior. A partir de esta visión predomina la existencia de 3 motivadores primordiales: poder, logro y afiliación. Dichos motivadores activan y dirigen el comportamiento de los individuos, aun cuando no precisamente permanecen presentes en igual magnitud en cada individuo; y por lo general, solo uno de ellos establece el tipo de conducta que declara el jefe.

Mollinga (1998), El término de gestión es postulado hacia la postura de la relación social, a partir de aquella visión la gestión es enlazada con la acción y pone en el núcleo central a los agentes protagónicos en desarrollo de negociación.

Casassus, (2000, p.286). El concepto de gestión puede definirse como la función de producir una interacción correcta entre la composición, la táctica, el sistema, los

estilos, las habilidades, la población, y las metas de mejora de la institución o más sencillamente la capacidad de concatenar los recursos de que se disponen a conseguir lo que aspiras.

Vargas, (2003). Llevar a cabo la gestión de calidad te guía a la aplicación de diversas doctrinas básicas: La real orientación al comprador, es que le permita entender y complacer necesidades; una optimización constante de lo cual hace la organización, procesos claros, objetivos que garantizan el cumplimiento; la evaluación continua de la calidad del producto, los procesos y prevenir en vez de supervisar, ya que los precios de las acciones preventivas vienen hacer menos que una preocupada supervisión.

Velásquez B., (2004). Explica; que la gestión de calidad, llamada además sistema de la gestión de calidad, son grupos de reglas que corresponden a la organización, asociadas entre sí, desde las cuales una organización va a poder regir de forma estructurada la calidad de la misma. La tarea continuamente está enfocada hacia la optimización continua de la calidad. En medio de las expresadas reglas se resaltan las próximas: vida de una composición organizacional, estructuración de las responsabilidades de los trabajadores, los métodos que resultarán del proyecto, trabajo designado de mantener control de actividades de la organización, los procesos que siguen la finalidad específica, y los recursos, técnicos, humanos, entre otros.

Turbi Pirón, (2017). Explica: Gestión educativa es un proceso sistemático que procura robustecer el manejo correcto de las entidades educativas por medio de la ejecución de un grupo de actividades, las cuales buscan el progreso del centro docente en los diferentes puntos primordiales en el cual este se lleva a cabo. Esta clase de gestión está referente con las actividades que protagonizan los accesorios directivos de la Organización, aun cuando no deja de ser vinculante para toda la sociedad educativa. La misma se depende de las distintas planificaciones que se hacen para conseguir fines establecidos y emanados de los múltiples planes y proyectos que el colegio prepara. La gestión escolar tiene una diferencia clara ante la gestión educativa, debido a que la primera es verdaderamente asociada a los

procesos que en la organización se hacen y se planifican destinados a conseguir las metas emanadas de la composición interna del colegio. Sin embargo, la segunda está bastante ligada a la política educativa a partir de las grandes instancias del sistema social político y de las instancias educadoras asociadas al mismo. Siguiendo los ideales de esta línea, los teóricos conectan igualdad entre gestión escolar y educativa. Esto nos permite conceptualizar que gestión educativa tiene mayor amplitud, el espacio de acción es más profundo que el de la escuela y apertura llamado a otros seguidores y actores que conforman la comunidad educativa e igual las instancias organizativas de una sociedad civil, campesinas, de barrio y del municipio.

Mary Parker Follett (1920) plantea que cada organización es diferente y por lo tanto se requieren diferentes métodos de gerencia, estableciendo objetivos. Destacó la importancia de las interacciones personales entre la dirección y los trabajadores. Follett nos dice que el conflicto, en lugar de presentar una necesidad de compromiso, en realidad podría ser una oportunidad para que las personas desarrollen soluciones innovadoras que no habrían podido idear por sí mismas.

Sander (1996). Define la gestión educativa en función a la naturaleza peculiar de la educación como práctica política cultural comprometida con la promoción de los valores éticos que orientan el ejercicio pleno de la ciudadanía en la sociedad democrática.

Benno Sander; Explica, la gestión educativa tiene su propio contexto de conocimiento y prácticas sociales elaboradas durante la historia a la misión específica del contexto escolar. Nos da a conocer cuatro dimensiones como son; económico, pedagógica, política y cultural.

UNESCO (1.988) Conceptualiza: Que gestión educativa es el conjunto de procesos teórico y práctico organizados y concatenados horizontales y vertical, sobre el sistema educativo para atender y cumplir las demandas sociales ejecutadas educativamente.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

La investigación básica facilitó una extensa visión de diversos y diferentes campos científicos. El objetivo de esta forma de indagación nos permitió obtener respuestas a interrogantes importantes.

La investigación es de tipo básica. Según: Ander - Egg, Hernández y otros. La investigación básica o puras esta direccionada a entender leyes generales de fenómenos estudiados, de crear teorías de importancia significativa. La idea de este tipo de indagación esta direccionado a detectar, describir y explicar las características y/o problemas de determinados hechos que se dan al interior de una sociedad, con la finalidad de aumentar los conocimientos científicos a partir del estudio y análisis de las variables de estudio.

3.1.2. Diseño de Investigación.

El diseño de la investigación es no experimental correlacional, el que estuvo direccionado en la búsqueda de describir relaciones entre dos o más categorías, cuyos datos son obtenidos en un solo momento y en un tiempo único (Hernández, Fernández y Baptista 2014). Desde esta mirada se buscó medir la relación que existe entre liderazgo efectivo y calidad de gestión educativa.

El esquema utilizado se basó en los modelos establecidos por (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014). Como se presenta:

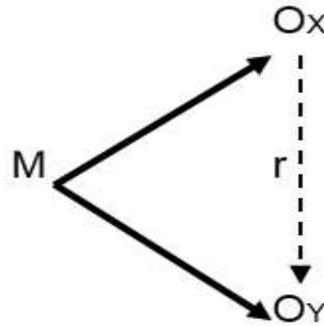
M: Directores de las I.E públicas de Santa Catalina de Mossa.

Ox: “Liderazgo efectivo”

Oy: “Gestión Educativa”

r: Coeficiente de correlaciones entre variables.

Esquema de investigación



Nota: *Elaboración propia*

3.2. Variables y Operacionalización

V1. Liderazgo efectivo.

Definición Conceptual:

Leithwood (2007) Los líderes efectivos son aquellos que generan movilización en el entorno del maestro e impresionan en los aprendizajes que se visualizan un mismo legado de prácticas.

Definición Operacional:

Los directores como líderes son protagonistas del cambio en la educación. Su actuación y manejo de organización institucional son fundamentales para el mejoramiento de la gestión educativa y con miras a buenos resultados a nivel institucional.

V2. Gestión Educativa

Definición conceptual:

Benno Sander (1996) En lo teórico se conceptualiza en ejecución a la naturaleza típico educacional como prácticas políticas cultural enlazado en la promoción de valores éticos que dirige el ejercicio pleno de una ciudadanía de la sociedad democrática.

Definición Operacional

La gestión educativa en su práctica está concatenada y guiada por la plática de políticas educativas, en sus cambios, en sus retos, en las exigencias y por la ejecución en contextos locales, regionales y nacionales. En su quehacer realiza y cobra sentido en la política que guía la acción.

3.3. Población, muestra y muestreo

Bernal (2010, p. 160). nos dice: Población esta direccionada, al conjunto de elementos los cuales se refiere la indagación, e igual se puede conceptualizar como el conjunto de las unidades de muestreo.

Ante lo dicho según Bernal: La población de esta investigación está constituida por II.EE públicas en los niveles de inicial, primaria y secundaria pertenecientes al distrito de Santa Catalina de Mossa de Ugel Morropón de la región Piura.

TABLA 1

POBLACIÓN

II.EE según el nivel	Cantidad de IIEE según el nivel.	Cantidad de Docentes según nivel.
Inicial	11	14
Primaria	16	33
Secundaria	05	43
Total	32	90

Nota: Registro Excel de Ugel Morropón de las II.EE de santa catalina de Mossa.

Se consideró como criterio de inclusión a los profesores activos y pertenecientes a las II.EE públicas multigrado y Polidocentes de inicial, primaria y secundaria, mientras que por criterio de exclusión se ha considerado a los docentes de los diferentes niveles de estudios de las II.EE públicas unidocente y aquellos docentes que se encuentran con licencia, destacados y reasignados.

Muestra

Según Bernal (2010, p. 161) nos da a conocer que la muestra es la selección de una cierta población, que nos conlleva a obtener información real para el desenlace de una investigación y sobre la cual se realizó la medición y observación de las variables establecidas como objeto de análisis del estudio. En tal sentido ya que la población a estudiar está organizada por niveles de atención que brinda la IE. Se ha considerado como criterios de exclusión a los profesores de los diferentes niveles de las instituciones públicas unidocente y aquellos docentes que se encuentran con licencia, permiso, destacados y reasignados.

TABLA 2

MUESTRA

II.EE según el nivel	Cantidad de IIEE Públicas multigrado y polidocente según el nivel.	Cantidad de Docentes activos de IIEE Públicas polidocente según el nivel.
Inicial	2	4
Primaria	11	22
Secundaria	05	34
Total	18	60

Nota: Registro Excel de Ugel Morropón.

Muestreo

Ñaupas, et. al (2018). considera como no probabilístico se puede decir que es una técnica donde la muestra se adquiere un proceso que no brinda a totalidad de agentes de la población con igual oportunidad de ser seleccionados. La muestra no probabilística no es producto de un proceso de selección aleatoria, se puede decir que en lo general son elegidos en función a su disponibilidad o a criterio personal.

La muestra de este estudio fue elegido a través del muestreo no probabilístico con los profesores de las II.EE públicas de Santa Catalina de Mossa de Ugel Morropón. Unidad de análisis: Directorio de los docentes y directores de Ugel Morropón.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Pérez (2007), nos da a conocer que es un paquete de preguntas a realizar al investigado, dicho contenido obtenida confirma la información básica primaria. En tal sentido los datos respecto a liderazgo efectivo y calidad de gestión directiva, han sido obtenidos aplicando la técnica de la encuesta estructurada.

El instrumento que se empleó en el presente estudio, fue el cuestionario, el cual nos permitió recoger información de los profesores de las II.EE de Santa Catalina de Mossa de Ugel Morropón, que consistió dar respuesta a preguntas direccionadas, de acuerdo a las dimensiones de las variables utilizando la escala de Likert como se detalla:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

3.5. Procedimientos

La población del presente estudio de investigación está integrada por 60 docentes que desarrollan las acciones pedagógicas en las II.EE públicas de Santa Catalina de Mossa de Ugel de Morropón, el cual tiene el compromiso de participar en las diferentes asesorías pedagógicas convocadas por el formador tutor de la Ugel Morropón, ello como parte del equipo del programa de fortalecimiento de competencias a maestros y directivos usuarios de dispositivos electrónicos del ministerio de educación. En tal sentido para poder aplicar el cuestionario de cada variable, se ha tomado en cuenta una reunión que permitió generar espacios que han permitido dar de conocimiento el propósito del estudio de la presente investigación, el cual se obtuvo exitosamente la aprobación del equipo de directores el otorgamiento de facilidades de su participación a la aplicación de los cuestionarios, la utilización de los recursos necesarios, tiempo y materiales. De la misma forma se llegó en acuerdo que su participación para la aplicación del cuestionario, por el contexto de la pandemia; se utilizara los cuestionarios digitales

es decir formulados a través de formularios Google, con los que ellos ya están familiarizados.

3.6. Métodos de análisis de datos.

Los instrumentos fueron elaborados por el investigador los cuales se sometieron al análisis de confiabilidad mediante el Alpha de Cronbach, con el propósito de obtener la confiabilidad de los instrumentos. Según Gallardo, E. (2017) refirió que el análisis de datos separa los elementos básicos de la información y los examina con la finalidad de responder a las interrogantes propuestas en la indagación. Para el análisis de los datos se recabo mediante del cuestionario, lo primero, se planteó la respectiva organización y, en lo segundo, se procesaron mediante los programas elegidos por la sencillez de su manejo para el tratamiento de datos y obtención de resultados relacionándolos con los objetivos planteados en la investigación.

3.7. Aspectos éticos

El planteamiento, organización y ejecución de este trabajo de investigación se sustenta por encima los valores y principios éticos universales, dentro de los diferentes aspectos, se encontró el principio del respeto hacia cada uno de los profesionales participantes como tal, generando espacios que les permita sentirse seguros y familiarizados, aperturando la oportunidad de ejecutar una participación voluntaria sin tener que sentirse obligados, y con respecto a la beneficencia, esta se sustentó en que el trabajo de indagación se ha ejecutado con el fin de determinar la relación que existe entre el liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa, permitiendo realizar cambios en el objeto de estudio, el principio de justicia se aplicó en el respeto hacia la moral y ética con sus derechos inherentes, se contó con integridad científica indicando que se llevó a cabo exclusivamente con fines educativos; e igual se puso en práctica, el principio de responsabilidad ya que en cada proceso se ejecutó con mucha responsabilidad con el propósito de cumplir con las actividades y lineamientos planificados en el desarrollo de la presente investigación.

IV. RESULTADOS.

4.1. Tablas descriptivas.

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo efectivo y calidad de gestión educativa de las II.EE públicas de Santa Catalina de Mossa.

TABLA 3

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DEL LIDERAZGO EFECTIVO Y CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA.

			Calidad de gestión educativa (Nivel)			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Liderazgo efectivo (Nivel)	Malo	Recuento	13	0	0	13
		% del total	21,7%	0,0%	0,0%	21,7%
	Regular	Recuento	0	38	0	38
		% del total	0,0%	63,3%	0,0%	63,3%
	Bueno	Recuento	0	0	9	9
		% del total	0,0%	0,0%	15,0%	15,0%
Total		Recuento	13	38	9	60
		% del total	21,7%	63,3%	15,0%	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a los docentes de las II.EE públicas de Santa Catalina de Mossa

Lo presentado en la tabla 3, se describe que el 63.3% (38) docentes calificaron en nivel regular a las variables liderazgo efectivo y Calidad de gestión educativa. El 21.7% (13) docentes ubicaron la relación de estas variables en nivel malo y el 15% (9) docentes en nivel bueno, significando que al tener regular nivel de liderazgo efectivo aún debe mejorar la calidad de la gestión educativa.

Objetivo 1

Establecer la relación que existe entre la dimensión dirección de futuro del liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa.

TABLA 4

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE DIMENSIÓN DIRECCIÓN DE FUTURO DEL LIDERAZGO EFECTIVO Y LA CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA.

			Calidad de gestión educativa			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Dirección de futuro	Malo	Recuento	13	0	0	13
		% del total	21,7%	0,0%	0,0%	21,7%
	Regular	Recuento	0	35	9	44
		% del total	0,0%	58,3%	15,0%	73,3%
	Bueno	Recuento	0	3	0	3
		% del total	0,0%	5,0%	0,0%	5,0%
Total		Recuento	13	38	9	60
		% del total	21,7%	63,3%	15,0%	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a los docentes.

La tabla 4 describe que el 73.3% (44) docentes calificaron en nivel regular a la dirección de futuro y calidad de gestión educativa. El 21.7% (13) de docentes ubicaron la relación de estas variables en nivel malo y el 5% (3) docentes en nivel bueno, significando que al tener regular nivel de dirección de futuro aún debe mejorar calidad de gestión educativa.

Objetivo 2

Determinar la relación que existe entre el desarrollo personal del liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa

TABLA 5

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN DESARROLLO PERSONAL DEL LIDERAZGO EFECTIVO Y LA CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA

			Desarrollo personal			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Liderazgo efectivo	Malo	Recuento	13	1	0	14
		% del total	21,7%	1,7%	0,0%	23,3%
	Regular	Recuento	0	28	0	28
		% del total	0,0%	46,7%	0,0%	46,7%
	Bueno	Recuento	0	9	9	18
		% del total	0,0%	15,0%	15,0%	30,0%
Total		Recuento	13	38	9	60
		% del total	21,7%	63,3%	15,0%	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a los docentes.

La tabla 5 describe que el 46.7% (28) docentes calificaron en nivel regular a una desarrollo personal y desarrollo personal. El 30% (18) de docentes ubicaron la relación de estas variables en nivel bueno y el 23.3% (14) docentes en nivel malo, significando que al tener regular nivel de liderazgo efectivo aun no mejora el desarrollo personal.

Objetivo 3

Establecer la relación que existe entre la dimensión rediseñar la organización desde el liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa

TABLA 6

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA EN LA DIMENSIÓN REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN DESDE EL LIDERAZGO EFECTIVO Y LA CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA

			Calidad de gestión educativa			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Rediseñar la organización	Malo	Recuento	13	1	0	14
		% del total	21,7%	1,7%	0,0%	23,3%
	Regular	Recuento	0	25	1	26
		% del total	0,0%	41,7%	1,7%	43,3%
	Bueno	Recuento	0	12	8	20
		% del total	0,0%	20,0%	13,3%	33,3%
Total		Recuento	13	38	9	60
		% del total	21,7%	63,3%	15,0%	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a los docentes

La tabla 6 describe que el 46.7% (28) docentes calificaron en nivel regular a rediseñar la organización y calidad de gestión educativa. El 33.3% (20) de docentes ubicaron la relación de estas variables en nivel bueno y el 23.3% (14) docentes en nivel malo, significando que al tener regular nivel de rediseñar la organización aun no mejora la calidad de gestión educativa.

Objetivo 4

Determinar la relación que existe entre la dimensión el gestionar la instrucción de la institución del liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa

TABLA 7

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA LA DIMENSIÓN EL GESTIONAR LA INSTRUCCIÓN DE LA INSTITUCIÓN DEL LIDERAZGO EFECTIVO Y LA CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA

			Calidad de gestión educativa			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Gestionar la instrucción	Malo	Recuento	13	1	0	14
		% del total	21,7%	1,7%	0,0%	23,3%
	Regular	Recuento	0	24	8	32
		% del total	0,0%	40,0%	13,3%	53,3%
	Bueno	Recuento	0	13	1	14
		% del total	0,0%	21,7%	1,7%	23,3%
Total		Recuento	13	38	9	60
		% del total	21,7%	63,3%	15,0%	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a los docentes

La tabla 7 describe que el 53.33% (32) docentes calificaron en nivel regular a una gestionar la instrucción y calidad de gestión educativa. El 23.3% (14) de docentes ubicaron la relación de estas variables en nivel bueno y nivel malo, significando que al tener regular nivel de gestionar la instrucción aun no mejora la calidad de gestión educativa.

4.2. Resultados inferenciales.

TABLA 8

PRUEBA DE NORMALIDAD

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo efectivo	,327	60	,000
Calidad de la gestión educativa	,327	60	,000

Nota: a. Corrección de significación de Lilliefors

Decisión estadística

Se contó con una muestra de estudio mayor a 50 colaboradores (60 profesores) se decidió aplicar la prueba Kolmogorov - Smirnov, el resultado de la aplicación de la prueba de normalidad de las variables es inferior a 0,05 (Sig. V1 =,000 Sig. V2=,000) ello significa que los datos no poseen distribución normal, en tal sentido, se decide emplear el estadístico no paramétrico Rho de Spearman que nos ha permitido comprobar las hipótesis planteadas en el estudio.

Comprobación de hipótesis general

H1. Existe relación directa entre el liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas de Santa Catalina de Mossa.

H0. No existe relación directa entre el liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas de Santa Catalina de Mossa.

TABLA 9

CORRELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE LIDERAZGO EFECTIVO Y LA CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE SANTA CATALINA DE MOSSA MORROPÓN.

			Liderazgo efectivo	Calidad de gestión educativa
Rho de Spearman	Liderazgo efectivo	Coeficiente de correlación	1,000	,876**
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	60	60
	Calidad de gestión educativa	Coeficiente de correlación	,876**	1,000
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	60	60

Nota: **. *La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

Los datos expuestos en la Tabla 9. Dan cuenta que entre las dos variables de estudio existe un coeficiente de correlación Rho de Spearman de ,876** lo que se interpreta como una correlación positiva alta, también se puede verificar que el Nivel de Significancia (Sig. bilateral) es ,000<0,01 (relación muy significativa). Tales resultados permiten aceptar la hipótesis de investigación planteada y rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis específicas 1

H1. Existe relación directa entre la dimensión dirección para el futuro del liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa.

H0. No existe relación directa entre la dimensión dirección para el futuro del liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa.

TABLA 10

CORRELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE LA DIMENSIÓN DIRECCIÓN PARA EL FUTURO DEL LIDERAZGO EFECTIVO Y LA CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA.

			Dirección para el futuro	Calidad de gestión educativa
Rho de Spearman	Dirección para el futuro	Coeficiente de correlación	1,000	,744**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Calidad de la gestión educativa	Coeficiente de correlación	,744**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

*Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

En base a la información presentan en la Tabla 10. Nos permite dar a conocer que en las variables de estudio existe un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.744** que permitió interpretar como una correlación positiva alta e igual se puede verificar que el Nivel de Significancia (Sig. bilateral) es ,000<0,01 (relación muy significativa). Estos resultados permitieron aceptar la hipótesis planteada y rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis específicas 2

H2. Existe relación directa entre la dimensión del liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa.

H0. No existe relación directa entre el desarrollo personal desde liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa.

TABLA 11

CORRELACIÓN ENTRE EL DESARROLLO PERSONAL DEL LIDERAZGO EFECTIVO Y LA CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA.

			Desarrollo personal	Calidad de gestión educativa
Rho de Spearman	Desarrollo personal	Coeficiente de correlación	1,000	,845**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Calidad de gestión educativa	Coeficiente de correlación	,845**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

*Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

En base a la información presentada en la Tabla 11. Nos permite dar a conocer que en las variables de estudio existe un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,845** lo que se permitió interpretar como una correlación positiva alta, también se puede verificar que el Nivel de Significancia (Sig. bilateral) es ,000<0,01 (relación muy significativa). Estos resultados permitieron aceptar la hipótesis planteada y rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis específicas 3

H3. Existe relación directa entre la dimensión rediseñar la organización desde el liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa.

H0. No existe relación directa entre la dimensión rediseñar la organización desde el liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa.

TABLA 12

CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN DESDE EL LIDERAZGO EFECTIVO Y LA CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA

			rediseñar la organización	Calidad de gestión educativa
Rho de Spearman	rediseñar la organización	Coeficiente de correlación	1,000	,788**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Calidad de gestión educativa	Coeficiente de correlación	,788**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En base a la información presentan en la Tabla 12. Nos dieron a conocer que entre las variables de estudio existe un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.788** lo que se interpreta como una correlación positiva muy alta, también se puede verificar que el Nivel de Significancia (Sig. bilateral) es ,000<0,01 (relación muy significativa). Estos resultados permitieron aceptar la hipótesis planteada y rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis específicas 4

H4. Existe relación directa entre la dimensión gestionar la instrucción del liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa.

H5. No existe relación directa entre la dimensión gestionar la instrucción del liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa.

TABLA 13

CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN GESTIONAR LA INSTRUCCIÓN DEL LIDERAZGO EFECTIVO Y LA CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA

			Gestionar la instrucción	Calidad de gestión educativa
Rho de Spearman	Gestionar la instrucción	Coeficiente de correlación	1,000	,584**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Calidad de gestión educativa	Coeficiente de correlación	,584**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Nota: **. *La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

En base a la información presentan en la Tabla 13. Nos dieron a conocer que en las variables de estudio existe un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.584** lo que se interpreta como una correlación moderada, también se puede verificar que el Nivel de Significancia (Sig. bilateral) es ,000<0,01 (relación muy significativa). Estos resultados permitieron aceptar la hipótesis y rechazar la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Seguidamente del análisis de cada punto desarrollado en la presente investigación, se desciende a la discusión de resultados en la siguiente manera: Según los estudios descriptivos del nivel de relación del liderazgo efectivo con la Calidad de gestión educativa de las instituciones educativas públicas del distrito de Santa Catalina de Mossa, se señala que del total de los 60 evaluados aprecian en un nivel regular con el 63.3 % en el que corresponden a 38 docentes, el 21.7% a nivel malo y el 15 % en un nivel bueno. Señalando que según estos resultados se tiene que poner énfasis en alternativas de solución a través de propuestas educativa. Fundamentando estos resultados con Sánchez(2021) quien confirma que la gestión en educación es trascendental para fortalecer los aprendizajes en los alumnos donde el ejercicio y desempeño de los docentes es un pilar clave y fundamental para la educación, y para obtener resultados propicios en evaluaciones de logro de aprendizajes en áreas como matemática y comprensión de lectura; por otro lado, se suma López et al.(2018) quien expone con sus resultados que un docente es un líder en la enseñanza por ello, debe influir en todos los colaboradores miembros educativos, con el objetivo de optimizar y mejorar la calidad del proceso de educación, enseñanza y aprendizaje, además de fomentar adecuadas relaciones interpersonales y sociales.

Se puede afirmar según estos fundamentos que los líderes en educación, no solo se limita en las personas que trabajan como docentes, sino que abarca a todos los colaboradores miembros que integran parte de la comunidad educativa, esto quiere decir que incide en los alumnos, los padres de familia, los directivos, auxiliares de educación, y docentes, quienes trabajan día a día con la finalidad de lograr mejorar en la calidad del procesos enseñanza/aprendizaje, y optimizar adecuadas relaciones interpersonales y sociales generando una buena gestión educativa. En este mismo contexto se demostró la correlación del liderazgo efectivo y Calidad de gestión educativa de las instituciones educativas públicas del distrito de Santa Catalina de Mossa, llegando a determinar una relación existente entre ambas

variables es alta, por lo que se considera que la muestra en estudio convalida que si se demuestra un el liderazgo efectivo en la organización por ende la gestión educativa es adecuada.

De la misma forma se presentan la discusión en base al primer objetivos específicos; Establecer la relación que existe entre la dimensión dirección de futuro del liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa encontrando que la mayoría de docentes evaluados de acuerdo a su apreciación se encuentran en un nivel regular a 73.3% (44), llegando a determinar la relación que existe entre la dimensión dirección de futuro del liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa de las instituciones educativas públicas de Santa Catalina de Mossa Morropón, concluyendo una relación positiva alta a un 0.744. Basándose en, Sardón (2017), cuyos resultados demuestran que alrededor de un 30 por ciento de la gestión en educación se relaciona con el desempeño y postura de los directivos, pues son ellos quienes al ejecutar cambios debe en primer lugar tomar en cuenta a la relaciones interpersonales, y repercusiones que estos cambios podrían traer en la estimulación intelectual de los alumnos la cual es personalizada; ante ello se suma Pulido y Olivera (2019), al confirmar que la gestión se centra en los gerentes académicos a través de un grupo de dimensiones como: la promoción, las personas, los procesos, los productos, el precio, la plaza y las evidencias físicas, todas estas variables otorgan contribuciones a un servicio adecuado que busca mejorar el proceso formación y aprendizaje.

Estos estudios están fundamentados en la teoría de Daniel Goleman que argumenta lo siguiente: Para alcanzar una eficacia máxima de liderazgo se debe tener en cuenta que el liderazgo posee un componente importante que es la ética, y por ello, necesita de inteligencia emocional la cual está fundamentada por los consiguientes aspectos: En primer lugar la Autoconciencia: la cual se caracteriza por el conocimiento propio de uno mismo, es decir reconocer sentimientos, impulsos, confianza para cumplir responsabilidades, fortalezas y limitaciones. En segundo lugar esta la Autogestión: este aspecto se basa en la reflexión y meditación pues

busca el control de las emociones, motivaciones e impulso al momento de ejecutar diferentes actividades. Como tercer aspecto tenemos a la Empatía: la cual se centra en respetar las ideas, creencias y costumbres de los que nos rodean, es decir debemos tener la capacidad de ponerse en el lugar del otros con el fin de comprender y entender su actuar, sus sentimientos sin criticar ni discriminar su postura. Como cuarto aspecto tenemos el Social: dicho aspecto, habla sobre que actualmente ninguna persona está aislada de los otros, pues siempre hay alguien que entabla un vínculo o contacto con la otra persona, ante ello, un buen líder es capaz de incentivar las interrelaciones personales y sociales en una institución, mediante la creación de nexos y vínculos, promoviendo así sentimientos de lucha, cohesión común para caminar hacia el mismo objetivo de manera adecuada, segura fuerte. (Goleman 2014).

Con respecto a los hallazgos en la tabla N° 5 de distribución de frecuencia de la dimensión desarrollo personal del liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa. Los encuestados señalan según su apreciación en un nivel regular 46.7% (28) ,asimismo el 30% (18) bueno y el 23.3% (14) nivel malo, validado por la correlación Rho de Spearman =0.845 entre el desarrollo personal del liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa en una correlación positiva alta, considerando a Furguerle et al. (2016) señala que, para lograr los objetivos en una cooperativa, los verdaderos líderes deben establecer un sistema de democracia, en el cual prime el respeto, y se tomen en cuenta las ideas, dudas e intereses de cada uno de los colaboradores; ante ello corrobora Capa, et al.(2018), al revelar que las organizaciones actualmente trabajan en un contexto dinámico, que cambia de manera constante, y esto provoca que el líder cumpla y asuma la gestiona de un modo diferente, es decir de una manera completa e integral, donde sea posible evaluar la magnitud y dificultad de cada decisión que toma, pues son estas decisiones las que repercuten en los logros de la empresa y en las personas que la conforman.

De la misma forma aporta los modelos teóricos de Bass (1990); Lussier & Achua (2011); Bolden (2004), para quienes el liderazgo transaccional se caracteriza por tener una tendencia transitoria, ya que, si la transacción se da por finalizada, se pueden establecer pautas nuevas, ante ello los resultados encontrados sugieren que el liderazgo transformacional puede constituirse en momentos transitorios. Ante ello, se suma Senge (1995), quien refiere que es dificultoso lograr resultados grandes en las empresas si es que el líder no posee la capacidad de compartir la imagen del futuro que se procura crear. Existen diferentes estudios que plasman al papel del liderazgo en el alcance de metas y ventajas de competencia para una empresa (Porter, 1990; García, Romerosa, & Lloréns, 2007; Kim & Newby-Bennett, 2012; Ulrich, 2013); West, Eckert, & West, 2015); además se resalta que los hallazgos exponen que el liderazgo se estima mediante el grado de valor que conceden a los usuarios, la familiaridad de los inversionistas y la producción de los trabajadores.

El autor Porter (1985); (1990) resalta y reconoce el desempeño del liderazgo en un entorno actual y real donde existe mucha competencia. Los llamados líderes creen en los verdaderos cambios; fortalecen a sus empresas y las encaminan hacia la innovación continua, reconociendo siempre la necesidad del desafío y la presión. Los líderes siempre están dispuestos a promover e impulsar nuevas políticas y medidas convenientes, para afrontar desafíos grandes por una primacía competitiva sostenida.

En la distribución de frecuencia en la dimensión rediseñar la organización desde el liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa, según la apreciación se determinó 46.7% (28) nivel regular ,33.3% (20) nivel bueno y el 23.3% (14) nivel malo, demostrando la correlación 0 0.788 ,como una correlación positiva alta, aceptar la hipótesis de la investigación y señalando que existe una asociación entre la dimensión rediseñar la organización desde el liderazgo efectivo y la variable calidad de gestión educativa. Aportando el estudio de los investigadores de Díaz et al. (2021), dichos autores se perfilan en 3 modelos de liderazgo: el transaccional, el

transformacional y el pasivo, además se centra en la EO de las personas coordinadoras educativos, y en las medidas desde el punto de vista de los educadores. En este estudio se mencionan las subescalas de liderazgo: la transaccional (RC), la transformacional (IIA) y el pasivo (SEP y LF) los cuales se relaciona con lo percibido por el personal docente de la EO. Considerando los enfoques e investigaciones bajo la teoría de liderazgo transformacional (Díaz, 2020; Kouzes y Posner, 2019; Maureira, 2018; Restrepo y Restrepo, 2012) apoyan a fortalecer el empleo y aplicación del modelo transformacional en entornos académicos. Los hallazgos principales de este estudio se centran en la promoción de líderes educativos que se dedican a lograr procesos de transformación en las instituciones educativas, y estos datos permiten formar personas para afrontar retos difíciles y en un entorno dinámico donde hay cambios tanto sociales, culturales y económicos. Los estudios de Díaz (2020) y de Galindo y Poom (2020) abordan objetos de estudio relacionados con el liderazgo en entornos académicos en México, no obstante, apenas se ha iniciado a entender y comprender cómo es que los modelos de liderazgo logran adecuarse al entorno mexicano lo que implica una necesidad de hurgar e investigar al respecto. El liderazgo es una competencia esencial para que una institución educativa sobresalga y permanezca en el mercado académico y actual, el cual pide diariamente rendición de cuentas, integración de tecnología académica, e influencia constante por parte de públicos objetivos (Kouzes y Posner, 2019).

En los resultados de la dimensión el gestionar la instrucción de la institución del liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa, se evalúa en un nivel regular que el 53.33% (32), el 23.3% (14) nivel bueno y nivel malo, demostrado con los resultados de Rho de Spearman = 0.584 lo que se interpreta como una correlación positiva muy alta, apreciando los estudios de Menacho (2021) señalando que la calidad académica se relaciona con el 10.5% de incidencia de las variables gestión del conocimiento y liderazgo pedagógico, esto permite al investigador deducir que las variables independientes influyen e indican en la dependiente la cual es la calidad académica; en tiempos de COVID-19 los docentes de primaria del distrito

de Coma refiere Martínera (2016) que dicha calidad académica se relacionó con el liderazgo y la gestión de los directivos, pues son ellos quienes planifican la prospectiva y el proceso de la institución, ante ello se suma Araya et al (2019), refiriendo que una gestión de desarrollo en las instituciones educativas golpea de manera significativa en los variados procesos que desarrollan, lo que lleva a reconocer la utilización de los conocimientos existentes para la aplicación de acciones correctiva en las escuelas.

Los hallazgos resultantes gracias al uso de la regresión ordinal, plasman que los docentes tienen una percepción de incidencia de la gestión del conocimiento y liderazgo académico en la calidad educativa. Los resultados con respecto al desenvolvimiento del conocimiento son similares a los demostrado por Nonaka y Takeuchi (1999), cuyos autores refiere que los directores son quienes se encargan de la gestión de información para producir conocimientos con el fin de mejorar y favorecer la innovación de proyectos y programas nuevos antes las limitaciones, debilidades debido a la carencia de informes para registrar las practicas buenas, e incurrir hacia ellas cada vez que es necesario. Asimismo, Condori (2019) se suma, al resaltar que el liderazgo es importante en un directivo, pues es la imagen de la institución educativa, y quien fomenta las relaciones interpersonales y el buen clima institucional.

VI. CONCLUSIONES

1. Según los estudios descriptivos del nivel de relación del liderazgo efectivo con la Calidad de gestión educativa de las instituciones educativas públicas del distrito de Santa Catalina de Mossa se señala que del total de los evaluados aprecian en un nivel regular con, el 63.3 % corresponden a 38 docentes, el 21.7% a nivel malo y el 15 % en un nivel bueno. Se concreta con la prueba de hipótesis señalando una correlación positiva alta, lo que significa que la mayoría de los docentes si conoce el significado del liderazgo y de la calidad de la gestión académica y todo lo relacionado a esta.

2. De la misma forma el primer objetivo específico como se indica; Establecer la relación que existe entre la dimensión dirección de futuro del liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa, se aprecia que la mayoría de docentes evaluados de acuerdo a su evaluación se encuentran en un nivel regular a 73.3% (44), llegando a determinar la relación que existe entre la dimensión dirección de futuro del liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa de las instituciones educativas públicas de Santa Catalina de Mossa Morropón, concluyendo una relación positiva alta a un 0.744.

3. Con respecto a los hallazgos en la tabla N° 5 de distribución de frecuencia de la dimensión desarrollo personal del liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa. Los encuestados señalan según su apreciación en un nivel regular 46.7% (28) asimismo el 30% (18) bueno y el 23.3% (14) nivel malo, validado por la correlación Rho de Spearman =0.845 entre el desarrollo personal del liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa en una correlación positiva alta.

4. En los resultados de la dimensión el gestionar la instrucción de la institución del liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa, se evalúa en un nivel regular que el 53.33% (32), el 23.3% (14) nivel bueno y nivel malo, demostrado con los resultados de Rho de Spearman = 0.584 lo que se interpreta como una correlación positiva muy alta.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los encargados del Ministerio de Educación como órgano central, contribuir en la formación del liderazgo efectivo en los directivos, puesto que en el país faltan directores con liderazgo cooperativo, transaccional y transformador, para gestionar con calidad las instituciones educativas públicas.

2. Al Director de la Unidad de Gestión Educativa de Morropón, se le exhorta planear estrategias de motivación que estén direccionadas a la plana docente con el fin de fomentar el desempeño de responsabilidades y funciones con dedicación y respeto, pues la motivación es una forma de estimular e impulsar a la persona hacia el logro de sus metas trazadas; asimismo se le sugiere al personal directivo demostrar dirección hacia el futuro para formar personas, diseñar la organización donde prime la gestión de enseñanza.

3. A los directores y docentes de las II.EE Santa Catalina de Mossa, se les recomienda realizar mejoras en el ejercicio del liderazgo efectivo, con el fin de intervenir en la calidad de la gestión basándose siempre en sus dimensiones (económica, pedagógica., política y cultural), y de esta manera conseguir la aplicación del reglamento de manera justa de acuerdo a las competencias y capacidades de los colaboradores. Del mismo modo, se exhorta fortalecer y monitorear las habilidades relacionales con el fin de que el director desarrolle sus funciones de manera efectiva mejorando así la calidad en la gestión educativa.

4. A directivos, docentes y administrativos de las II.EE, se les sugiere la autoconciencia para la toma de acuerdo oportunos, con el fin de dar uso adecuado del tiempo dentro de la casa de estudio y en el interior de las aulas, ejecutando modificaciones con los colaboradores del centro educativo.

5. A los docentes de las II.EE de Santa Catalina de Mossa, se les recomienda que las reuniones académicas, se realicen con el fin intercambiar conocimientos, y experiencias enriquecedoras para contextualizarlas a los centros educativos donde trabajan, con el objetivo de gestionar los aprendizajes de manera exitosa, formando personas competentes, y mostrando liderazgo efectivo y una buena gestión.

REFERENCIAS.

- Acosta, A.; Jiménez, L.; Pullido, E. y Redondo, M. (2019). *Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar. Colombia.*
<http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=2&sid=b4345f21-9abc-4655-bea3599b69c11789%40sessionmgr103&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2Z%3d%3d#AN=135118636&db=fua>.
- Anderson, S. (2010). *Liderazgo Directivo: Claves para una Mejor Escuela. Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 9(2), 34-52. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-127>.
- Antón, M. (2013). *Desarrollo institucional y desempeño laboral del Poder Judicial. (Tesis de post grado). Universidad Cesar Vallejo.* <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/10611>
- Araya, S. Salgado C., Grandón, E. Ramírez, P.& Alfaro, J. (2019) *Explorando la relación entre gestión del conocimiento y rendimiento organizativo en organizaciones educativas. Iberian Conference on Information Systems and Technologies (CISTI), Coimbra, Portugal, 2019, pp. 1-5*
- Arias, J.; Villasís, M.; Miranda, M. (2016). *El protocolo de investigación III.* <https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/181/309>
- Arriola, M y Neyra, H. (2020). *Análisis en la eficiencia del trabajo remoto.* <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/654024>
- Balladares, C. (2019). *Estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores. (Tesis de post grado). Universidad Cesar Vallejo.* <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48168>

- Bass, B. (1990). *Two decades of research and development in transformational leadership*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 9-13. http://techtied.net/wp-content/uploads/2007/10/bass_transformational_leadership.pdf
- Bolden, R. (2004). *What is Leadership*. *Centre for Leadership Studies*, 3-36. http://business-school.exeter.ac.uk/documents/discussion_papers/cls/LSW-report-3.pdf
- Capa, L.B., Benítez, R.M., Capa, X.R. (2018) *Leadership as a source of competitive advantage for organizations*. *Universidad y Sociedad*. 10 (2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200285.
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc Graw Hill.
- Condori, Y. (2019). *Liderazgo y gestión del conocimiento de los directivos del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno*. *Revista Innova Educación*, 1(2), 189- 196. DOI: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.02.005>.
- Díaz Delgado, M. A. (2019). *Investigación en liderazgo educativo en el nivel internacional, notas introductorias*. En M.A. Díaz Delgado y A. Veloso Rodríguez (coords.), *Modelos de investigación en liderazgo educativo: una revisión internacional* (pp. 11-30). Ciudad de México: Ediciones IISUE. http://132.248.192.241:8080/jspui/bitstream/IISUE_UNAM/519/1/D%C3%ADazMA_VelosoA_2019_Coord_Modelos_de_investigacion_en_liderazgo.pdf.
- Díaz Gómez, Eduardo Raúl, & Díaz López, Karla María. (2021). *Leadership Competencies and Organizational Effectiveness in Academic Coordinators in one Institution of Higher Education in Mexico*. *Región y sociedad*,

33(1412).

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252021000100.

Díaz, E. R. (2020). *Educational leadership: the case of graduate students in Mexico*. *Revista Innovación Educativa*, 20(83), 79-98. <https://www.ipn.mx/assets/files/innovacion/docs/Innovacion-Educativa-83/Innovacion-educativa-83.pdf#page=79>.

Furguerle Rangel, Johel. y Vitorá, María. (2016). *Liderazgo en los directivos de educación primaria*. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 18(2), 208-227. <http://www.redalyc.org/pdf/993/99345727004.pdf>.

Galindo Padilla, G., y Poom Medina, J. (2020). *Los académicos como agentes de cambio institucional: el caso del Instituto Tecnológico de Sonora, 2003-2018*. *región y sociedad*, 32, e1267. <https://doi.org/10.22198/rys2020/32/1267>.

García, V., Romerosa, M., & Lloréns, F. (2007). *Liderazgo transformacional: influencia en la visión compartida, aprendizaje, innovación y resultado organizativo*. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 16(4), 25-46. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2504888.pdf>.

Goleman, Daniel. (2014). *Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional*. Barcelona: Ediciones B. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S1409-4703201800030031800009&lng=en.

Inca Allcchahuamán, K. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas*, Andahuaylas,

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNAJ_c429d8f710d7d1abec97582c28dd10ba/Details

- Kim, Y., & Newby-Bennett, D. (2012). *The Role of Leadership in Learning Culture and Patient Safety*. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 15 (2), 151-175.
<https://pdfs.semanticscholar.org/1b19/fcf31568553c4a9a7878fa5d210a7ae1290b.pdf>
- Kim, Y., & Newby-Bennett, D. (2012). *The Role of Leadership in Learning Culture and Patient Safety*. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 15 (2), 151-175.
<https://pdfs.semanticscholar.org/1b19/fcf31568553c4a9a7878fa5d210a7ae1290b.pdf>
- Kouzes, J. M., y Posner, B. Z. (2019). *Leadership in Higher Education: Practices that Make a Difference*. Oakland: Berrett-Koehler Publishers
- Kouzes, J. M., y Posner, B. Z. (2019). *Leadership in Higher Education: Practices that Make a Difference*. Oakland: Berrett-Koehler Publishers.
- Kouzes, J. M., y Posner, B. Z. (2019). *Leadership in Higher Education: Practices that Make a Difference*. Oakland: Berrett-Koehler Publishers
- López , J; Fuentes a, A , y Moreno , A. J.(2018). *Effective leadership in state-subsidised schools of cooperative nature: Perceptions of the teaching staff*. *Rev. Actual. Investig. Educ* , 18(3) 318-339.
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-47032018000300318.
- Martínera, V. (2016). *Orientaciones de políticas educativas del Consejo de Educación Inicial y Primaria*. España: Consejo de Educación Inicial y Primaria. Obtenido de <http://www.ceip.edu.uy/documentos/2017/ceip/OpeCEIP2016-2020.pdf>
- Maureira, O. J. (2018). *Prácticas del liderazgo educativo: una mirada evolutiva e ilustrativa a partir de sus principales marcos, dimensiones e indicadores más representativos*. *Revista Educación*, 42(1).
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/22115>
- Menacho-Vargas, Isabel, Cavero-Ayvar, Hugo Neptali, Orihuela Alvino, Myriam Diana, & Flores-Mejía, Gisella Socorro. (2021). *Variables that affect*

educational quality in a context of health crisis in public educational institutions in Comas Propósitos y Representaciones, 9(1),1037.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992021000100010&script=sci_arttext&tlnq=es

Nonaka & Takeuchi (1999). *La organización creadora de conocimiento*. México, D.F.:Oxford University Press México. Recuperado de http://www.bnp.gob.pe/documents/transparencia/mof/org_linea/dtbnpcbn/cbn.pdf

Nonaka, I., Takeuchi, H. (1995). *La organización creadora de conocimiento. Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación* (M. H. Kocka, Trans. 1 ed.). México: Oxford University Press.

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OECD). (2019). *Aspectos clave del sistema de educación superior en México*. En Autor, *El futuro de la educación superior en México* (45-71). Recuperado de <https://doi.org/10.1787/45aadb59-es>.

Pérez, A. (2013). *Eficiencia, eficacia y efectividad en la calidad empresarial*. Gestipolis. Recuperado de: <https://www.gestipolis.com/eficiencia-eficacia-y-efectividad-en-la-calidad-empresarial/>.

Porter, M. (1985). *Ventaja Competitiva. Creación y sostenimiento de un desempeño superior*. México: Compañía Editorial Continental.

Porter, M. (1990). *The Competitive Advantage of Nations*. *Harvard Business Review*, 68(2), 73-93. <https://hbr.org/1990/03/the-competitive-advantage-of-nations>

Porter, M., & Kramer, M. (2006). *Estrategia y Sociedad*. *Harvard Business Review*, 84(12), 42-56. Recuperado de <http://www.fundacioneres.org/Lists/Informes/.../12/Estrategia%20y%20Sociedad.pdf>

Presidencia del Consejo de Ministros (2018). *Norma Técnica para la Gestión de la Calidad de Servicios en el Sector Público*. Lima - Perú: Subsecretaría de Calidad de Atención al Ciudadano. <https://sgp.pcm.gob.pe/wpcontent/>

Pulido, V., y Olivera, E.(2019). *Gerencia educativa: Una visión empresarial de la educación básica*. *Revista Científica de la UCSA*, Vol.6 N.03, 52-62 pp, Universidad Inca Garcilaso del Perú. Recuperado de:

<http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v6n3/2409-8752-ucsa-6-03-52.pdf>Quintana

Quispe, Y. (2015). *Calidad de servicio y satisfacción y satisfacción del usuario en el servicio de traumatología del hospital Nacional Hugo Pesce Pecetto*. <https://1library.co/document/zp0enx7q-calidad-servicio-satisfaccion-servicio-traumatologia-hospital-nacional-andahuaylas.html>

Ramírez Cavassa, César. *La gestión administrativa en las instituciones educativas*. (México: Limusa, 1ª ed. 2005), 15-16.

Ramírez García, C. (2000), en la Tesis *El Director y su Liderazgo*. Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* (10ª ed.). México: Pearson Educación.

Restrepo, J. M., y Restrepo, M. L. (2012). *Cinco desafíos en el ejercicio del liderazgo en los rectores de colegios*. *Educ. Educ.*, 15(1), 117-129. <https://www.redalyc.org/pdf/834/83424040008.pdf>

Robbins, S. (1993). *Comportamiento organizacional/ conceptos, controversias*. México: Prentice Hall.

Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.

Ruano, C. R. (2002). *Reformas educativas en sistemas administrativos con características pre modernas: el caso de Guatemala*.

Sanchez, M. (2021). *Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas*. *Ciencia Latina. Revista Multidisciplinar*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/196/255>.

Santos, R. (2019). *Calidad del servicio y satisfacción del usuario bajo la percepción política institucional en la Administración de Justicia de Huancayo – 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe>.

Sardón, D. (2017). *Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias*. *Rev. investig. Altoandín*. 19(3). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2313.

Senge, P. (1995). *La quinta disciplina en la práctica*. Buenos Aires: Granda

Stoner, James. Freeman, Edward. Gilbert Daniel. *Administración*. México: Pearson Educación

West, R., Eckert, T., & West, A. (2015). *Leadership and Leadership Development in Health Care: The Evidence Base*. London: Faculty of Medical Management and Leadership/The King's Fund.

ANEXOS

Anexo Nº 01

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo Efectivo	<p>Liderazgo Efectivo:</p> <p>Leithwood (2007) Los líderes efectivos son aquellos que logran movilizar las condiciones de los docentes e impactar en los aprendizajes que muestran un mismo repertorio de prácticas.</p>	<p>Los directores como líderes son actores protagónicos de la transformación en la educación. Sus acciones y su manejo de organización institucional son fundamentales para el mejoramiento de la gestión educativa y con miras a buenos resultados a nivel institucional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mostrar dirección de futuro ➤ Desarrollar personas ➤ Diseñar la organización ➤ Gestionar la instrucción en la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Construcción de una visión compartida ➤ Fomentar la aceptación de objetivos grupales ➤ Altas expectativas ➤ Atención y apoyo individual a los docentes ➤ Atención y apoyo intelectual ➤ Interacción permanente y visibilidad con estudiantes. ➤ Construir una cultura colaborativa ➤ Estructura una organización que facilite el trabajo ➤ Crear una relación productiva con la familia y comunidad ➤ Conectar a la escuela con su entorno y sus oportunidades ➤ Dotación de personas ➤ Proveer apoyo técnico a los docentes, supervisión, evaluación y coordinación ➤ Monitoreo de la práctica docente y de aprendizajes 	<p>Se utilizará la escala de Likert:</p> <p>1 = Nunca</p> <p>2 = Casi nunca</p> <p>3 = A veces</p> <p>4 = Casi siempre</p> <p>5 = Siempre</p>

Gestión Educativa

Gestión Educativa

SANDER (1996) En lo teórico se define en función a la naturaleza peculiar de la educación como práctica política cultural comprometida con la promoción de los valores éticos que orientan el ejercicio pleno de la ciudadanía en la sociedad democrática.

La práctica de la Gestión Educativa está influenciada y mediada por el discurso de las políticas educativas, por sus cambios, retos y exigencias y, por su aplicación en los contextos locales, regionales y nacionales. De allí que, en su quehacer, se recrea y cobra sentido desde la política que orienta su acción.

- Dimensión Económica
- Dimensión Pedagógica.
- Dimensión Política.
- Dimensión Cultural
- Evitar distracción de staff de lo que no es de su trabajo
- Recursos financieros
- Recursos materiales
- Normas burocráticas
- Mecanismos de coordinación
- Mecanismos de comunicación
- Principios educativos de gestión del conocimiento
- Técnicas educativas de gestión del conocimiento
- Escenarios educativos de gestión del conocimiento
- Estrategias de acción organizadas
- Responsabilidades del sistema político
- Practica de valores
- Características filosóficas de los agentes que participan del sistema educativo.
- Características sociales de los agentes que participan del sistema educativo

Se utilizará la escala de Likert:

- 1 = Nunca
- 2 = Casi nunca
- 3 = A veces
- 4 = Casi siempre
- 5 = Siempre

Anexo N°02

La presente encuesta tiene la finalidad de medir su desempeño considerando lo siguiente:

INSTRUCCIONES: Deberá marcar con una X el grado que mejor describa o más se adecue a los estilos de liderazgo percibidos, únicamente puede marcar una opción por respuesta. Las respuestas serán de uso confidencial y no lo comprometen en absoluto.

Nunca 1 **Casi** 2 **A** 3 **Casi** 4 **Siempre** 5

Escala

V1: Liderazgo Efectivo

N	CN	A	CS	S
1	2	3	4	5

Mostrar dirección de futuro

- 1 ¿Se siente satisfecho en su lugar de trabajo?
- 2 ¿los colegas de su institución, saben trabajar en equipo?
- 3 ¿Logran cumplir con lo propuesto del mes?

Desarrollar Personas

- 4 ¿Se les otorga el apoyo técnico a los docente de su institución?
- 5 ¿Ustedes como docente se siente identificado con su institución educativa?
- 6 ¿Reciben capacitación constantemente como docente de su institución?

Rediseñar la Organización

- 7 ¿Existe apoyo mutuo entre colegas docentes?
- 8 ¿Se les da facilidades de aprendizaje como docente de la IIEE?
- 9 ¿Ustedes como docente sabe llegar al estudiante?
- 10 ¿Se le inculca el valor primordial de la familia?

Gestionar la instrucción en la institución

- 11 ¿Logra dotar el personal adecuado en las aulas de la IIE?
- 12 ¿Se le hace entrega de material educativo a los docentes de la IIEE?
- 13 ¿Evalúa constantemente a los docentes de la IIEE?
- 14 ¿Realiza labores netamente de su área o tutoría de su aula ?

V2: Gestión Educativa

Dimensión Económica

- 15 ¿Recibe recursos económico/financiero por parte de UGEL?
- 16 ¿Su institución recibe material educativo mensualmente?
- 17 ¿Existe gestión de apoyo por parte de UGEL a su institución?
- 18 ¿Hay coordinación debida entre los Especialistas de Educación y los docentes de su institución?
- 19 ¿Cómo es la Comunicación entre usted y los Directores, Especialistas de Educación de UGEL?

Dimensión Pedagógica

- 20 ¿Existe capacitación por parte de los directivos de la IIE Y de UGEL hacia los docentes de su institución?
- 21 ¿Existe acercamiento entre los directores de Educación y los docentes de su institución?
- 22 ¿Anualmente el MINEDU realiza capacitación a docentes?

Dimensión Política

- 23 ¿La UGEL de su sector, organiza eventos educativos?
- 24 ¿Se lleva a cabo lo establecido por el gobierno central?
- 25 ¿El MINEDU brinda apoyo adecuado al docente de su sector?

Dimensión Cultural

- 26 ¿Se emplea la práctica de valores con sus docentes?
- 27 ¿Al alumnado se le enseña a practicar los valores en aula?
- 28 ¿El comportamiento de las autoridades educativas hacia usted es bueno?
- 29 ¿Su institución educativa brinda labor social a la comunidad?

Fuente: Elaboración Propia

Gracias por su atención

Anexo N°03

**“Liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa en las instituciones educativas públicas de Santa Catalina de Mossa Morropón 2021”
FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																80					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																80					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															75						
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																80					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																80					



“Liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa en las instituciones educativas públicas de Santa Catalina de Mossa Morropón 2021”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado												x									
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables												x									
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación												x									
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems												x									
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.												x									
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las													x								

	n lógica entre sus ítems																			
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		x	
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																		x	
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																		x	
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																		x	

9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																																					
----------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, octubre de 2021. 

MARCHÁN.

Mgtr.: CYNTHIA DANIELA ALVARADO

DNI: 43241117

Teléfono: 965872306

“Liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa en las instituciones educativas públicas de Santa Catalina de Mossa Morropón 2021”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				x	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		x			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				x	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				x	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				x	

