



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN  
DE LA EDUCACIÓN**

Liderazgo directivo y calidad educativa desde la percepción docente  
en una Unidad Educativa Pública de Santo Domingo. Ecuador, 2022

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

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Vinueza Guaman, Olga Maribel (ORCID: 0000-0001-8139-1282)

**ASESORA:**

Dra. Quipas Bellizza, Mariella Margot (ORCID:0000-0001-9298-0410)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

**PIURA – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

La presente tesis dedico a mi querida familia porque siempre me apoyó para concluir los estudios de maestría.

A mi amada hija Emily Balladares: “eres el mejor regalo que Dios me ha dado, eres mi orgullo y gran motivación para ser un ejemplo en su vida”.

### **Agradecimiento**

A Dios, por haber guiado mis pasos y brindarme la fortaleza para continuar mi vida profesional.

A mis padres, por brindarme siempre su apoyo, amor, consejos y motivación. A ellos, mi eterna gratitud.

A la Dra. Quipas Bellizza Mariella Margot, por haberme instruido con su conocimiento y profesionalismo durante el proceso de tesis.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	5
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variable y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos.	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	48

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Población de la investigación según sus cargos	16
Tabla 2 Validez de los instrumentos	18
Tabla 3 Niveles y Rangos Variable Liderazgo Directivo	18
Tabla 4 Niveles y Rangos Variables y Calidad Educativa	18
Tabla 5 Cruce entre liderazgo directivo y calidad educativa	20
Tabla 6 Cruce entre liderazgo directivo y eficacia	21
Tabla 7 Cruce de liderazgo directivo y funcionalidad	22
Tabla 8 Cruce de liderazgo directivo y eficiencia	23
Tabla 9 Cruce de liderazgo directivo y pertinencia	24
Tabla 10 Correlación significativa entre liderazgo directivo y calidad educativa	26
Tabla 11 Correlación significativa entre liderazgo directivo y eficacia	27
Tabla 12 Correlación significativa entre liderazgo directivo y funcionalidad	28
Tabla 13 Correlación significativa entre liderazgo directivo y eficiencia	29
Tabla 14 Correlación significativa entre liderazgo directivo y pertinencia	30

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Liderazgo directivo vs calidad educativa	20
Figura 2 Liderazgo directivo y eficacia	21
Figura 3 Liderazgo directivo vs funcionalidad	22
Figura 4 Liderazgo directivo vs eficiencia	23
Figura 5 Liderazgo directivo vs pertinencia	24

## Resumen

La presente investigación tiene contenidos importantes de las variables de estudio, siendo su objetivo principal determinar la correlación entre liderazgo directivo y calidad educativa desde la percepción docente en una unidad educativa pública de Santo Domingo. Ecuador, 2022

La investigación fue de tipo aplicada, de nivel descriptivo de enfoque cuantitativo, se trabajó bajo el método hipotético-deductivo de diseño no-experimental, transversal. La población estuvo conformada por 120 educadores de los cuales 109 son docentes y 11 son autoridades, se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo intencional, para la investigación se consideró 109 docentes. Se utilizó la técnica de la encuesta para recolectar datos a través del cuestionario, mismo que fue validado por expertos quienes determinaron su pertinencia. A través del coeficiente Alfa de Cronbach se obtuvo el 0,955 para el cuestionario de liderazgo educativo y 0,968 para el cuestionario calidad educativa.

Mediante la prueba de Rho Spearman, se pudo apreciar los siguientes resultados  $p\text{-valor}=0,000<0,05$ , y una correlación de 0,797 concluyendo que existe correlación significativa ente las variables Liderazgo Directivo y Calidad Educativa desde la percepción docente en una Unidad Educativa Pública de Santo Domingo. Ecuador, 2022.

**Palabras clave:** Liderazgo directivo, calidad educativa, eficacia, funcionalidad, eficiencia.

## **Abstract**

The present research has important contents of the study variables, being its main objective to determine the correlation between management leadership and educational quality from the teacher's perception in a public educational unit of Santo Domingo. Ecuador, 2022

The research was of a basic correlational type, with a quantitative approach, working under the hypothetical-deductive method of non-experimental, cross-sectional design. The population consisted of 120 educators, of which 109 were teachers and 11 were authorities; a non-probabilistic intentional sampling was used, and 109 teachers were obtained for the research. The survey technique was used to collect data through the questionnaire, which was validated by experts who determined its relevance. Through the Cronbach's Alpha coefficient, 0.955 was obtained for the educational leadership questionnaire and 0.968 for the educational quality questionnaire.

By means of the Rho Spearman test, the following results were obtained:  $p\text{-value}=0.000<0.05$ , and a correlation of 0.797, concluding that there is a significant correlation between the variables of Managerial Leadership and Educational Quality from the teachers' perception in a Public Educational Unit in Santo Domingo, Ecuador, 2022. Ecuador, 2022.

**Keywords:** Managerial leadership, educational quality, effectiveness, functionality, efficiency.

## I. INTRODUCCIÓN

A partir de la segunda mitad del siglo pasado, los esfuerzos a nivel mundial en materia educativa, han centrado su atención en la educación. Los lineamientos de mejora se inician a partir de la Conferencia en Educación dada por los ministros de Educación en la ciudad de Yontien (1990), todos los esfuerzos de los ministros de América Latina apuntaron hacia la búsqueda de mejoras en materia curricular, pero también de enseñanza. La ejecución de programas de formación docente en las últimas décadas ha contribuido a la mejora continua, es decir, se apertura un camino hacia la calidad.

Prontamente, se adecúa la ley general de educación, políticas y reglamentos con la intención de perfeccionar y proponer educación de calidad a todos los estudiantes. Calidad educativa se ha convertido en un mecanismo fundamental e indispensable en el ámbito educativo para brindar una mejor atención a la educación. El liderazgo que ejerce el personal directivo de las instituciones educativas es realizado por profesionales apoderados de impulsar el desarrollo, la eficiencia y eficacia en la labor educativa, actuando como auténticos promotores en las labores de progreso que avive a crear una cultura de calidad en la labor diaria de la institución. En el proceso educativo del siglo XXI, la labor del líder consta en la base de las técnicas de surgimiento, sostenimiento e institucionalización de una nueva cultura de la calidad (Espinoza et al., 2021; Sonali & Sumeet Singh, 2021).

Las instituciones educativas deben esforzarse en ofrecer educación de calidad a todos los alumnos a fin de estar al nivel o superar a las instituciones de su entorno, las cuales brindan servicios similares, por lo tanto, es indispensable el cumplimiento de las normativas, valores y la eficacia de la atención educativa que se ofrece a los alumnos y representantes legales, bajo este contexto se plantea las actividades y responsabilidades que deben cumplir los directivos y educadores para promover o motivar los cambios oportunos en la estructura organizativa (Fernández, 2020; Said-Hung et al., 2021).

Actualmente, la calidad educativa se enfatiza en mejorar y satisfacer las necesidades que se manifiestan en la comunidad educativa con la finalidad de potenciar las capacidades cognitivas, sociales, afectivas y morales del estudiantado, asimismo se trata de incentivar el progreso profesional de los docentes a fin de cumplir con la oferta pedagógica de la unidad educativa (Martínez-

Iñiguez et al., 2020). En el ámbito nacional, debido al limitado liderazgo directivo en las instituciones educativas y con la pandemia producida por el COVID-19, se han producido múltiples complicaciones como es el caso de gran cantidad de estudiantes que presentan rezago, esto obedecería a un liderazgo directivo débil que solo espera el actuar del Ministerio de Educación y no presenta un plan estratégico que ayude a cumplir los objetivos institucionales (Bolívar, 2010).

Por otro lado, en Ecuador se crearon algunos planes educativos en época de pandemia entre ellos está Aprendamos juntos en casa y tuvo como finalidad colaborar al cumplimiento de los derechos enmarcados en la constitución, para que los estudiantes no abandonen sus estudios y los realicen desde sus hogares. Por otro lado, los Estándares de Desempeño Directivo Ecuatoriano señalan las labores imprescindibles a fin de mejorar la función del líder educativo. Además, se refiere al liderazgo, gestión pedagógica, talento humano y clima organizacional que aseguren su dominio efectivo en el logro de la calidad de la gestión escolar. Los directivos efectivos trabajan mediante estrategias a fin de colaborar en el buen desarrollo del liderazgo y de la gestión en cada una de las unidades educativas en las que prestan su servicio (Martínez-Iñiguez et al., 2020).

En indagaciones realizadas en algunas instituciones educativas rurales de Santo Domingo, se pudo evidenciar que existe un estilo tradicional de dirigir, porque el director como figura principal no brinda la debida atención a nuevos programas o proyectos, los mismos que pueden ser de gran utilidad para poder brindar educación de calidad, a fin de lograr que las personas estén conformes de los servicios que se brinden. Ante lo expuesto sobre la investigación realizada por Rubén Darío Baldas Macías y Antonio Guzmán analizaron y se vieron en la necesidad de proponer nuevos proyectos educativos, para mejorar la calidad educativa de las instituciones de Santo Domingo, las mismas que pertenecen a Ecuador, García y Arauz (2016).

Las reflexiones a las que aludieron los autores citados párrafos arriba, coinciden con las observaciones que, desde la mirada de los docentes de la unidad educativa pública, de Santo Domingo—objeto de estudio-, se estarían produciendo y que son materia de investigación; como la forma de liderar que ejerce el director en la institución, aspecto que se podrá apreciar por las limitadas estrategias que propone para llevar adelante la institución, con un rumbo determinado.

Se tomó como eje los procesos que coadyuven al progreso continuo; poco acercamiento a los docentes y limitado apoyo para ayudar al desarrollo profesional de los maestros a través de estrategias de fortalecimiento para el buen desempeño docente; así como propiciar estrategias que faciliten espacios de capacitación y evaluación a los maestros.

Con esta exploración previa que se tuvo desde la percepción docente, resultó conveniente relacionarla con la calidad educativa, tal como se señaló en el primer párrafo de este apartado; es decir, procurar relacionar ambas variables para la toma de decisión oportuna, pertinente para la comunidad educativa.

Con lo ante expuesto surgió la interrogante: ¿Existe relación entre liderazgo directivo y calidad educativa desde la percepción docente en una Unidad Educativa Pública de Santo Domingo. Ecuador, 2022?. Se plantean las siguientes preguntas específicas: (1) ¿Existe relación entre el liderazgo directivo y eficacia en una Unidad Educativa Pública de Santo Domingo. Ecuador, 2022?; (2) ¿Existe relación entre el liderazgo directivo y funcionalidad en una Unidad Educativa Pública Santo Domingo. Ecuador, 2022?; (3) ¿Existe relación entre el liderazgo directivo y eficiencia en una Unidad Educativa Pública de Santo Domingo. Ecuador, 2022?; (4) ¿Existe relación entre el liderazgo directivo y pertinencia en una Unidad Educativa Pública de Santo Domingo. Ecuador, 2022?

Para justificar de manera teórica la tesis se tomó como referencia a Encalada (2019), quien mencionó que liderazgo directivo se relaciona con calidad educativa de manera directa y significativa resaltando que liderar es, dirigir un grupo de personas de manera armónica para lo cual, se apoyó en cinco dimensiones; establecer dirección, rediseñar la organización, desarrollo de las personas y gestión de la instrucción. Así mismo, mencionó que la calidad educativa es ajustable al sistema educativo y siempre va a estar en constante cambio, además señaló que calidad educativa es la unión de varias dimensiones entre ellas está eficacia, relevancia, eficiencia y equidad (Momunalieva et al., 2020; Martin et al., 2019).

Además, teóricamente por la importancia de describir y analizar las variables de la presente investigación, para lo cual se pretendió tomar como referencia varias teorías y definiciones con la finalidad de elaborar el marco teórico de la investigación de estudio. El buen desarrollo de las instituciones y unidades

educativas las convierte en más eficaces y capaces de brindar sus servicios con calidad y calidez. No se puede hablar de calidad educativa, sin el compromiso de todos los actores, pero principalmente del llamado “Líder directivo”, es necesario que no solo ordene sino también se organice de forma equitativa, liderando para alcanzar la armonía entre: docentes, padres y estudiantes con la calma necesaria e impartiendo respeto y orden en la unidad educativa en beneficio de todos Encalada, (2019).

El presente trabajo presentó su objetivo principal: Determinar la relación entre liderazgo directivo y calidad educativa desde la percepción docente en una Unidad Educativa Pública de Santo Domingo. Ecuador, 2022 por otro lado, de manera específica: (1) Analizar la relación entre el liderazgo directivo y eficiencia en una Unidad Educativa Pública Santo Domingo. Ecuador, 2022; (2) Analizar la relación entre el liderazgo directivo y funcionalidad en una Unidad Educativa Pública Santo Domingo. Ecuador, 2022; (3) Analizar la relación entre el liderazgo directivo y eficiencia en una Unidad Educativa Pública Santo Domingo. Ecuador, 2022; (4) Analizar la relación entre el liderazgo directivo y pertinencia en una Unidad Educativa Pública Santo Domingo. Ecuador, 2022.

Posteriormente, se formuló la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y calidad educativa desde la percepción docente en una Unidad Educativa Pública Santo Domingo. Ecuador, 2022, mientras que de manera se especifica se tiene las siguientes hipótesis: (1) Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y eficiencia en una Unidad Educativa Pública Santo Domingo. Ecuador. 2022; (2) Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y funcionalidad en una Unidad Educativa Pública Santo Domingo. Ecuador 2022; (3) Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y eficiencia en una Unidad Educativa Pública Santo Domingo. Ecuador, 2022; (4) Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y pertinencia en una Unidad Educativa Pública Santo Domingo. Ecuador, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En investigaciones realizadas a nivel internacional, el investigador Llacta (2019), en su proyecto utilizó una metodología cuantitativa la misma que se relacionó con el enfoque cuantitativo. Su tesis fue descriptiva no correlacional y no experimental, transversal. Además, para su estudio tuvo una población censal de 80 docentes, mientras que la prueba piloto estuvo conformada por 40 docentes. El instrumento que utilizó en la investigación fueron dos cuestionarios, para calcular la fiabilidad de los instrumentos aplicados se usó el programa Alpha de Cronbach el mismo que señaló un resultado de 0,987 por consiguiente se comprobó que si es admisible de la variable liderazgo directivo, de igual forma tuvo un resultado favorable de 0,905 confirmando su aceptabilidad para la variable calidad educativa. Por lo tanto, la propuesta de relación entre ambas variables en una institución educativa de San Martín, fue alta.

Salas y Soto (2018), en su investigación tuvieron como objetivo establecer la correlación entre el liderazgo directivo y calidad educativa en una Institución de Ambo. Fue no experimental descriptiva, con un diseño correlacional- transversal. Se consideró una población de 60 educadores, mientras que la muestra la conformaron 30 educadores, a los mismos que se les aplicó la encuesta, siendo esta la técnica con la cual se trabajó, de igual forma como instrumento de estudio se consideró los cuestionarios y para verificar su confiabilidad se usó el coeficiente Alfa de Cronbach mismo que reflejó una derivación favorable para los dos instrumentos. El Coeficiente de correlación de Spearman señala que en su investigación si hubo correlación entre las variables liderazgo directivo y calidad educativa porque se reflejó una significancia de (0,790), en base a estos resultados es conveniente que los directivos de la institución educativa sigan realizando sus funciones en equipo con todos los que son parte de la institución, a fin de brindar una educación de calidad.

Quispe (2020), en su trabajo de tesis presentó como objetivo principal establecer la relación entre el liderazgo directivo y la calidad educativa en la institución, la misma que presentó como resultado una correlación positiva alta de 0.739. Por otra parte, se pudo evidenciar que hay una significancia de  $p - \text{valor} = 0,000$  entre liderazgo directivo y eficacia. De igual forma, mediante la estadística se

observó que hubo una correlación moderada de 0,403 entre liderazgo directivo y eficacia según Spearman. La investigación fue correlacional de tipo básica y con un diseño no experimental de corte transversal. Tuvo un enfoque cuantitativo. Se consideró una población de 80 educadores, la muestra se enmarca en lo no probabilístico, censal. Para el estudio del trabajo de investigación se empleó como técnica la encuesta, por consiguiente, usó como instrumento un cuestionario el mismo que estaba compuesto por treinta ítems. Se obtuvo como resultado una relación objetiva según Spearman de 0,739 entre las dos variables, lo cual permitió concluir que si hubo relación significativa.

Mendoza (2021), quien desarrolló su tesis sobre el liderazgo directivo en el desempeño docente, en su trabajo presentó como objetivo principal establecer la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente, en el mismo que reflejo como resultado una significancia de Spearman  $\rho=0.72$  por lo tanto se determinó que si hubo correlación con una significancia positiva fuerte entre ambas variables, además en el estudio consideró el valor de la significancia la misma que corresponde a  $p=0,016 < 0,050.$ , del mismo modo se aplicó el programa Alfa de Cronbach un valor de 0,774 para el liderazgo directivo y un 0,820 para el desempeño docente. Por otro lado, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo de tipo básico y un diseño descriptivo-correlacional, no experimental. La población y muestra estuvo constituida por 30 educadores. Se utilizó como técnica la encuesta mientras, que el instrumento que se aplicó fue el cuestionario. Luego de los resultados obtenidos se puede decir que, cuando hay liderazgo directivo, se podrá apreciar una buena enseñanza.

Según Encalada (2019), en su tesis presentó como objetivo principal, identificar la relación entre Liderazgo directivo y calidad educativa. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional, con un diseño transversal, se aplicó dos inventarios valorativos bajo la perspectiva socio-educativa, aquella influye la teoría estructural funcionalista y la teoría del empirismo metodológico. Por otro lado, la investigación tuvo una población de 56 educadores y se consideró un muestreo no probabilístico. El investigador utilizó como técnica la encuesta y el instrumento que aplicó fue el cuestionario para cada una de las variables. De cada variable se obtuvo la confiabilidad de 0,840 y 0,846, para comprobar la hipótesis se aplicó la prueba

no paramétrica de Rho de Spearman, donde se demostró que si existe relación entre las dos variables, con una correlación de 0,488. Por consiguiente, se comprobó la correlación y se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de la investigación.

A nivel nacional, Montes (2018), en su trabajo presentó como objetivo establecer la relación entre liderazgo directivo y clima organizacional en una unidad educativa de Cuenca. En la investigación se alcanzó como resultado una significancia de 0,00005 por lo tanto, se comprobó que si hay correlación estadísticamente significativa entre ambas variables. Por otro lado, mediante el cuadro de análisis se observó que el 74% de las personas encuestadas manifestaron que en la institución existe un liderazgo liberal, mientras que el 68% respondieron que perciben un liderazgo democrático. En cuanto al clima organizacional se obtuvo como resultado que el 100% de los docentes se sienten identificados. La tesis fue de tipo descriptiva correlacional, el investigador usó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, con un muestreo aleatorio de 19 docentes, 83 estudiantes y 83 representantes legales. El estudio de esta tesis fue muy útil para el presente tema de investigación porque permite analizar la importancia del liderazgo directivo.

Vargas (2017), en su tesis tuvo como objetivo principal establecer la relación entre liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las unidades educativas privadas a fin de mejorar la calidad educativa. La población de estudio estuvo conformada por 6 directivos y 88 docentes, el investigador aplicó como técnica la encuesta y como instrumento usó dos tipos de cuestionario, uno para la variable liderazgo pedagógico conformado por 29 ítems y dirigido a docentes, y el otro cuestionario para la variable medir el desempeño docente el mismo que tuvo 36 ítems y fue dirigido a directivos. Mediante el Coeficiente de Pearson se pudo apreciar una correlación entre las variables, dando como resultado alta y negativa ( $r = -0,710$ ) y se interpreta que una disminución de liderazgo incide ( $p < 0,05$ ) en un avance de desempeño docente. Así mismo se obtuvo los resultados descriptivos de los cuestionarios con la finalidad de medir el liderazgo pedagógico y arrojó una media de 2,36, el mismo que equivale a algunas veces, según la escala de valores que utilizó de 1 a 4.

Según, Ordoñez et al. (2019), tuvieron como objetivo principal en su trabajo de investigación analizar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. Para comprobar la relación entre ambas variables se aplicó el programa estadístico de Rho Spearman, el mismo que reflejó una significancia de 0,898\*\* además, utilizaron como referencia la significancia de (0,000) por lo tanto, estadísticamente se pudo evidenciar que si hubo una correlación positiva entre las variables de estudio. La investigación tuvo un enfoque cualitativo correlacional no experimental. Tuvo un diseño transversal para la recopilación de datos. Se aplicó la técnica de la encuesta, mientras que como instrumento se aplicó un cuestionario. La investigación estuvo conformada por una población de 43 personas. El estudio de la investigación antes mencionada fue de gran apoyo para el presente proyecto porque se pudo apreciar la importancia de un buen liderazgo en la institución y por ende se refleja en el desempeño de los docentes.

Araujo (2016), en su trabajo de investigación tuvo como objetivo principal encontrar la relación entre la calidad educativa y su incidencia en el rendimiento académico de los estudiantes de la ciudad de Ambato. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, tuvo una población de 900 estudiantes y 50 docentes, se trabajó con una muestra de 80 estudiantes y dos docentes de séptimo año A y B. Su enfoque fue cuali-cuantitativo y para comprobar la hipótesis se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, el mismo que se aplicó a 10 docentes y 80 estudiantes. En la misma que arrojó los siguientes resultados  $p$  – valor = 0,000 y dio como resultado una correlación positiva alta de 0.739. El estudio mencionado fue de gran apoyo para la presente investigación, porque se pudo analizar que los estándares de calidad educativa si se pueden llegar a cumplir mediante la aplicación de diferentes programas educativos.

Briones (2020), desarrolló su investigación sobre la incidencia de la calidad educativa en el desempeño docente. Tuvo como objetivo principal determinar los factores que inciden en la calidad educativa mediante los estándares de desempeño. Se empleó la metodología mixta con enfoque cualitativo y cuantitativo. El método que se utilizó fue empírico, también se utilizó las encuestas estructuradas. La población tuvo un total de 502 personas entre los cuales están docentes, padres de familia y estudiantes, por otro lado, la muestra se conformó de

33 personas, las mismas que fueron docentes y estudiantes. En este sentido, se demostró que la calidad educativa se correlaciona con el desempeño docente, siendo imposible separarlas para un análisis más profundo.

La variable liderazgo directivo presentó el respaldo de las bases conceptuales de la teoría de la administración, promovida en las primeras décadas del siglo XX por Frederick Winslow Taylor y por Henri Fayol quienes constituyen las bases del enfoque clásico tradicional de la administración. La teoría de Fayol explica cómo se debe dirigir una organización mediante el proceso de planeación, organización, dirección y control. (Leith Wood et al., 2006). Por otra parte, Espinosa (2019), sostiene que, el liderazgo directivo es una forma de ordenamiento social emergente de la coincidencia de las características del líder y las necesidades de una institución. En este sentido, un líder visionario es aquel que tiene la capacidad de organizar las actividades y ayuda al personal docente a articular metas con el propósito de analizar y proponer soluciones.

La variable liderazgo directivo según, Salvador y Sánchez (2018), es una dinámica política con un nivel jerárquico acompañado de normativas y estrategias, las cuales se las utiliza para trabajar en equipo y sean acatadas por el personal docente, padres familia y estudiantes. Un auténtico líder es aquel que propone estrategias con el fin de guiar al personal docente e incluso formar nuevos líderes. De igual forma la variable liderazgo directivo para Bravo (2019), significa poseer una serie de características y habilidades para guiar a su equipo de trabajo mediante la toma de decisiones acertadas, las mismas que deben beneficiar y motivar al personal, con la finalidad de que todos trabajen con entusiasmo enfocados a alcanzar una meta en común. También se puede decir que un buen liderazgo significa tener la habilidad de fomentar el diálogo para llegar a consensos (Lysenko & Zharinova, 2021; Pachina et al., 2016).

Núñez et al. (2010), Uribe-Florez et al. (2014) y Lowery-Moore et al. (2016) mencionaron la importancia de orientar al liderazgo a una sociedad menos tradicional y más inclusiva, mediante la reforma del currículo y toda la comunidad educativa, resaltando la importancia del apoyo profesional y la evaluación continua de las prácticas de enseñanza, sin dejar de lado las condiciones propias que se necesita para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En palabras de Reyes et al. (2017), Breneman (2015) y Nappi (2014), el liderazgo se trata de la capacidad de poder ejercer influencia sobre otra persona con el firme propósito de llegar a cumplir las metas deseadas. Para el cumplimiento de los objetivos organizacionales los líderes adoptan un estilo propio a fin de direccionar a su equipo de trabajo. Existe una serie de estilos de liderazgo los cuales se los puede clasificar según la experiencia, conocimientos, características particulares e individuales. Entre los tipos de liderazgo tenemos:

El liderazgo transformacional según Biler (2015), se refiere a la cultura transformacional la misma que se logra mediante la colaboración de todos los docentes. Una transformación primordial en la organización basada en conductas y destrezas que manifiestan una visión motivadora, expresando altas expectativas del desempeño de los docentes y forjando autoconfianza y confianza a fin de cumplir las metas colectivas.

El liderazgo distribuido de acuerdo a Queupil y Montesinos (2020), se da cuando el director es un ser que motiva a la transformación y saca ventaja de capacidades de los docentes que pertenecen a la institución educativa entorno a la misión en común. El directivo propone convenios y metas que se anhelan alcanzar en la institución educativa, estimulando y creando un clima colaborativo.

Según, Acevedo Muriel (2020), el liderazgo pedagógico o instruccional se orienta a la gestión de centros educativos. Se requiere del respaldo del director hacia los docentes, porque liderar no se trata solo de cumplir con sus funciones administrativas, es decir se debe enfocar en el mejoramiento del proceso enseñanza aprendizaje. Tintore (2018) es un liderazgo para la justicia social, se orienta a la práctica del equipo directivo para lograr una cultura inclusiva en el marco de la justicia, equidad, respeto a la dignidad de los individuos, eliminando las condiciones de marginalización de raza, clase género, orientación sexual, discapacidad (Schott y Henricovan, 2020).

Según, Zarate (2012), el liderazgo emocional se refiere cuando el líder es quien desempeña un papel fundamental en el ámbito emocional en las cuales se incluye las emociones del personal de la institución. El líder trabaja en motivarlos hacia la dirección adecuada y al logro del propósito, además es indispensable que

trabaje en conocerse a sí mismo para desarrollar capacidades y habilidades sociales.

Con base a este marco referencial, la variable liderazgo directivo se respaldó por los estudios realizados por Weinstein y Muñoz (2017), quienes mencionaron cuatro amplias dimensiones para un liderazgo de éxito. Estas dimensiones son: establecer direcciones, rediseñar la organización, desarrollar personas y gestionar la instrucción. Cada una de estas dimensiones posee sus propios indicadores los cuales se conforman por prácticas específicas que cada director o directora debe tener o implementar para la mejora de la institución educativa a fin de tener el apoyo de su equipo directivo.

Como primera dimensión de estudio se encuentra establecer direcciones, según, Weinstein y Muñoz (2017), el accionar asociado a esta dimensión influye de manera significativa en la forma que el líder directivo orienta a desarrollar una visión compartida en base a la aceptación de objetivos de la institución educativa a fin de cumplir con las expectativas de alto desempeño con el compromiso del personal docente.

En relación a ello, Leith Wood (2004), menciona que es importante que el ejercicio desarrollado por el equipo directivo permita el enfoque de una perspectiva y propósitos de progreso, que les permitan tener un sentido de compromiso colectivo, así como un apropiado discernimiento de un anhelo porvenir y de cómo llegar hacia ese futuro (Chang Zhu, 2021).

Como segunda dimensión se encuentra rediseñar la organización. Según, Weinstein y Muñoz (2017), se basa en las practicas que contribuyen al rediseño de la institución y la gestión de la instrucción. Tiene una mirada hacia la mejora de las condiciones de trabajo del personal docente, mediante la estimulación intelectual y con la atención y apoyo individual que se le brinde a cada uno.

El liderazgo directivo y el entorno son elementos que permiten crear circunstancias muy propicias para obtener buenos resultados. También se trata de establecer ciertas disposiciones laborales que le permitan al personal elevar sus motivaciones y competencia, bajo este marco los lideres directivos priorizan sus actividades en rediseñar el entorno laboral y sus vínculos profesionales (Bolívar, 2015; Mari-Ana, 2021).

Como tercera dimensión, se encuentra desarrollar personas. Según, Weinstein y Muñoz (2017), es la habilidad del líder directivo para desarrollar la cultura colaborativa entre los miembros de la institución mediante la reestructura de la institución educativa. Considerando su contexto se crea canales de conexión entre la institución educativa y los representantes legales. Por otra parte, Rodríguez (2016) menciona que desarrollar personas consiste en edificar el conocimiento y las capacidades que necesita el personal para efectuar los propósitos de la escuela, además del compromiso propuesto, que son las condiciones que éste desea para seguir efectuándolas.

Como cuarta dimensión, se encuentra gestionar la instrucción. Para Leithwood (2004), esta última categoría de liderazgo directivo abarca las acciones y funciones de gestionar la instrucción en las instituciones educativas. Entre este accionar se puede denominar la dotación del personal en el cual también consiste el apoyo técnico a los docentes. Otro accionar de la gestión de instrucción también puede ser el monitoreo y supervisión en cuanto a recursos humanos y materiales (Lucena et al., 2021).

La variable calidad educativa, tuvo el respaldo de las bases conceptuales de la teoría del constructivismo, la misma que se inició en los años 1870-1952 con la pedagogía activa de Montessori, Decroly, Pestalozzi, Freinet y Dewey, quienes protegen el rol del cumplimiento del proceso de aprendizaje. Esta teoría explica que el estudiante es quien desarrolla sus conocimientos mediante la experiencia que ha adquirido con anterioridad en su entorno y se complementa con las interacciones que mantiene dentro del aula con el docente (Coloma y Tafur, 1999). Por otra parte, la variable calidad educativa es innegablemente para todas las personas que deseen ejercer este derecho, y si no se da cumplimiento, deja de ser calidad (Colvard et al., 2018; Croteau, 2017). Por tal motivo, se crea la educación inclusiva a fin de amparar a todos los grupos sociales y puedan ejercer su derecho (Kim y Casey, 2021).

Bernal et al (2018), definieron la educación como un derecho importante para el desarrollo personal y profesional, es decir, todas las personas pueden acceder a una educación de calidad sin importar su etnia o nivel económico. Por ello, es importante brindar educación de calidad a todos los estudiantes, aunque la realidad

es otra, ya que por lo general no cuentan con los materiales de estudio y esto dificulta su (Aznar-Mas et al., 2021).

Con base a este marco referencial, la variable calidad educativa, definida por Marchesi et al (2009), mencionan que este término es relativo porque la educación siempre está en constante cambio y se puede mejorar dependiendo del sistema y las políticas internas, pero cabe recalcar que también influyen las condiciones como infraestructura, materiales pedagógicos y tecnológicos. Dentro de la calidad educativa se mencionan cinco criterios que se deben cumplir: eficacia, funcionalidad, eficiencia y pertinencia. La primera dimensión eficacia según, Marchesi et al. (2009), se trata del cumplimiento de las metas pedagógicas que fueron alcanzadas, se evitan las diferencias sociales dando prioridad a todos y se genera distribución de oportunidades en la institución educativa.

La segunda dimensión, funcionalidad, según Marchesi et al (2009), mencionan que su finalidad es aprovechar las potencialidades de los estudiantes, se realiza la planificación contextual entorno a la comunidad, las acciones que se realizan en la unidad educativa entre docentes y directivos son mediante un consenso. Se encarga de la supervisión de la coherencia entre las planificaciones anuales y la curricular institucional, como también de retroalimentar y evaluar a los docentes (Skedsmo y Huber, 2021). Como tercera dimensión de la calidad educativa es la eficiencia que, según Marchesi et al. (2009) se refiere al apoyo que brinda el sistema educativo entorno a las necesidades de la institución, mediante los proyectos educativos que han sido elaborados de manera interna a fin de dar cumplimiento al plan de estudios propuestos.

Como última dimensión, pertinencia, según Marchesi et al. (2009), mencionaron que se trata del acatamiento de las necesidades de todos los niveles sociales, con la finalidad que todos los individuos puedan desarrollar su autonomía e identidad. Se debe socializar el plan de convivencia a toda la comunidad educativa, se ponga en práctica los valores de convivencia armónica con el propósito de otorgar educación de calidad (Castelló-Climenta y Hidalgo-Cabrillana, 2012). Para Solano et al. (2021), se trata de las relaciones interpersonales basadas en acuerdos y compromisos que tienen como finalidad el bienestar de la comunidad educativa.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Como manifestaron Fernández et al. (2014), en una investigación de tipo aplicada y nivel descriptivo se puede utilizar la metodología de la investigación a fin de resolver un problema para orientar al investigador, mediante los procesos apropiados con la finalidad de obtener un estudio eficaz, además orienta a continuar con la línea de investigación para poder llegar a la solución de los problemas planteados.

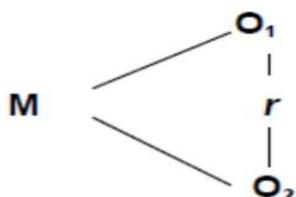
El presente trabajo de investigación surgió de una problemática que se identificó en una Unidad Educativa de Santo Domingo, para su estudio se determinó dos variables, liderazgo directivo y calidad educativa desde la percepción docente, el estudio se realizó mediante la operacionalización de variables, avanzando primero por los indicadores y culminando en los ítems, y luego se elaboró los cuestionarios.

La investigación fue de tipo aplicada, de nivel descriptivo de enfoque cuantitativo, se trabajó bajo el método hipotético-deductivo de diseño no-experimental, el mismo que se utilizará para recopilar datos y comprobar las hipótesis planteadas con base a la medición numérica, para realizar el análisis estadístico correspondiente. Ante lo expuesto, Néstor y Gómez (2019), mencionan que una investigación es cuantitativa porque brinda la posibilidad de recopilar, analizar y generalizar los resultados más ampliamente para comprobar las hipótesis mediante la estadística.

A sí mismo, se aplicará el método hipotético-deductivo, porque este procedimiento va a permitir la observación del fenómeno que se está estudiando, el planteamiento de las hipótesis, con la finalidad de explicar cada uno de los fenómenos de estudio y luego la deducción de consecuencias para determinar las conclusiones que indicaran la realidad del problema para su verificación. Según Cabezas et al. (2018), es un proceso complejo, la ciencia nace desde el análisis de los hechos y de la repetición de análisis, se extraían por inducción las leyes generales.

En cuanto a los objetivos que se plantearon, el estudio tuvo un diseño no experimental de tipo transversal, porque solo se observará los fenómenos una sola vez. Según Albán et al. (2020), en este diseño no se manipuló las variables y los resultados obtenidos no se los modificó. Además, tendrá un alcance correlacional porque se va a relacionar las variables para verificar si hay influencia o ausencia de relación.

*Esquema del diseño de la investigación*



Dónde

O<sub>1</sub>: Observación de la variable liderazgo directivo.

O<sub>2</sub>: Observación de la variable calidad educativa.

R: Correlación entre las variables

### **3.2. Variable y operacionalización**

Definición conceptual: Liderazgo directivo, son conocimientos, actitudes, habilidades y competencias, las cuales ayudan a los directivos a cumplir sus actividades en las unidades educativas y a la resolución de conflictos e innovaciones (Espinosa, 2019).

Definición operacional: Liderazgo directivo, fue medido con las siguientes dimensiones: establecimiento de la dirección, rediseño de la organización, desarrollo de las personas, gestión de la instrucción, para ello se aplicó un cuestionario de 26 ítems y se trabajó con la escala de Likert. (Anexo 2)

Definición conceptual: Calidad educativa, es relativo porque la educación siempre está en constante cambio y se puede mejorar dependiendo del sistema y las políticas internas (Marches, Tedesco y Coll, 2009),

Definición operacional: Calidad educativa, desde la percepción docente fue medido con las siguientes dimensiones; eficiencia, funcionalidad, eficacia, y

pertinencia, para ello se empleó un cuestionario de 26 ítems y se trabajó con la escala de Likert. (Anexo 2)

### 3.3. Población, muestra y muestreo

La Población es el total de estudio de una investigación, los cuales pueden poseer características semejantes. Según Tamayo y Tamayo, (1997), población es un conjunto de personas y objetos que son fuente de observación y tienen características comprobables teniendo la libertad de ser finita o infinita. Por otra parte, la investigación estuvo compuesta por una población de 120 personas, de los cuales 109 son docentes y 11 son autoridades.

**Tabla 1**

*Población según sus cargos*

Nº	Cargos	Cantidad
1	Autoridades	11
2	Docentes	109
Total		120

La muestra fue no probabilística de tipo intencional, de la cual se seleccionaron para la investigación los 109 docentes. Según Hernández y Mendoza (2018), la muestra probabilística intencional es la selección a juicio subjetivo que realiza el investigador en vez de realizar la selección al azar. Es decir, el investigador tiene la libertad de seleccionar a las personas que considera que son las apropiadas para realizar el estudio.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta es la técnica que se establece mediante un procedimiento que constan en una investigación descriptiva, a través del cual se procura obtener la información necesaria. La técnica que se aplicó ayudó a recopilar información por medio de un listado de preguntas, las mismas que tendrán relación con la operacionalización de variables (López y Fachelli, 2015).

Según Arias (2020), el cuestionario es un instrumento que se conforma por algunos ítems, a fin de recopilar datos. Para la investigación se elaboró dos cuestionarios, los cuales están compuestos por 26 ítems cada uno y se formuló para poder realizar la respectiva medición de variables. El cuestionario de liderazgo directivo tuvo 26 interrogantes clasificadas de la siguiente manera: 6 preguntas para

la dimensión establecer dirección, 6 preguntas para la dimensión de rediseñar la organización, 6 preguntas para la dimensión de desarrollo de las personas y 8 preguntas para la dimensión de gestión de la instrucción. El cuestionario de calidad educativa tiene 26 preguntas, clasificadas de la siguiente manera: 8 para la dimensión de eficacia, 8 para dimensión funcionalidad, 6 para la dimensión eficiencia y 4 para la dimensión pertinencia. Cada ítem cuenta con una escala ordinal de Likert del 1 al 5, siendo 1= nunca, 2= casi nunca, 3= a veces, 4=casi siempre, 5=siempre.

Validez es la forma como se pueden derivar las conclusiones mediante los resultados que fueron analizados. Por lo tanto, en el presente estudio con la finalidad de validar y comprobar si los instrumentos miden las variables de estudio se realizó la respectiva validación, para lo cual intervinieron expertos en el tema.

Validación es un instrumento diseñado para medir de forma significativa y conveniente dicha medición. Los instrumentos que se usó para medir las variables: liderazgo directivo y calidad educativa desde la percepción docente, se los expuso a personas expertas para que den su aprobación entre ellos fueron, un metodólogo y dos expertos en la temática, luego de revisar los instrumentos los expertos manifestaron que si eran apropiados y dieron su aprobación.

## Tabla 2

### *Validez del instrumento*

Expertos	Ins1: Liderazgo directivo	Inst2: Calidad educativa
Mg. María Nancy Acosta Zambrano	Aplicable	Aplicable
Mg. Marilin Isabel Enríquez Sarango	Aplicable	Aplicable
Mg. Manuel Antonio Guerra Benítez	Aplicable	Aplicable

Confiabilidad es el respaldo de las respuestas obtenidas mediante un cuestionario, el mismo que es aplicado a las personas que formaron parte de una investigación, para lo cual se utilizó el programa alfa de Cronbach (Salvador y Sánchez et al., 2018). Por lo tanto, en la investigación de estudio se empleó el programa alfa de Cronbach con el propósito de medir el nivel de confiabilidad de los instrumentos que fueron aplicados, en este sentido se logró obtener información confiable.

Se aplicó un cuestionario para cada una de las variables y constaron de 26 ítems cada uno, aquellos cuestionarios fueron aplicados a los 109 docentes de una institución pública de Santo Domingo. Ecuador, luego de recolectar la información se elaboró una base de datos en el programa estadístico SPSS.

### **Escala: Calidad Educativa**

**Tabla 3**

*Niveles y Rangos Variable Liderazgo Directivo*

Niveles y Rangos	Deficiente	Moderado	Eficiente
Establecer dirección	(26-61)	(62-95)	(96-130)
Rediseñar la organización	(26-61)	(62-95)	(96-130)
Desarrollo de las personas	(26-61)	(62-95)	(96-130)
Gestión de la instrucción	(26-61)	(62-95)	(96-130)

**Tabla 4**

*Niveles y Rangos Variables y Rangos Calidad Educativa*

Niveles y Rangos	Bajo	Medio	Alto
Eficacia	(26-61)	(62-95)	(96-130)
Funcionalidad	(26-61)	(62-95)	(96-130)
Eficiencia	(26-61)	(62-95)	(96-130)
Pertinencia	(26-61)	(62-95)	(96-130)

### **3.5. Procedimientos**

Luego de analizar el problema de la investigación se precisó los objetivos e hipótesis, se obtuvo el respaldo del marco teórico, luego se procedió a elaborar los instrumentos. Para poder ejecutar su aplicación se presentó un oficio a la rectora de la Unidad Educativa Pública de Santo Domingo, Ecuador, en la misma que se solicitaba la autorización para poder aplicar los cuestionarios a todos los educadores que forman parte de la unidad educativa. Así mismo se aplicó la estadística descriptiva inferencial para posterior analizarla.:

1.- Se aplicó las encuestas a todos los docentes de la institución y se procedió a organizar toda la información en un archivo de Excel, 2.-se utilizó el

programa SPSS, en el mismo que obtuvo tablas y gráficos con su respectiva estadística 3.- Se aplicó la prueba de Kolmogorov y la prueba no paramétrica de Rho de Spearman 4.- se procedió a analizar los datos inferenciales los mismos que fueron de utilidad en la discusión 5.- Por último, se realizó las conclusiones y recomendaciones.

### **3.6. Método de análisis de datos.**

En la respectiva observación de estudio de datos los procedimientos que se utilizaron fueron: La estadística descriptiva e inferencial, se aplicó la encuesta en un solo momento, posteriormente se trasladó los datos al archivo de Excel, para poder construir la matriz, luego se procederá a ubicar en el programa SPSS la información de Excel para finalmente generar las tablas y gráficos según corresponda. Para los resultados inferenciales se aplicó el coeficiente de Rho de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

Según, Suarez & Gámez (2017), es primordial que la investigación se realice bajo tres principios éticos: respeto a las personas que son parte de la investigación, buscando el bien y justicia. En el presente proyecto se consideró los principios éticos para salvaguardar la identidad de los educadores, a quienes se les hizo llenar las encuestas. Además, mediante las cuestiones éticas, como, por ejemplo: confidencialidad, honestidad, originalidad, autenticidad, consentimiento informado, libre participación y anonimato de la información. Por consiguiente, se dio las garantías necesarias para proteger la identidad de cada persona. Además, se recalca que también se respetó el trabajo intelectual de cada uno de los individuos citados.

## IV. RESULTADOS

### Liderazgo directivo vs calidad educativa

De la tabla 5 figura 1, se puede apreciar los resultados del cruce entre las variables de estudio, donde se obtuvo un 31,2% que el liderazgo directivo es deficiente, de los cuales el 6,4% de las encuestas alcanzó un nivel medio y el 2,8% un nivel alto, por otro lado, el 39,4% del liderazgo directivo alcanza un nivel moderado, donde el 19,3% alcanzó un nivel medio y el 15,6% un nivel alto y finalmente el 29,4% del liderazgo directivo es eficiente, donde el 2,8% posee nivel medio de calidad educativa y el 25,7% avanzado. Por lo tanto, es importante resaltar que la mayoría de maestros manifestaron que el liderazgo directivo en la unidad educativa es aceptable en cuanto a eficacia, funcionalidad, eficiencia y pertinencia.

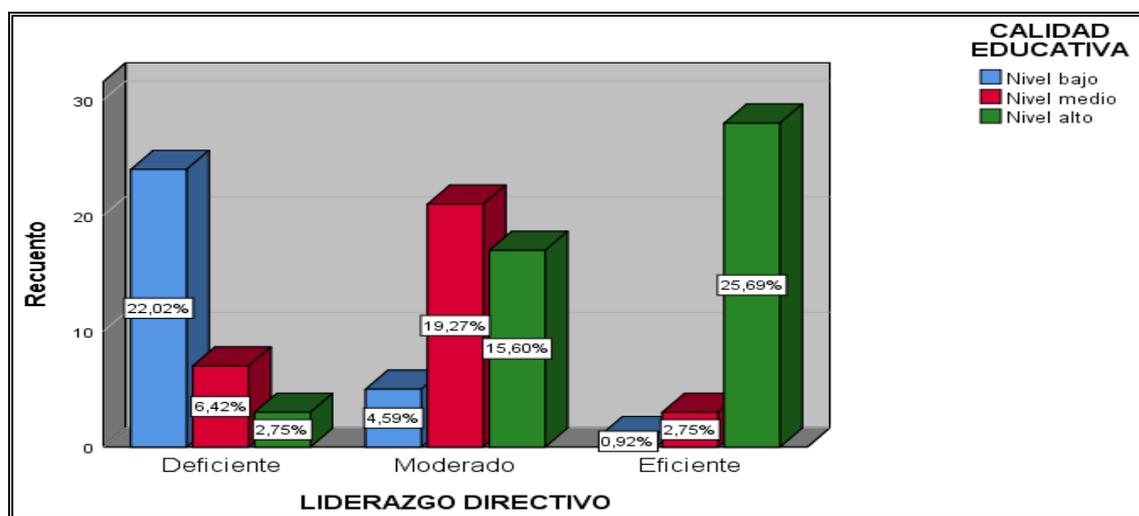
**Tabla 5**

*Cruce entre liderazgo directivo y calidad educativa*

			Calidad educativa			Total
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Liderazgo directivo	Deficiente	Recuento	24	7	3	34
		% del total	22,0%	6,4%	2,8%	31,2%
	Moderado	Recuento	5	21	17	43
		% del total	4,6%	19,3%	15,6%	39,4%
	Eficiente	Recuento	1	3	28	32
		% del total	0,9%	2,8%	25,7%	29,4%
Total	Recuento	30	31	48	109	
	% del total	27,5%	28,4%	44,0%	100,0%	

**Figura 1**

*Descriptivo del liderazgo directivo y calidad educativa*



## Liderazgo directivo y eficacia

De la tabla 6 figura 2, se pudo concluir que el 30,3% del liderazgo directivo es deficiente, de los cuales la eficacia alcanzó un nivel medio de 10,1% y el 13,8% un nivel alto, por otro lado, el 40,4% del liderazgo directivo alcanzó un nivel moderado, donde la eficacia alcanzó un nivel medio de 22,9% y el 12,8% un nivel alto y finalmente el 29,4% del liderazgo directivo es eficiente, mientras que la eficacia alcanzó un nivel medio del 2,8% y el 26,6% nivel alto. En consecuencia, se determinó que el liderazgo directivo en la unidad educativa maneja un dominio de eficacia aceptable en cuanto a la visión institucional, metas pedagógicas y el desempeño colaborativo.

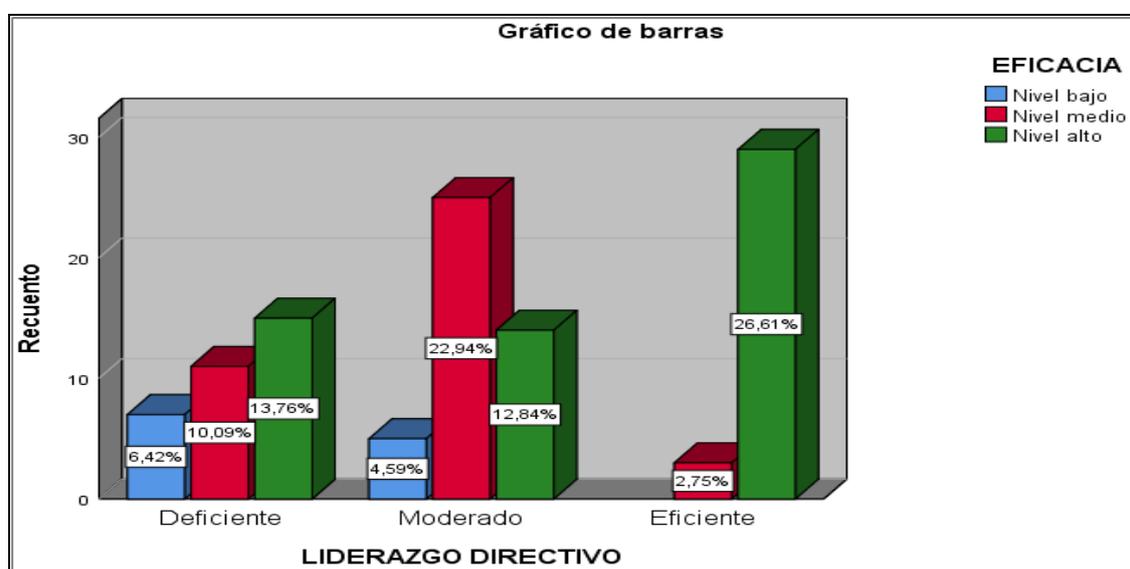
**Tabla 6**

*Cruce de liderazgo directivo y eficiencia*

		Eficiencia			Total	
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto		
Liderazgo directivo	Deficiente	Recuento	15	9	9	33
		% del total	13,8%	8,3%	8,3%	30,3%
	Moderado	Recuento	10	20	14	44
		% del total	9,2%	18,3%	12,8%	40,4%
	Eficiente	Recuento	1	11	20	32
		% del total	0,9%	10,1%	18,3%	29,4%
Total	Recuento	26	40	43	109	
	% del total	23,9%	36,7%	39,4%	100,0%	

**Figura 2**

*Descriptivo del liderazgo directivo y eficacia*



## Liderazgo directivo vs funcionalidad

De la tabla 7 figura 3, se pudo apreciar que el 30,3% del liderazgo directivo es deficiente, de los cuales la funcionalidad alcanzó un nivel medio de 12,8% y el 11,0% un nivel alto, por otro lado, el 40,4% del liderazgo directivo alcanzó un nivel moderado, donde la funcionalidad alcanzó el 27,5% y el 10,1% alto y finalmente el 29,4% del liderazgo directivo es eficiente, mientras que la funcionalidad alcanzó el 11,0% y el 16,5% nivel alto. En consecuencia, se determinó que el liderazgo directivo en la unidad educativa tiene un dominio de funcionalidad aceptable en cuanto a la asignación de funciones de los docentes, sobre el consenso del directivo de las actividades y el monitoreo del cumplimiento de las actividades.

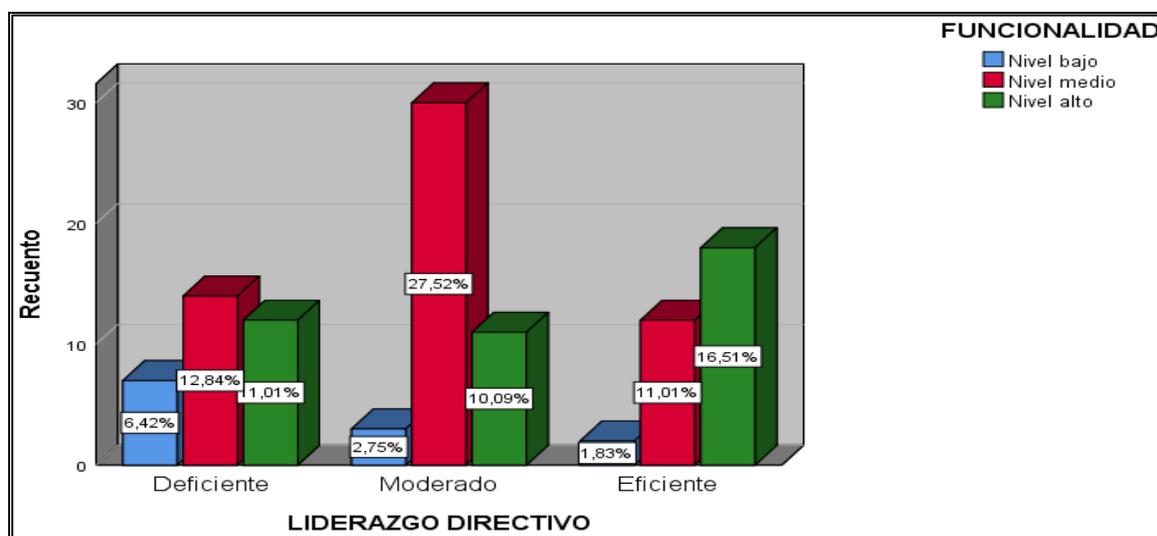
**Tabla 7**

*Cruce de liderazgo directivo y funcionalidad*

		Funcionalidad			Total	
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto		
Liderazgo directivo	Deficiente	Recuento	7	14	12	33
		% del total	6,4%	12,8%	11,0%	30,3%
	Moderado	Recuento	3	30	11	44
		% del total	2,8%	27,5%	10,1%	40,4%
	Eficiente	Recuento	2	12	18	32
		% del total	1,8%	11,0%	16,5%	29,4%
Total	Recuento	12	56	41	109	
	% del total	11,0%	51,4%	37,6%	100,0%	

**Figura 3**

*Descriptivo del liderazgo directivo y funcionalidad*



## Liderazgo directivo vs eficiencia

De la tabla 8 figura 4, se pudo concluir que el 30,3%, del liderazgo directivo es deficiente, de los cuales la eficiencia alcanzó un nivel medio de 8,3% y el 8,3% un nivel alto, por otro lado, el 40,4% del liderazgo directivo alcanzó un nivel moderado, donde la eficacia alcanzó un nivel medio de 18,3% y el 12,8% un nivel alto y finalmente el 29,4% del liderazgo directivo es eficiente, mientras que la eficacia alcanzó un nivel medio del 10,1% y el 18,3% nivel alto. Por consiguiente, se determinó que el liderazgo directivo en la institución posee un dominio de eficiencia aceptable en cuanto a las respuestas sobre las necesidades, permisos y reglamento interno.

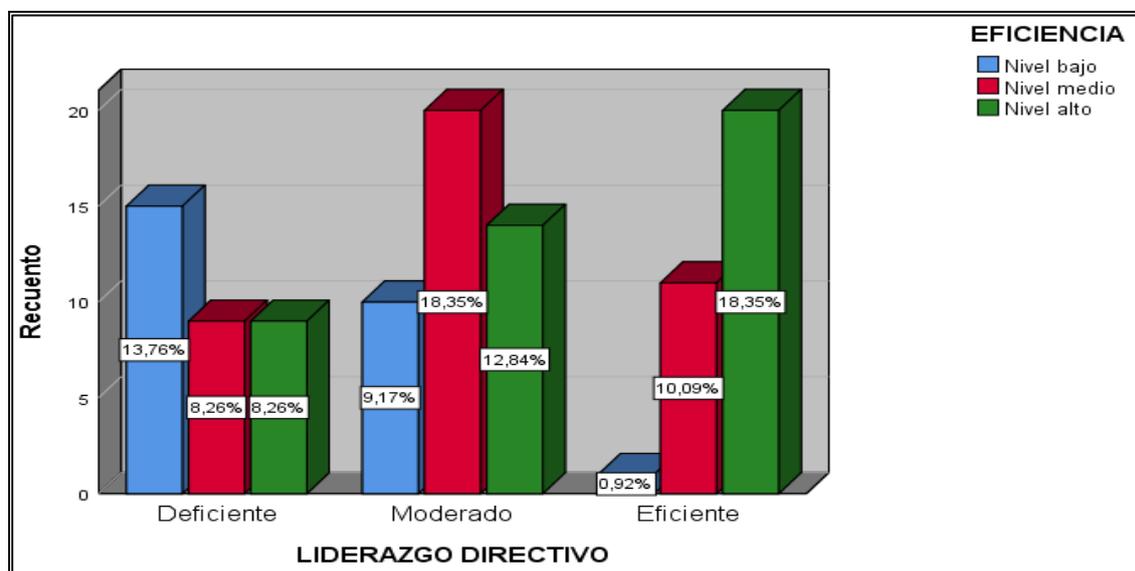
**Tabla 8**

*Cruce de liderazgo directivo y eficiencia*

			Eficiencia			Total
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Liderazgo directivo	Deficiente	Recuento	15	9	9	33
		% del total	13,8%	8,3%	8,3%	30,3%
	Moderado	Recuento	10	20	14	44
		% del total	9,2%	18,3%	12,8%	40,4%
	Eficiente	Recuento	1	11	20	32
		% del total	0,9%	10,1%	18,3%	29,4%
Total	Recuento	26	40	43	109	
	% del total	23,9%	36,7%	39,4%	100,0%	

**Figura 4**

*Descriptivo de liderazgo directivo y eficacia*



## Liderazgo directivo vs pertinencia

De la tabla 9 figura 5, se pudo concluir que el 30,3% del liderazgo directivo es deficiente, de los cuales la pertinencia alcanzó un nivel medio de 6,4% y el 2,8% un nivel alto, por otro lado, el 40,4% del liderazgo directivo alcanzó un nivel moderado, donde la pertinencia alcanzó un nivel medio de 22,0% y el 9,2% alto y finalmente el 29,4% del liderazgo directivo es eficiente, mientras que la pertinencia alcanzó un nivel medio del 6,4% y el 22,0% nivel alto. En consecuencia, se determinó que el liderazgo directivo en la unidad educativa con un dominio de pertinencia aceptable en cuanto a la convivencia escolar y participación comunitaria.

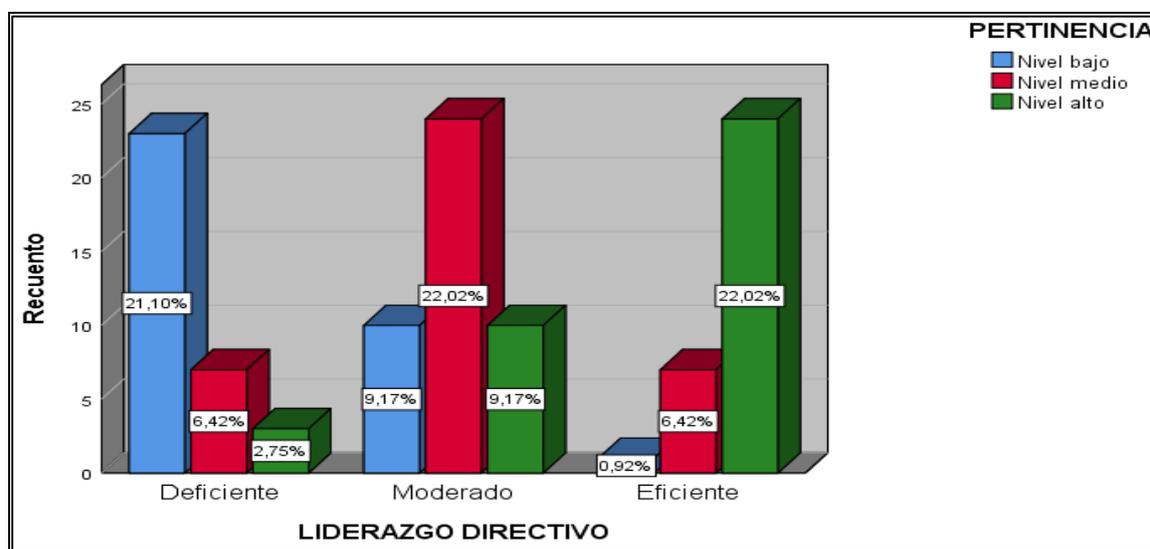
**Tabla 9**

*Cruce de liderazgo directivo y pertinencia*

		Pertinencia			Total	
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto		
Liderazgo directivo	Deficiente	Recuento	23	7	3	33
		% del total	21,1%	6,4%	2,8%	30,3%
	Moderado	Recuento	10	24	10	44
		% del total	9,2%	22,0%	9,2%	40,4%
	Eficiente	Recuento	1	7	24	32
		% del total	0,9%	6,4%	22,0%	29,4%
Total	Recuento	34	38	37	109	
	% del total	31,2%	34,9%	33,9%	100,0%	

**Figura 5**

*Descriptivo de liderazgo directivo y pertinencia*



## **Resultados de la estadística inferencial**

### **Prueba de normalidad**

Según Flores y Escobar (2019), es de gran importancia aplicar la prueba de normalidad en los trabajos de investigación, porque se debe comprobar si la información recolectada procede de una distribución normal o no normal, además la indagación ayudará a elegir la prueba de hipótesis a emplear, para así obtener resultados justos y veraces.

Kolmogórov-Smirnov sirve para comparar la función de distribución acumulada de una variable, pero con una distribución teórica determinada. Por lo tanto, en la presente investigación con el objetivo de comprobar la normalidad de las variables liderazgo directivo y calidad educativa se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov.

Posteriormente, se procedió a realizar de manera tentativa la aplicación de la prueba, entre las variables de estudio, liderazgo directivo, calidad educativa y las dimensiones.

H<sub>0</sub>: Liderazgo directivo, calidad educativa y sus dimensiones presentan una distribución normal.

H<sub>a</sub>: Liderazgo directivo, calidad educativa y sus dimensiones no presentan una distribución normal.

Decisión:

Si  $p \text{ valor} = < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula.

Si  $p \text{ valor} = \geq 0,05$  se acepta la hipótesis alterna.

Montes et al. (2021), manifestaron que para determinar la correlación que existe entre variables y dimensiones en una investigación, se debe aplicar la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov. Por consiguiente, la correlación de las hipótesis será interpretadas mediante la siguiente (Anexo 6)

### Correlación hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre liderazgo directivo y calidad educativa desde la percepción docente en una Unidad Educativa Pública de Santo Domingo. Ecuador, 2022

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y calidad educativa desde la percepción docente en una Unidad Educativa Pública de Santo Domingo. Ecuador, 2022

### Decisión

Si p valor =  $\geq 0,05$  se acepta la hipótesis nula, se rechaza la alterna

Si p valor =  $< 0,05$  se acepta la hipótesis alterna, se rechaza la nula.

### Tabla 10

*Correlación significativa entre liderazgo directivo y calidad educativa*

		Correlaciones		
			Liderazgo directivo	Calidad educativa
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,797**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	Calidad educativa	Coefficiente de correlación	,797**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

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

Para el análisis de las variables liderazgo directivo y calidad educativa se empleó el coeficiente de correlación de Spearman el mismo que mostró que hay una correlación positiva muy fuerte de 0,776 y una significancia bilateral de p – valor = 0,000, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, que indica que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y calidad educativa.

### Hipótesis específica 1:

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre liderazgo directivo y eficacia desde la percepción docente en una Unidad Educativa Pública de Santo Domingo. Ecuador, 2022

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y eficacia desde la percepción docente en una Unidad Educativa Pública de Santo Domingo. Ecuador, 2022

Decisión:

Si  $p \text{ valor} = \geq 0,05$  se acepta la hipótesis nula, se rechaza la alterna

Si  $p \text{ valor} = < 0,05$  se acepta la hipótesis alterna, se rechaza la nula.

**Tabla 11**

*Correlación significativa entre liderazgo directivo y eficacia*

		Correlaciones		
			Liderazgo directivo	Eficacia
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,776**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	Eficacia	Coefficiente de correlación	,776**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

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

En el análisis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman el mismo que mostró que hay una correlación positiva muy fuerte de 0,776 y una significancia bilateral de  $p - \text{valor} = 0,000$ , entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, que indica que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y eficacia.

### Hipótesis específica 2:

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre liderazgo directivo y funcionalidad desde la percepción docente en una Unidad Educativa Pública de Santo Domingo. Ecuador, 2022

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y funcionalidad desde la percepción docente en una Unidad Educativa Pública de Santo Domingo. Ecuador, 2022

Decisión:

Si  $p \text{ valor} = \geq 0,05$  se acepta la hipótesis nula, se rechaza la alterna

Si  $p \text{ valor} = < 0,05$  se acepta la hipótesis alterna, se rechaza la nula.

**Tabla 12**

*Correlación significativa entre liderazgo directivo y funcionalidad*

---

			Liderazgo	Funcionalidad
		Correlaciones	directivo	
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,705**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	Funcionalidad	Coeficiente de correlación	,705**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

---

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

---

Para el respectivo análisis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman el mismo que ayudó a verificar que si hubo una correlación positiva considerable entre la variable y la dimensión de estudio de 0,705 y una significancia bilateral de  $p - \text{valor} = 0,000$ , entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, que indica que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y funcionalidad.

### Hipótesis específica3:

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre liderazgo directivo y eficiencia desde la percepción docente en una Unidad Educativa Pública de Santo Domingo. Ecuador, 2022

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y eficiencia desde la percepción docente en una Unidad Educativa Pública de Santo Domingo. Ecuador, 2022

Si  $p \text{ valor} = \geq 0,05$  se acepta la hipótesis nula, se rechaza la alterna

Si  $p \text{ valor} = < 0,05$  se acepta la hipótesis alterna, se rechaza la nula.

**Tabla 13**

*Correlación significativa entre liderazgo directivo y eficiencia*

		Correlaciones	Liderazgo directivo	Eficiencia
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,687**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,687**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

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

En el análisis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman el mismo que mostró que hay una correlación positiva considerable de 0,687 y una significancia bilateral de  $p - \text{valor} = 0,000$ , entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, la que indica que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y eficiencia.

#### Hipótesis específica 4:

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre liderazgo directivo y pertinencia desde la percepción docente en una Unidad Educativa Pública de Santo Domingo. Ecuador, 2022

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y pertinencia desde la percepción docente en una Unidad Educativa Pública de Santo Domingo. Ecuador, 2022

Decisión:

Si  $p \text{ valor} = \geq 0,05$  se acepta la hipótesis nula.

Si  $p \text{ valor} = < 0,05$  se acepta la hipótesis alterna.

**Tabla 14**

*Correlación significativa entre liderazgo directivo y pertinencia*

		Liderazgo directivo		
		Correlaciones	Liderazgo directivo	Pertinencia
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,703**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	Pertinencia	Coefficiente de correlación	,703**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

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

En el análisis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman el mismo que mostró que hay una correlación positiva considerable de 0,703 y una significancia bilateral de  $p - \text{valor} = 0,000$ , entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, que indica que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y pertinencia.

## V. DISCUSIÓN

La actual investigación tuvo como objetivo general establecer la relación entre liderazgo directivo y calidad educativa desde la percepción docente. En cuanto a los resultados que reflejó el actual estudio, determinó que hay relación significativa entre las variables de estudio liderazgo directivo y calidad educativa desde la percepción docente en una unidad educativa pública de Santo Domingo. Ecuador. 2022 los datos que se obtuvieron estadísticamente mediante la significancia de  $p\text{-valor}=0,000<0,05$ , mientras que, mediante el coeficiente de Spearman reflejó una correlación significativa de 0,797 entre las variables de estudio.

De la misma manera se pudo apreciar estadísticamente los resultados, los mismos que reflejaron que al liderazgo directivo se le debe brindar más apoyo, en cuanto las funciones que realizan las autoridades en la institución educativa, y esto se debe a que se obtuvo un 39,4% en un nivel moderado y un 31,2% se encuentra en el nivel deficiente. De la misma manera, el liderazgo directivo se respaldó bajo la teoría de la administración, por Frederick Winslow Taylor y por Henri Fayol en el siglo XX.

De igual forma, Leith Wood et al. (2006), mencionaron que los dirigentes directivos son aquellas personas que mejoran los contextos de los maestros, del personal administrativo, para que ellos puedan impactar en el proceso de enseñanza. Así mismo, Encalada (2019), en cuanto a la variable liderazgo directivo, menciona que se correlaciona directamente con calidad educativa, porque, se debe considerar que liderar una institución educativa es dirigir de manera armónica a su equipo de trabajo, representantes legales y estudiantes. Además, menciona que la calidad educativa siempre está en constante cambio y se ajusta al sistema educativo.

Luego del análisis estadístico se puede manifestar que en la institución educativa que se ejecutó el estudio existe una aceptación favorable en cuanto a la correlación entre liderazgo directivo y calidad educativa, la misma que beneficia a la comunidad educativa

En otros estudios, se pudo apreciar similitud con Salas y Soto (2018), porque, manifestaron que en su investigación si hubo correlación entre las variables

liderazgo directivo y calidad educativa porque estadísticamente se pudo evidenciar una significancia de (0,790) .De igual forma mediante la prueba de significancia se obtuvo como resultado (0,299) entre las variable independiente y calidad educativa, indicando que hay una relación positiva débil, también se obtuvo (0,590) entre liderazgo directivo y trabajo en equipo. Del mismo modo señaló que se pudo apreciar una relación media, así mismo se obtuvo una significancia de (0,324) entre liderazgo directivo y clima laboral, manifestando una correlación positiva débil.

Por lo tanto, luego del análisis estadístico se puede decir que el liderazgo directivo se aprecia en un nivel aceptable, y eso se debe a que los tipos de liderazgo presentan una correlación entre débil y media. En base a lo antes expuesto Bravo (2019), menciona que liderazgo directivo hace referencia a brindar las condiciones adecuadas a los maestros y administrativos a fin de alcanzar las metas propuestas y brindar educación de calidad.

En cuanto a la investigación de Quispe (2020) mencionó que si existió correlación positiva de 0,739 en las variables liderazgo directivo y calidad educativa. Por otro lado, también se pudo evidenciar estadísticamente que la variable liderazgo directivo y la dimensión eficacia si tienen relación porque reflejó una significancia de  $p - \text{valor} = 0,000$ . De igual forma, mediante la estadística se observó que hubo una correlación moderada de 0,403 entre liderazgo directivo y eficacia según Spearman. Por lo tanto, en la institución educativa se sugiere brindar más apoyo al personal docente mediante capacitaciones con la finalidad de concretar las metas. En base a los estudios realizados se apreció que existe semejanza en cuanto a los resultados descriptivos e inferenciales. Así mismo Marchesi et al. (2009) manifiesta que eficacia hace referencia al cumplimiento de las metas pedagógicas que fueron establecidas y alcanzadas, además, se evaden las diferencias sociales dentro de la institución educativa dando prioridad a todos y se genera distribución de oportunidades.

De igual forma Mendoza (2021) manifestó que existe una significancia bilateral de  $p - \text{valor} = 0,000$  entre liderazgo directivo y la dimensión funcionalidad, de igual forma mediante el coeficiente de Spearman se pudo apreciar que hubo correlación positiva considerable de 0,705. Entre liderazgo directivo y funcionalidad. En cuanto al análisis descriptivo se puede observar que según los encuestados el

40,4% el liderazgo directivo alcanza un nivel moderado y la funcionalidad alcanza un nivel medio de 27,5% En consecuencia, se puede establecer que el liderazgo directivo y funcionalidad es aceptable en cuanto a la asignación y monitoreo del cumplimiento de las actividades, es así, que el líder desarrolla un papel importante porque es el encargado de promover el compromiso

En cuanto a lo antes mencionado Marchesi et al (2009), manifestaron que la finalidad es aprovechar las potencialidades de los estudiantes, se realizó la planificación contextual entorno a la comunidad, las actividades que se realizan en la institución educativa entre docentes y directivos son mediante un consenso. Se encarga de la supervisión de la coherencia entre las planificaciones anuales y la curricular institucional, como también de retroalimentar y evaluar a los docentes

Así mismo, Llacta (2019), en su trabajo de investigación de estudio, manifestó que mediante el análisis descriptivo pudo observar que si existió correlación significativa entre las variables liderazgo directivo y eficiencia, los resultados que se obtuvieron mediante el programa de Rho Spearman fueron 0,031, cuyo nivel fue de correlación positiva, luego también se pudo observar una significancia de  $p\text{-valor} = 0,786 > 0.05$ ; por lo tanto, se prosiguió a aceptar la hipótesis alterna y se descartó la hipótesis nula, entonces se pudo concluir mencionando que si existió correlación entre las variables liderazgo directivo y la dimensión Eficiencia.

Por consiguiente, se pudo determinar que liderazgo directivo en la unidad educativa posee un dominio de eficiencia aceptable en cuanto a las respuestas sobre las necesidades, permisos y reglamento interno. En cuanto a lo antes expuesto, según Marchesi et al. (2009) eficiencia hace referencia al apoyo que ofrece el sistema educativo entorno a las necesidades de la institución, mediante la construcción de los proyectos educativos que han sido elaborados de manera interna con la finalidad de cumplir el plan de estudios propuestos.

En otra investigación Encalada (2019), indicó que encontró relación positiva entre liderazgo directivo y calidad educativa, teniendo como respuesta una significancia bilateral de  $p\text{-valor} = 0,000$ , mientras que mediante la correlación de Spearman se obtuvo como resultado 0,488. Por otra parte, en cuanto al análisis descriptivo pudo observar el resultado de 98,2% por ende los encuestados

manifestaron que pertinencia está en un nivel regular, mientras que el 1,8% manifiestan que pertinencia se ubicó en un nivel malo. Por consiguiente, se interpreta que la mayor parte de maestros encuestados perciben que se debería realizar una mejora en cuanto a calidad educativa, esto en base a la diversidad y vinculación.

Es así que Marchesi et al. (2009) mencionaron que, pertinencia en cuanto a educación se refiere al cumplimiento de las necesidades de todos los niveles sociales, con la finalidad que puedan desarrollar su autonomía e identidad dentro y fuera de la institución. De igual forma Solano et al. (2021), manifiestan que pertinencia se trata de las relaciones interpersonales basadas en acuerdos y compromisos que tienen como finalidad el bienestar de la comunidad educativa

Así también la investigación de Montes (2018), en la que se determinó la influencia entre el liderazgo directivo y clima organizacional, en la misma que se pudo apreciar de manera estadística una significancia de  $p\text{-valor}=0,00005$  de igual manera los encuestados mencionan que de acuerdo a los estilos de liderazgo y según el cuadro descriptivo pudieron obtener como resultado que el 87% de los docentes mencionan que en la unidad educativa se percibe un liderazgo democrático, mientras que un 72% mencionan que existe un liderazgo autocrático, por consiguiente, se apreció que el liderazgo democrático tiene un porcentaje apropiado y esto se debe a que la comunidad educativa se siente participe en la toma de decisiones. En palabras de Salvador y Sánchez (2018) mencionan que el liderazgo directivo es una dinámica política y social en la cual existen normativas y estrategias, las mismas que deben ser utilizadas para trabajar en equipo y acatadas por el personal docente, padres familia y estudiantes.

De igual forma Araujo (2016) en su tesis determinó la relación entre calidad educativa y rendimiento académico con una significancia de  $\infty: 0,01$ , por lo tanto, de acuerdo a los análisis estadísticos en cuanto a infraestructura los el 19% de los encuestados manifestaron que si es adecuada, mientras que el 60% manifiesta que la metodología si es adecuada y procesos pedagógicos se manifiesta que si hubo relación significativa entre calidad educativa y rendimiento académico porque de estos factores influyen para obtener un buen resultado educativo y a su vez se logra la calidad educativa. Bernal et al (2018) definieron que la educación es un derecho

importante para todas las personas independientemente de la edad que tenga el estudiante, ya que puede estar en la etapa de la niñez, adolescencia o adulto y es imprescindible que los sistemas educativos a nivel mundial lo acaten. Por ello es importante ofrecer una educación de calidad a las personas, algo que dista mucho de la realidad por motivo a diversos elementos, así como de prioridades que se responsabiliza cada gobierno Aznar Mas et al., (2021).

Del mismo modo, presenta similitud con Vargas (2017), en su estudio sobre establecer la relación entre liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las unidades educativas privadas a fin de mejorar la calidad educativa donde los estudios presentaron una significancia entre las variables, dando como resultado alta y negativa ( $r = -0,710$ ) y se interpreta que una disminución de liderazgo pedagógico incide ( $p < 0,05$ ) en un aumento del desempeño profesional docente. Así mismo se obtuvo los resultados descriptivos de los cuestionarios con la finalidad de medir el liderazgo pedagógico y arrojó una media de 2,36, el mismo que equivale a algunas veces, según la escala de valores que utilizó de 1 a 4.

Por otro lado, según la recopilación de estos resultados estadísticos se pudo analizar que no existe una correlación apropiada entre las variables liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las unidades educativas privadas a fin de mejorar la calidad educativa por parte de los directivos y personal docente debido a ello se presume que la institución debe tener dificultades en el desarrollo de las actividades administrativas y educativas. De igual forma concuerdan Bolívar, (2015); Mari-Ana, (2021) al mencionar que para que haya un buen liderazgo directivo en la institución educativa se requiere del apoyo de los docentes, personal administrativo, representantes legales y estudiantes.

De igual forma Ordoñez et al., (2019) en su investigación comprobaron la relación entre ambas variables liderazgo directivo y desempeño docente mediante el programa estadístico de Rho Spearman, el mismo que reflejo una significancia de 0,898\*\* y utilizaron como referencia la significancia de (0,000) por lo tanto, estadísticamente pudieron evidenciar que si hubo una correlación positiva entre las variables de estudio liderazgo directivo y desempeño docente. La investigación la conformaron 43 personas. Luego de analizar los resultados reflejados en la investigación se puede mencionar que el liderazgo directivo y el desempeño

docente es fundamental, porque al existir un buen liderazgo en la institución el desempeño de los docentes será eficiente y por ende favorable para la comunidad educativa. Así mismo mencionó Núñez et al. (2010), sobre la importancia de orientar al liderazgo a una sociedad menos tradicional y más inclusiva, mediante la reforma del currículo y toda la comunidad educativa, resaltando la importancia del apoyo profesional y la evaluación continua de las formas de enseñanza, sin dejar de lado las condiciones propias que se requiere emplear para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Así mismo Briones (2020), manifestó en su trabajo de investigación si hubo correlación entre las variables incidencia de la calidad educativa en el desempeño docente porque, mediante el análisis estadístico se obtuvo como resultado que el 95% de estudiantes encuestados manifiestan que las clases que imparten los docentes de dicha institución son muy claras y pueden evidenciar que los docentes dominan el tema además de recibir un trato amable, de igual forma el 79% de padres de familia encuestados manifiestan que están pendientes de todo el proceso educativo de sus hijos, por otro lado el 45% de los docentes encuestados indican su preocupación por que no todos los estudiantes pueden tener una educación de calidad, pero el factor que les impide es lo económico y en consecuencia se les dificulta acceder a los materiales pedagógicos. En base a los resultados estadísticos se puede mencionar que en la institución educativa a pesar de las dificultades económicas por las cuales atraviesan los estudiantes si se evidencia una educación de calidad porque hay una buena metodología y predisposición por parte de los docentes.

De igual manera se observó, Bernal et al (2018) quienes mencionaron que, la educación es un derecho importante para todos los seres humanos independientemente de la edad que tengan, es decir pueden acceder a este derecho desde los más pequeños hasta las personas de la tercera edad, de igual manera aquellas personas que tengan algún tipo de dificultades o pertenezcan a algún grupo social. Por ello es fundamental brindar una educación de calidad a todas las personas

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera**

Se realizó el debido estudio a la población de docentes en una Unidad Educativa Pública de Santo Domingo. Ecuador, 2022, en la cual reflejó que la mayoría de docentes son de sexo femenino con un 79,8%. De igual forma, se apreció que los docentes están en una edad joven de 25 a 30 años. En cuanto a la experiencia, tienen de 5 a 10 años esto se debe a que son una población joven.

### **Segunda**

El personal docente brindó una buena calificación al liderazgo directivo y calidad educativa, sobre esos resultados se puede decir que los administrativos están realizando sus funciones de manera adecuada, por ello, se manifiesta que si hubo una relación muy fuerte entre ambas variables, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

### **Tercera**

Así mismo, según la estadística en cuanto a los niveles deficiente, moderada y eficiente, los docentes brindaron una buena calificación a la variable liderazgo directivo y a la dimensión eficacia, lo cual indica que si hubo relación significativa.

### **Cuarta**

De acuerdo a la estadística, se pudo apreciar que, si hubo correlación positiva de 0,687, es por ello que, se acepta la hipótesis de investigación, la misma que muestra que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y funcionalidad.

### **Quinta**

Del mismo modo, se probó estadísticamente que hubo correlación positiva considerable de 0,703 entre la variable liderazgo directivo y la dimensión pertinencia. En cuanto a las categorías moderado con un valor de 40,4 y eficiente con 29, que indicó que existe relación significativa entre las dos variables de estudio.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera**

A la institución educativa, se sugiere dar la debida importancia al liderazgo directivo y a la calidad educativa, porque para una buena dirección es importante mantener una comunicación clara y precisa. De igual forma, se debe implementar planes estratégicos a fin de brindar una atención y educación de calidad.

### **Segunda**

Al personal administrativo, se sugiere seguir cumpliendo sus funciones de manera adecuada, porque gracias a su buen desempeño los docentes entrevistados pudieron observar que en la institución educativa existe un buen liderazgo directivo, lo cual conlleva a una educación de calidad.

### **Tercera**

A la institución educativa, se sugiere seguir promoviendo estrategias para continuar con los estándares educativos mediante la eficacia, porque es importante seguir brindando educación de calidad.

### **Cuarta**

A los líderes directivos, se sugiere continuar cumpliendo con las funciones encomendadas para continuar brindando un servicio educativo de calidad entorno a su funcionalidad.

### **Quinta**

A los docentes, se sugiere continuar realizando de manera eficiente investigaciones y seguir cumpliendo con las tareas encomendadas, con la finalidad de ofrecer educación de calidad.

## REFERENCIAS

- Acevedo Muriel, A. (2020). Liderazgo pedagógico: pensar y construir una mejor educación. *Revista boletín Redipe*, 9(11), 26-46. <https://bit.ly/3b4tjA6>
- Araujo Villafuerte, M. (2016). *La calidad educativa y su incidencia en el rendimiento académico de los niños y niñas de sexto y séptimo año de educación básica de la unidad educativa Joaquín Lalama cantón Ambato provincia Tungurahua* [tesis, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio institucional. <https://n9.cl/dqv6l9>
- Arias Gonzales, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas, humanas*. Enfoques Consulting Eirl. <https://n9.cl/vy273>
- Aznar-Mas, L., Atarés Huerta, L., & Marin-Garcia, J. (2021). Students have their say: factors involved in students' perception on their engineering degree [Los estudiantes opinan: factores que intervienen en la percepción de los estudiantes sobre su carrera de ingeniería]. *European Journal of Engineering Education*, 46(6), 1007-1025.
- Bernal Álava, A., Alcívar, E., Lucas Vidal, M., San Andrés Laz, E., Lucas Vidal, R., & Muñoz Chavarría, Y. (2018). *Elementos sustanciales para la evaluación de la calidad en la educación. Didáctica e innovación educativa 3 ciencias*. <https://n9.cl/uox1w>
- Biler Reyes, S. (2015). El liderazgo como motor de impulso para una organización eficiente. *Polo del Conocimiento*, 1(2), 78-92.
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9(2), 112. <https://n9.cl/tw7o>
- Brenneman, R. (2015). Teacher leadership makes inroads, but strives for permanency [El liderazgo del profesorado se abre paso, pero lucha por la permanencia]. *Education Week*, 18(21). <https://n9.cl/tuvna>

- Briones Ruiz, V. E. (2020). *Incidencia de la calidad educativa en el desempeño docente en proceso de gestión educativa* [tesis de maestría Universidad de Guayaquil]. Repositorio institucional. <https://bit.ly/3IYuFcd>
- Cabezas Mejía, E., Andrade Naranjo, D., & Torres Santamaría, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <https://n9.cl/sd73i>
- Castelló-Climenta, A., & Hidalgo-Cabrillana, A. (2012). The role of educational quality and quantity in the process of economic development [El papel de la calidad y la cantidad de la educación en el proceso de desarrollo económico]. *Economics of Education Review*, 31(4), 391-409. <https://bit.ly/3JqxtSh>
- Chang Zhu, C. (2021) Educational Leadership in Chinese Higher Education [Liderazgo educativo en la enseñanza superior china]. *Chinese Education & Society*, 54(56), 161-170. <https://n9.cl/1f9n3>
- Colvard, N., Edwar Watson, C., & Park, H. (2018). The impact of open educational resources on various student success metrics [El impacto de los recursos educativos abiertos en varias métricas de éxito de los estudiantes]. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 30(2), 262-276. <https://n9.cl/c8gnk>
- Croteau, E. (2017). Measures of student success with textbook transformations: The Affordable Learning Georgia Initiative [Medidas de éxito de los estudiantes con las transformaciones de los libros de texto: La iniciativa Affordable Learning Georgia]. *Open Praxis*, 9(1), 93-108. <https://n9.cl/36fl8>
- Delgado Valdivieso, K., & Barba Miranda, L. (2021). *Gestión escolar y liderazgo del directivo*. *Educare*, 25(1), 284-309. <https://n9.cl/7lhj2>
- Encalada Alarcón, M. (2019). Liderazgo directivo y calidad educativa en la Institución Educativa N°0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019. [Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo]. *Repositorio institucional*. <https://n9.cl/w1y7k>
- Espinosa Díaz, Y. (2019). *Liderazgo directivo para impulsar estrategias de educación a distancia*. Editorial Redipe. <https://n9.cl/90286>

- Espinoza Garro, E., Ramirez Cruz, V., Vildoso Villegas, J., & Villegas Berrocal S. (2021). El liderazgo directivo y la calidad de los aprendizajes de estudiantes egresados de las instituciones educativas de la red 13 - UGEL – 04, Comas. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, Edición especial (4), 1-23. <https://n9.cl/3s69k>
- Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., & Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education. <https://n9.cl/2i4>
- Fernández Cristaldo, A. (2020). Clima organizacional y calidad de servicio ofrecido por la Universidad Nacional de Pilar. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1462-1479. <https://bit.ly/3BulxKP>
- Flores, P., & Escobar, L. (2019). Estudio de potencias de pruebas de normalidad usando distribuciones desconocidas con distintos niveles de no normalidad. *Perfiles*, 1(21),1-8 <https://bit.ly/3Owfa7>
- García-Arauz, L. (2016). El liderazgo en la gestión escolar, República de Ecuador. *Revista científica domino de las ciencias*, 2 (num. esp). 269-279.
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación* Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. <https://bit.ly/3ciTMdp>
- Kim Beasy, B., & Casey Mainsbridge, M. (2021). *Academics' perspectives on a student engagement and retention program: dilemmas and deficit discourses* [Perspectivas de los académicos sobre un programa de compromiso y retención de estudiantes: dilemas y discursos deficitarios]. *Teaching in Higher Education*, 1-18.
- Leithwood, K. (2004). Educational Leadership. A Review of the Research. Prepared for the Laboratory for Student Success. Temple University Center for Research in Human Development and Education [Liderazgo educativo. Una revisión de la investigación. Preparado para el Laboratory for Student Success. Centro de Investigación en Desarrollo Humano y Educación de la Universidad de Temple]. <https://bit.ly/3cwUYKI>
- Leithwood, K.; Day, C.; Sammons, P.; Harris, A. y Hopkins, D. (2006). *Successful School*

Leadership. What it Is and How it Influences Pupil Learning. Nottingham: National College for School Leadership / University of Nottingham [Liderazgo escolar exitoso. Qué es y cómo influye en el aprendizaje de los alumnos. Nottingham: National College for School Leadership / University of Nottingham]. <https://n9.cl/9k6k>

León Pajuelo, J. (2019). Desempeño docente y calidad educativa desde la percepción del estudiante en la Institución Educativa N° 81608 “San José”, La Esperanza, 2019. [Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional.

<https://n9.cl/5ua5u>

Llacta Auccaylla, S. (2019). *Liderazgo Directivo y Calidad Educativa en una Institución Educativa Pública, 2019*. [Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <https://bit.ly/3cDhukT>

Lopez-Roldan, P., & Fachelli, S. (2015). Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Universidad autónoma de Barcelona.

<https://bit.ly/3ztUmhJ>

Lowery-Moore, H., Latimer, R., & Villate, V. (2016). The Essence of Teacher Leadership: A Phenomenological Inquiry of Professional Growth [La esencia del liderazgo docente: Una investigación fenomenológica del crecimiento profesional]. *International Journal of Teacher Leadership*, 7 (1). 2-16.

<https://bit.ly/3z5ANut>

Lucena Rodríguez, C., López Segovia, J., Cruz González, C. (2021) Alberto's life story: transforming a disadvantaged school by appreciating the child's voice [La historia de Alberto: transformar una escuela desfavorecida apreciando la voz del niño]. *Journal of Educational Administration and History*, 53(3-4), 249-270.

<https://n9.cl/0f1dr>

Lysenko, M., & Zharinova, N. (2021). *Quality of education as an indicator of the quality of life* [La calidad de la educación como indicador de la calidad de vida]. SHS Web of Conferences, 101, 1-7. <https://n9.cl/0cu5p>

- Marchesi, A., Tedesco, J., & Coll, C. (2009). *Calidad, equidad y reformas en la enseñanza. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura*. Fundación Santillana. <https://n9.cl/3pfv5>
- Mari-Ana, V. (2021) *Redefining student voice: applying the lens of critical pragmatism* [Redefinir la voz de los estudiantes: aplicar la lente del pragmatismo crítico]. *Oxford Review of Education*, 1-17. <https://n9.cl/63atw>
- Martin, Y., Rivera, P. & Gutierrez, E., (2019). Locating Potential Leverage Points In A Systems Thinking Causal Loop Diagram Toward Policy Intervention [The quality of higher education in Kyrgyzstan through the eyes of students]. *World Futures*, 75(8). 609-631.
- Martínez-Iñiguez, J., Tobón, S., López-Ramírez, E. y Manzanilla-Granados, H. (2020). Calidad educativa: Un estudio documental desde una perspectiva 32 socioformativa. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 16(1), 233-258. <https://n9.cl/vvsay>
- Mendoza Ruiz, W. (2021). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de San Miguel Otuzco, 2021 [Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo]. *Repositorio institucional*. <https://bit.ly/3PwYGIT>
- Momunalieva, A., Urdaletova, A., Ismailova, R., & Abdykeev. E. (2020). The quality of higher education in Kyrgyzstan through the eyes of students [La calidad de la enseñanza superior en Kirguistán a través de los ojos de los estudiantes]. *Quality in Higher Education*, 26(3).337-354. <https://n9.cl/pqni7>
- Montes Roldan, M. (2018). *Liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional en una institución educativa desde la percepción de docentes, padres de familia y estudiantes de básica superior de la ciudad de Cuenca en el año 2018* [Tesis de maestría, Universidad Técnica Particular de Loja]. Repositorio institucional. <https://n9.cl/1i8ru>
- Morillo, A. (2013). *Gestión, liderazgo y valores en la Unidad Educativa Particular Latino de Santo Domingo*, durante el período lectivo 2011-2012. [Tesis de maestría, Universidad Técnica Particular de Loja]. Repositorio Institucional. <https://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/6546>

- Nappi, J. S. (2014). The teacher leader: Improving schools by building social capital through shared leadership [El líder docente: La mejora de las escuelas mediante la creación de capital social a través del liderazgo compartido]. *The Delta Kappa Gamma Bulletin*, 80(4), 29-34. <https://n9.cl/445l>
- Néstor, C., & Gómez Rojas, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué? TESEO*. <https://n9.cl/eyrh5>
- Núñez, I., Weinstein, J., & Muñoz, G. (2010). ¿Posición olvidada? Una mirada desde la normativa a la historia de la dirección escolar en Chile. *Psicoperspectivas*, 9(2), 53-81. <https://n9.cl/m6xrb>
- Ordoñez Espinoza, C., Castillo Castillo, C., Ordoñez Lasso, L., & Orbe Guaraca, P. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente* [Tesis de maestría Universidad Católica de Cuenca]. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/3BaRDLI>
- Otzen, Tamara, & Manterola, Carlos. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://bit.ly/3BdNKW0>
- Pachina, N., Kuzovlev, V., & Kuzovleva, N., (2016). Administrative Mobbing in University Educational Environment: Methods of Elimination [El mobbing administrativo en el ámbito educativo universitario: Métodos de eliminación]. *Journal of Advanced Research in Law and Economics*, 8(22), 28. <https://bit.ly/3z7wPln>
- Queupil, J., & Montesinos, C. (2020). El Liderazgo Distribuido para la Mejora Educativa: Análisis de Redes Sociales en Departamentos de Escuelas Secundarias Chilenas. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 18(2), 18. <https://n9.cl/ar20u>
- Quispe Valer, E. (2020). *Liderazgo directivo y calidad educativa de los docentes en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019* [Tesis de maestría de la Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <https://n9.cl/nzj3h>
- Reyes Romero, V., Trejo Cazares, M., & Barrera Topete, C. (2017). El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico

- Nacional de México: una mirada desde los estudiantes. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el desarrollo Educativo*, 8(15), 36. <https://n9.cl/e2wmi>
- Rodríguez, E. (2016). Liderazgo directivo en la hermenéutica micro política de la escuela. *Alteridad. Revista de educación*, 11(2), 239. <https://doi.org/10.17163/alt.v11n2.2016.08>
- Rossi Valverde R., & Rossi Ortiz, G. (2020). Liderazgo directivo, modelo de medida del constructo para aplicación en Educación Básica regular. *Revista Andina del Ecuador*, 4(1), 22. <https://bit.ly/3b3nSBw>
- Said-Hung, E., Garzón-Clemente, R., Marcano, B. (2021). IberoAmerican higher education institutions facing COVID-19 [Las instituciones de educación superior iberoamericanas ante la COVID-19]. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 31 (1-4), 497-511. <https://n9.cl/ab9fe>
- Salas Casio, M., & Soto Medina, G. (2018). *Liderazgo directivo y calidad educativa en la Institución Educativa. Ambo - 2018*. [Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo, Perú]. Repositorio institucional. <https://n9.cl/wp5o6>
- Salvador Cornelio, E., & Sánchez Ortega, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional. *Revista de investigaciones Alto andinas*, 20(1), 150. <https://bit.ly/3z3oHCd>
- Schott, C., & Henricovan Roekel Lars, G. (2020). Teacher leadership: A systematic review, methodological quality assessment and conceptual framework [El liderazgo del profesorado: Una revisión sistemática, evaluación de la calidad metodológica y marco conceptual]. *Educational Research Review*, 31. 2-24. <https://n9.cl/v5i0a>
- Secretaría Nacional de Planificación (2017). *Plan toda una vida*. <https://n9.cl/y44y9>
- Skedsmo, G., & Huber Gerbhard, S. (2021). *What does educational quality mean? [¿Qué significa la calidad educativa?]*. *Educ Asse Eval Acc*, 33, 587–589. <https://bit.ly/3vbKkPE>

Solano Castro, A., Bolaños Olman, O., & Rodríguez Monge, I. (2021). Indicadores de gestión comunitaria: aportes desde la mirada de las personas directoras de instituciones educativas. *Innovaciones Educativas*, 23(34).

<https://bit.ly/3Bfcmxw>

Sonali, S., & Sumeet Singh J., (2021). Moderating effect of perceived trust on service quality – student satisfaction relationship: evidence from Indian higher management education institutions [Efecto moderador de la confianza percibida en la relación entre la calidad del servicio y la satisfacción de los estudiantes: evidencia de las instituciones de educación superior de gestión de la India]. *Journal of Marketing for Higher Education*, 31(2), 280-304.

<https://n9.cl/xom29>

Suarez, F., & Gámez, C. (2017). Aspectos Éticos de la investigación Etnográfica. *El papel de comité de Ética de investigación*, 21(2).

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6176755.pdf>

Tamayo y Tamayo, M. (1999). *El proceso de la investigación Científica. México: fundamentos de investigación con manual de valuación de proyectos.*

<https://n9.cl/nlrqb>

Tintore Espuny, M. (2018). Líderes educativos y justicia social. *Perspectiva Educativa*, 57(2), 100-122. <https://n9.cl/19cr1>

Uribe-Florez, L., Al-Rawashdeh, A., & Morales, S. (2014). Perceptions about teacher leadership: Do teacher leaders and administrators share a common ground? [Percepciones sobre el liderazgo de los profesores: ¿Comparten los líderes docentes y los administradores un terreno común?]. *Journal of International Education and Leadership*, 4(1), 1-15. <https://n9.cl/r7hng>

Vargas, P. (2017). *El liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño del docente en las Unidades Educativas Privadas de la ciudad de Ambato.*

<https://bit.ly/3Oq27JP>

Weinstein, J., & Muñoz, G. (Eds.). (2017). *Mejoramiento y liderazgo en la escuela: once miradas. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Diego Portales:*

Centro de Desarrollo del Liderazgo Educativo (CEDLE),  
2017, 1ª edición. <https://n9.cl/tepkm>

Zarate Torres, R. (2012). Inteligencia emocional y prácticas de liderazgo en las organizaciones colombianas. *Cuadernos de Administración*, 28(47), 89-102.  
<https://n9.cl/s56ak>

**ANEXOS**  
**Anexo1. Matriz Consistencia**

Título: Liderazgo Directivo y Calidad Educativa desde la percepción docente en una Unidad Educativa Pública de Santo Domingo. Ecuador, 2022.

Autora: Olga Maribel Vinueza Guamán

<b>Problema</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Metodología</b>
<p><b>Problema general</b> ¿Existe relación entre liderazgo directivo y calidad educativa desde la percepción docente en una Unidad Educativa Pública Santo Domingo. Ecuador 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Existe relación entre el liderazgo directivo y la eficacia en una Unidad Educativa Pública Santo Domingo. Ecuador 2022?</p> <p>¿Existe relación entre el liderazgo directivo y funcionalidad en una Unidad Educativa Pública Santo Domingo, Ecuador 2022?</p> <p>¿Existe relación entre el liderazgo directivo y eficiencia en una Unidad Educativa Pública Santo Domingo, Ecuador 2022?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación entre liderazgo directivo y calidad educativa desde la percepción docente en una Unidad Educativa Pública Santo Domingo. Ecuador, 2022.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> Analizar la relación entre el liderazgo directivo y la eficacia en una Unidad Educativa Pública Santo Domingo. Ecuador 2022</p> <p>Analizar la relación entre el liderazgo directivo y funcionalidad en una Unidad Educativa Pública Santo Domingo. Ecuador 2022</p> <p>Analizar la relación entre el liderazgo directivo y eficiencia en una Unidad Educativa Pública Santo Domingo. Ecuador 2022</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe relación significativa entre liderazgo directivo y calidad educativa desde la percepción docente en una Unidad Educativa Pública Santo Domingo. Ecuador, 2022</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b> Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y eficacia en una Unidad Educativa Pública Santo Domingo. Ecuador, 2022</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y funcionalidad en una Unidad Educativa Pública Santo Domingo. Ecuador 2022</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y eficiencia en una Unidad Educativa Pública Santo Domingo. Ecuador 2022</p>	<p><b>Variable 01 (X)</b> <b>Liderazgo directivo.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecimiento de dirección.</li> <li>2. Rediseño de la organización.</li> <li>3. Desarrollo de las personas</li> <li>4. Gestión de la instrucción.</li> </ol> <p><b>Variable 02 (Y)</b> <b>Calidad educativa desde la percepción docente.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Eficacia.</li> <li>2. Funcionalidad</li> <li>3. Eficiencia.</li> <li>4. Pertinencia</li> </ol>	<p><b>Método de investigación</b> Cuantitativo Hipotético-deductivo</p> <p><b>Tipo de investigación</b> Correlacional Básica</p> <p><b>Diseño de investigación</b> No experimental, transversal, correlacional</p> <div style="text-align: center;">  <p><b>Población y muestra</b></p> </div> <p>Población: 120 personas, de los cuales 109 son docentes y 11 son autoridades.</p> <p>Muestra: No probabilística de tipo intencional, de la cual se seleccionan para la investigación los 109 docentes.</p> <p><b>Técnicas e instrumentos</b> Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario.</p> <p><b>Estadísticos de prueba</b> Estadística descriptiva: Tablas y gráficas de frecuencias.</p> <p>Estadística Inferencial:</p>

<p>¿Existe relación entre el liderazgo directivo y pertinencia en una Unidad Educativa Pública Santo Domingo, Ecuador 2022?</p>	<p>Analizar la relación entre el liderazgo directivo y pertinencia en una Unidad Educativa Pública Santo Domingo. Ecuador 2022</p>	<p>Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y pertinencia en una Unidad Educativa Pública Santo Domingo. Ecuador 2022</p>		<p>Sin normalidad: Rho de Spearman</p>
---	--	---	--	--

## Anexo 2. Operacionalización de las variables

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de medición	
Liderazgo Directivo	Liderazgo directivo bajo la teoría de la administración, por Frederick Winslow Taylor y por Henri Fayol en el siglo XX. En palabras de Leith Wood et al. (2006), mencionan que los líderes directivos son aquellos que mejoran las condiciones de los docentes, para que ellos puedan impactar en el proceso de enseñanza.	Según Weinstein & Muñoz (2017) liderazgo directivo, será medido con las siguientes dimensiones: establecer dirección, rediseñar la organización, desarrollo de las personas, gestión de la instrucción.	Establecer dirección	Visión compartida	5. Nunca 4. Casi Nunca 3. A veces 2. Casi Siempre 1. Siempre	<b>Niveles</b>  Deficiente (26-61) Moderado (62-95) Eficiente (96-130)
				Aceptación de objetivos		
				Expectativas de alto desempeño		
			Rediseñar la organización.	Estimulación intelectual		
				Entregar un modelo adecuado		
				Atención y apoyo Individual.		
			Desarrollo de las personas	Cultura colaborativa		
				Reestructurar la organización		
				Conectar la institución con su entorno		
			Gestión de la instrucción.	Dotación del personal		
				Apoyo para la instrucción		
				Monitoreo		
				Evitar la distracción del personal		

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CALIDAD EDUCATIVA

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de medición	
Calidad educativa	Calidad educativa bajo la teoría del constructivismo, 1870-1952 con la pedagogía activa de Montessori, Decroly, Pestalozzi, Freinet y Dewey. La calidad educativa según Marches, Tedesco y Coll (2009), mencionan que este término es relativo porque la educación siempre está en constante cambio y se puede mejorar dependiendo del sistema y las políticas internas	La calidad educativa, será medido con las siguientes dimensiones, eficacia, funcionalidad, eficiencia y pertinencia.	Eficacia	Visión institucional Metas pedagógicas Trabajo en equipo	5.Siempre 4. Casi siempre 3.A veces 4Casi nunca 1.Nunca	<b>Niveles</b>  Bajo (26-61) Medio (62-95) Alto (96-130)
			Funcionalidad	Asignación de funciones de los docentes Consenso entre docentes y directivos en las actividades Monitoreo al cumplimiento de actividades		
			Eficiencia	Planificación curricular Evaluación del aprendizaje. Acompañamiento pedagógico.		
			Pertinencia	Convivencia escolar Participación comunitaria		

**Anexo 3: Cuestionario de liderazgo directivo desde la percepción docente**  
**CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO DESDE LA PERCEPCIÓN DOCENTE**

Estimado docente, reciba un cordial saludo, la razón por la cual me dirijo a usted es para presentarle la encuesta la misma que se realizó para recopilar información de importancia sobre él, Liderazgo directivo. Además, se requiere que en los enunciados que a continuación se muestran, usted elija la alternativa que considere apropiada, marcando con un aspa (X), se agradece su participación

**Descripción:**

El instrumento es de carácter anónimo, las contestaciones serán manipuladas solo para este proceso de investigación.

Leer con atención cada ítem y contestar con total honestidad.

Si presenta alguna duda sobre el cuestionario preguntar, para poder llevar con éxito el instrumento.

**Dimensión: Establecer dirección.**

Nro.	Ítem	Escala de valoración				
		Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
1	Se planifican estrategias institucionales de forma participativa.	5	4	3	2	1
2	Se colabora en la mejora de la institución por medio de proyecto educativo.	5	4	3	2	1
3	Los objetivos institucionales son socializados en la comunidad educativa.	5	4	3	2	1
4	Los objetivos institucionales son evaluados periódicamente.	5	4	3	2	1
5	Se mantiene un proceso de evaluación del desempeño docente.	5	4	3	2	1
6	Se incentiva el desempeño docente por medio de formación profesional y continua.	5	4	3	2	1

### Dimensión: Rediseñar la organización

Nro.	Ítem	Escala de valoración				
		Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
7	Se planifica capacitaciones institucionales para el perfeccionamiento docente.	5	4	3	2	1
8	Se promueven convenios institucionales para la capacitación de los docentes.	5	4	3	2	1
9	El proyecto educativo institucional es pertinente con la oferta educativa.	5	4	3	2	1
10	El modelo educativo institucional es pertinente con el proyecto educativo y la planificación curricular.	5	4	3	2	1
11	Se atienden los requerimientos de los docentes de manera oportuna.	5	4	3	2	1
12	Se mantiene una escucha activa ante sugerencias para la mejora de la institución.	5	4	3	2	1

### Dimensión: Desarrollo de las personas

Nro.	Ítem	Escala de valoración				
		Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
13	Se fomenta el trabajo colaborativo en la institución.	5	4	3	2	1
14	Se organizan comisiones y trabajo por áreas curriculares.	5	4	3	2	1
15	La organización institucional es abierta y flexible.	5	4	3	2	1
16	Se evalúa periódicamente el proyecto educativo para cambiar o mejorar la práctica pedagógica de los docentes.	5	4	3	2	1

17	El proyecto educativo institucional se estructura considerando las características del contexto educativo (docentes y estudiantes).	5	4	3	2	1
18	La planificación curricular institucional se estructura considerando las características del contexto educativo (docentes y estudiantes).	5	4	3	2	1

**Dimensión: Gestión de la instrucción**

Nro.	Ítem	Escala de valoración				
		Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca	Nunca (1)
19	Los docentes cuentan con recursos didácticos institucionales para sus clases.	5	4	3	2	1
20	La infraestructura de la institución permite el buen desempeño del docente.	5	4	3	2	1
21	Se evalúa el desempeño docente para sugerir mejoras en las prácticas educativas.	5	4	3	2	1
22	Se motiva la aplicación de prácticas educativas innovadoras en el aula de clases.	5	4	3	2	1
23	Se realiza un acompañamiento a los docentes por parte de la autoridad educativa.	5	4	3	2	1
24	Se realizan observaciones de clases por parte de la autoridad educativa con fines de emitir sugerencias sobre las prácticas educativas.	5	4	3	2	1
26	Los docentes tienen asignadas funciones a cumplir durante la jornada laboral.	5	4	3	2	1
26	La carga horaria de los docentes está conforme a su perfil profesional y se cumple en el horario de clases.	5	4	3	2	1

## **FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO**

---

Nombre	Cuestionario sobre liderazgo directivo
Autora	Olga Maribel Vinuesa Guamán
Año	2022
Lugar	Distrito 23D01
Objetivo	Medir el liderazgo directivo en una Unidad Educativa Pública de Santo Domingo. Ecuador, 2022
Dimensiones	Establecimiento de dirección, Rediseño de la organización. Desarrollo de las personas, Gestión de la instrucción.
Niveles y rangos	Deficiente (26-61); Moderado (62-95); Eficiente (96-130)
Escala de medición	5.Siempre; 4. Casi siempre ;3. A veces ;2Casi nunca; 1.Nunca
Cantidad de ítems	26
Tiempo	20 minutos aproximadamente

---

**Anexo CUESTIONARIO DE CALIDAD EDUCATIVA DESDE LA PERCEPCIÓN DOCENTE Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Instrumento de recolección de datos**

Estimado docente, reciba un cordial saludo, la razón por la cual me dirijo a usted es para presentarle la encuesta la misma que se realizó para recopilar información de importancia sobre la, Calidad educativa desde la percepción docente. Además, se requiere que en los enunciados que a continuación se muestran, usted elija la alternativa que considere apropiada, marcando con un aspa (X), se agradece su participación.

**Instrucciones:**

El instrumento es de carácter anónimo, las contestaciones serán manipuladas solo para este proceso de investigación.

Leer con cuidado cada ítem y contestar con total honestidad.

Si presenta alguna duda sobre el cuestionario preguntar, para poder llevar con éxito el instrumento.

**A. Pregunta de cuestionario**

**Dimensión: Eficacia**

Nro.	Ítem	Escala de valoración				
		Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
1	Existe una visión clara de las metas institucionales.	5	4	3	2	1
2	Se da la posibilidad de múltiples estrategias para cumplir los estándares de aprendizaje	5	4	3	2	1
3	El personal docente labora en función de las metas planificadas.	5	4	3	2	1
4	La planificación curricular institucional es pertinente con la oferta educativa.	5	4	3	2	1

5	Se practica el código de convivencia en la gestión de conflictos de los integrantes de la comunidad educativa.	5	4	3	2	1
6	Los docentes laboran en función de la misión de la institución educativa	5	4	3	2	1
7	Los directivos apoyan la labor docente.	5	4	3	2	1
8	Se incentiva al personal docente a la actualización de conocimientos.	5	4	3	2	1

**Dimensión: Dimensión: Funcionalidad**

Nro.	Ítem	Escala de valoración				
		Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
9	Los docentes son asignados a las clases conforme a su perfil profesional.	5	4	3	2	1
10	Los docentes conocen y cumplen las funciones que se les han asignado.	5	4	3	2	1
11	Se promueve el cumplimiento de los trabajos planificados. por parte de la autoridad educativa y colaboración docente.	5	4	3	2	1
12	Se evalúa el desempeño docente mediante la revisión de las evidencias que se deben cumplir conforme a las funciones asignadas.	5	4	3	2	1
13	La institución cuenta con una infraestructura y mobiliario adecuado.	5	4	3	2	1
14	La institución tiene recursos didácticos para el uso de los docentes	5	4	3	2	1

15	La institución tiene un proceso de gestión y almacenamiento de documentos e información de docentes, estudiantes y autoridades educativas.	5	4	3	2	1
16	La institución cuenta con una base de datos de información de estudiantes, docentes y autoridades.	5	4	3	2	1

### Dimensión Eficiencia

Nro.	Ítem	Escala de valoración				
		Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
17	La planificación curricular está articulada con la planificación curricular institucional y el proyecto educativo institucional.	5	4	3	2	1
18	Se revisa las planificaciones curriculares periódicamente por parte de la autoridad educativa.	5	4	3	2	1
19	Existen lineamientos institucionales para la evaluación de los aprendizajes.	5	4	3	2	1
29	La evaluación de los aprendizajes es frecuente.	5	4	3	2	1
21	Se planifica acompañamiento pedagógico de manera frecuente para estudiantes con dificultades específicas del aprendizaje.	5	4	3	2	1
22	Se planifica acompañamiento pedagógico de manera frecuente para estudiantes con necesidades educativas específicas asociadas a una discapacidad.	5	4	3	2	1

### Dimensión: Pertinencia.

Nro.	Ítem	Escala de valoración
------	------	----------------------

		Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
23	Se gestiona de manera adecuada la convivencia escolar en la institución.	5	4	3	2	1
24	Se planificación acciones para la prevención de conflictos entre estudiantes.	5	4	3	2	1
25	Se planificación acciones para la participación de la comunidad educativa en la institución.	5	4	3	2	1
26	La participación de la comunidad educativa es adecuada.	5	4	3	2	1

### FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE LA VARIABLE CALIDAD EDUCATIVA

Nombre	Cuestionario sobre calidad educativa
Autora	Olga Maribel Vinueza Guamán
Año	2022
Lugar	Distrito 23D01
Objetivo	Medir la calidad educativa desde la percepción docente en una Unidad Educativa Pública de Santo Domingo. Ecuador, 2022
Dimensiones	Eficacia., Funcionalidad, Eficiencia. y Pertinencia
Niveles y rangos	Deficiente (26-61); Moderado (62-95); Eficiente (96-130)
Escala de medición	5.Siempre; 4. Casi siempre ;3. A veces ;2Casi nunca; 1.Nunca
Cantidad de ítems	26
Tiempo	20 minutos aproximadamente

## Anexo 4. Validez de instrumentos de la variable liderazgo directivo.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

---

Opinión de aplicabilidad: Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Maria Nancy Acosta Zambrano  
 DNI: 1304862905

Especialidad del validador: Hse. Gerencia Educativa

..... 10 de Mayo del 2022

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
**<sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Nancy Acosta H.  
 Firma del Experto Informante.

## Validez de instrumentos de la variable calidad educativa

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

---

Opinión de aplicabilidad: Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Maria Nancy Acosta Zambrano  
 DNI: 1304862905

Especialidad del validador: Hse. Gerencia Educativa

..... 10 de Mayo del 2022

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
**<sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Nancy Acosta H.  
 Firma del Experto Informante.

Información Personal						
Identificación:	1304862905	<a href="#">Imprimir Información</a>				
Nombres:	ACOSTA ZAMBRANO MARIA NANCY					
Género:	FEMENINO					
Nacionalidad:	ECUADOR					
Título(s) de cuarto nivel o posgrado						
Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
MAGISTER EN GERENCIA EDUCATIVA	UNIVERSIDAD ESTATAL DEL SUR DE MANABI	Nacional		1025-14-86048055	2014-04-01	
Título(s) de tercer nivel de grado						
Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION EDUCACION BASICA	UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO	Nacional		1013-07-798633	2007-12-07	

<https://bit.ly/3PDwa1Q>

## Validez de instrumentos de la variable liderazgo directivo.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

---

Opinión de aplicabilidad: Aplicable []    Aplicable después de corregir []    No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MANUEL ANTONIO GUEVARA BENITEZ  
 DNI: 171266323-4

Especialidad del validador: MAGISTER EN GERENCIA DE PROYECTOS EDUCATIVOS Y SOCIALES

...19... de ...25... del 20...20

*Manuel Antonio Guevara Benitez*  
 Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

## Validez de instrumentos de la variable calidad educativa

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

---

Opinión de aplicabilidad: Aplicable []    Aplicable después de corregir []    No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MANUEL ANTONIO GUEVARA BENITEZ  
 DNI: 171266323-4

Especialidad del validador: MAGISTER EN GERENCIA DE PROYECTOS EDUCATIVOS Y SOCIALES

...19... de ...25... del 20...20

*Manuel Antonio Guevara Benitez*  
 Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Información Personal	
Identificación:	1712663234
Nombres:	GUEVARA BENITEZ MANUEL ANTONIO
Género:	MASCULINO
Nacionalidad:	ECUADOR

[Imprimir Información](#)

Título(s) de cuarto nivel o posgrado						
Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
MAGISTER EN GERENCIA DE PROYECTOS EDUCATIVOS Y SOCIALES	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	Nacional		1005-09-080676	2009-01-16	

Título(s) de tercer nivel de grado						
Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION PROFESOR DE ENSEÑANZA MEDIA	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	Nacional		1005-02-251148	2002-09-23	

<https://bit.ly/3Sffyzt>

## Validez de instrumentos de la variable liderazgo directivo.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

---

Opinión de aplicabilidad: Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ENRIQUEZ SARANGO MARILIN ISABEL  
 DNI: 0401220611

Especialidad del validador: MSc Gerencia Educativa

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

... 10 de Mayo del 2022

  
Firma del Experto Informante.

## Validez de instrumentos de la variable calidad educativa

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

---

Opinión de aplicabilidad: Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ENRIQUEZ SARANGO MARILIN ISABEL  
 DNI: 0401220611

Especialidad del validador: MSc Gerencia Educativa

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

... 10 de Mayo del 2022

  
Firma del Experto Informante.

**Información Personal**

Identificación: 0401220611 Imprimir Información

Nombres: ENRIQUEZ SARANGO MARILIN ISABEL

Género: FEMENINO

Nacionalidad: ECUADOR

**Título(s) de cuarto nivel o posgrado**

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
MAGISTER EN GERENCIA EDUCATIVA	UNIVERSIDAD ESTATAL DEL SUR DE MANABI	Nacional		1025-14-85048071	2014-04-01	

**Título(s) de tercer nivel de grado**

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION ESPECIALIDAD EDUCACION FISICA	UNIVERSIDAD TECNICA LUIS VARGAS TORRES DE ESMERALDAS	Nacional		1012-05-724882	2008-12-11	

<https://bit.ly/3BnJPGh>

## Anexo 5

### *Confiabilidad de instrumentos y prueba de normalidad*

Variables y dimensiones	gl	Sig.	Toma de decisiones si tiene o no distribución normal
Liderazgo directivo	109	,001	Sin normalidad
Calidad educativa	109	,000	Sin normalidad
Eficacia	109	,000	Sin normalidad
Funcionalidad	109	,000	Sin normalidad
Eficiencia	109	,000	Sin normalidad
Pertinencia	109	,000	Sin normalidad

### *Grado de relación según un coeficiente de correlación*

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	0 correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.75 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

## Fiabilidad de los instrumentos

### *Estadístico de fiabilidad de Liderazgo Directivo*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	26

### *Estadístico de fiabilidad de la Calidad Educativa*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	26

Anexo6

Autorización de aplicación de instrumentos

Santo Domingo 06 de junio del 2022

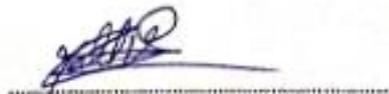
Lcda. Vilma Salazar

RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA VIVIAN LUZURIAGA VÁSQUEZ

De mi consideración:

Reciba un efusivo saludo deseándole éxitos en su vida personal; el presente documento tiene la finalidad, solicitarle la autorización para la aplicación de un cuestionario, Instrumentos para la investigación de tesis Liderazgo directivo y calidad educativa desde la percepción docente en una Unidad Educativa Pública de Santo Domingo. Ecuador, 2022, que servirá de insumo del trabajo de grado, investigación como parte del proceso de maestría.

De ante mano agradezco la atención que se le de a la presente



Atentamente;

Lcda. Olga Vinueza

1723102081

MAESTRANTE DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO



Escaneado con CamScanner