



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO PROFESIONAL DE POSGRADO EN
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Gestión directiva, capacitación profesional en la mejora de la calidad educativa de las
instituciones educativas de la Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTORA:

Mtra. OLGA EUGENIA RODRIGUEZ CABALLERO

ORCID ID 0000-0002-0983-4584

ASESOR:

DR. HUGO RICARDO PRADO LOPEZ

ORCID ID 0000-0003-4010-3517

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas y del Territorio

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

El presente trabajo es dedicado a mis padres, a mi familia y en especial a mis hijos

Agradecimiento

Agradezco a Dios, a mis padres y a mi familia.

A mí asesor Dr. Hugo Lopez, maestro y guía.

Acta de Aprobación de Tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 01-18-2020 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

OLGA EUGENIA RODRIGUEZ CABALLERO

cuyo título es:

Gestión directiva, capacitación profesional en la mejora de la calidad educativa de las instituciones educativas de la Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de:

15 quince.

Lima, San Juan de Lurigancho 18 de Enero del 2020


DRA. TORRES/CACERES
FÁTIMA DEL SOCORRO
PRESIDENTE


DRA. NARVAEZ ARANIBAR TERESA
SECRETARIO


DR. PRADO LOPEZ HUGO
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--	--------	-----------

Declaratoria de Autenticidad

Declaratoria de autenticidad

Yo, OLGA EUGENIA, RODRIGUEZ CABALLERO, alumna del Programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad César Vallejo, con DNI 09564803 con la tesis titulada: "Gestión directiva, capacitación profesional en la mejora de la calidad educativa de las instituciones educativas de la Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019."

Declaro bajo juramento que:

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

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

Lima, 30 de enero del 2020



OLGA RODRIGUEZ CABALLERO
DNI N° 09564803

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Acta de Aprobación de Tesis	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Resumen	x
Abstract	xi
Resumo	xii
I. Introducción	13
II. Método	37
2.1. Tipo y Diseño de investigación	37
2.2. Operacionalización de variables	39
2.3. Población, muestra y muestreo	43
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	44
2.5. Procedimientos	46
2.6. Métodos de análisis de datos	46
2.7. Aspectos éticos	46
III. Resultados	47
IV. Discusión	69
V. Conclusiones	75
VI. Recomendaciones	76
Referencias	78
ANEXOS	84

ANEXO 1	85
ANEXO 2	89
ANEXO 3	91
ANEXO 4	93
ANEXO 5	95
ANEXO 6	101
ANEXO 7	102
ANEXO 8	111
ANEXO 9	120
ANEXO 10	129
ANEXO 11	131
ANEXO 12	146
ANEXO 13	147
ANEXO 14	148
ANEXO 15	149
ANEXO 16	150

Lista de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable: Gestión directiva	40
Tabla 2. Operacionalización de la variable Capacitación profesional	41
Tabla 3. Operacionalización de la variable Calidad educativa	42
Tabla 4. Confiabilidad de la variable Gestión directiva	45
Tabla 5. Confiabilidad de la variable capacitación profesional	45
Tabla 6. Confiabilidad de la variable calidad educativa	45
Tabla 7. Frecuencia de niveles de la variable Gestión Directiva	47
Tabla 8. Frecuencia de niveles de la variable gestión directiva por dimensiones	48
Tabla 9. Frecuencia de niveles de la variable Capacitación Profesional	49
Tabla 10. Frecuencia de niveles de la variable capacitación profesional por dimensiones	50
Tabla 11. Frecuencia de niveles de la variable calidad educativa	51
Tabla 12. Frecuencia de niveles de la variable calidad educativa por dimensiones	52
Tabla 13. Ajuste del modelo de la hipótesis general	53
Tabla 14. Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	53
Tabla 15. Estimaciones de parámetros de la hipótesis general	55
Tabla 16. Ajuste del modelo de la hipótesis específica 1	56
Tabla 17. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	56
Tabla 18. Estimaciones de parámetros de la hipótesis específica 1	58
Tabla 19. Ajuste del modelo de la hipótesis específica 2	59
Tabla 20. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	60
Tabla 21. Estimaciones de parámetros de la hipótesis específica 2	61
Tabla 22. Ajuste del modelo de la hipótesis específica 3	62
Tabla 23. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3	63
Tabla 24. Estimaciones de parámetros de la hipótesis específica 3	64
Tabla 25. Ajuste del modelo de la hipótesis específica 4	65
Tabla 26. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4	66
Tabla 27. Estimaciones de parámetros de la hipótesis específica 4	67

Lista de figuras

Figura 1. Porcentaje de niveles de la variable gestión directiva	47
Figura 2. Porcentaje de niveles de la variable gestión directiva por dimensiones	48
Figura 3. Porcentaje de niveles de la variable capacitación profesional	49
Figura 4. Porcentaje de niveles de la variable capacitación profesional por dimensiones	50
Figura 5. Porcentaje de niveles de la variable calidad educativa	51
Figura 6. Porcentaje de niveles de la variable calidad educativa por dimensiones	52

Resumen

El objetivo de este estudio fue determinar cómo influye la gestión directiva y la capacitación profesional en la mejora de la calidad educativa de las IE en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019. El diseño empleado fue no experimental, y el método hipotético deductivo, con un tipo de estudio descriptivo. De acuerdo a su carácter, fue descriptivo-correlacional- causal, y según su naturaleza, cuantitativo. Finalmente, su alcance temporal fue transversal, tomando en consideración que la información fue medida en un solo tiempo.

Así también, se usó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, con ello se logró medir las variables Gestión directiva, Capacitación de personal y Calidad educativa, constando de 20 ítems cada cuestionario, subdividido en dimensiones. Todas las respuestas fueron diseñadas tipo escala de Likert, lo que permitió medir variables y dimensiones de estudio.

Referente a la Población, fue conformada por 242 directores, correspondientes a las instituciones educativas de la Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019. El muestreo que se empleó fue el probabilístico, aleatorio simple, y a través de una fórmula estadística, se obtuvo una muestra de 149 directores.

El resultado final demostró que la gestión directiva y capacitación profesional influyen en la variable calidad educativa de Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 53%, con la significatividad estadística de 0,000.

Palabras clave: Gestión directiva, capacitación profesional, calidad educativa.

Abstract

The objective of this study was to determine how directive management and professional training influence the improvement of the educational quality of EI in Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019, 2019. The design used was non-experimental, and the method was deductive hypothetical type, with a type of descriptive study. According to its character, it was descriptive-correlational-causal, and according to its nature, quantitative and finally, its temporal scope was transversal, considering that the information was measured in a single time.

Likewise, the survey technique was used and as an instrument the questionnaire, with this it was possible to measure the variables Management management, Personnel training and Educational quality, consisting of 20 items each questionnaire, sub-divided into dimensions. All responses were designed like Likert scale, which allowed measuring variables and study dimensions.

Regarding the Population, it was formed by 242 directors, corresponding to the educational institutions of Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019. The sampling that was used was the probabilistic, simple random, and through a statistical formula, a sample of 149 directors was obtained.

The final result showed that management and professional training influence the educational quality variable of Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019, according to the pseudo-square Nagelkerke of 53%, with the statistical significance of 0.000.

Keywords: Management, professional training, educational quality.

Resumo

O objetivo deste estudo foi determinar como o gerenciamento diretivo e a formação profissional influenciam a melhoria da qualidade educacional da EI em Ugel Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019. O design utilizado não foi experimental e o método foi do tipo hipotético dedutivo, com um tipo de estudo descritivo. De acordo com seu caráter, era descritivo-correlacional-causal e, de acordo com sua natureza, quantitativo e, finalmente, seu escopo temporal era transversal, considerando que as informações foram medidas em um único momento.

Da mesma forma, foi utilizada a técnica de pesquisa e, como instrumento, o questionário, com isso foi possível mensurar as variáveis Gestão da gestão, Treinamento de pessoal e Qualidade educacional, constituídas por 20 itens cada questionário, subdivididos em dimensões. Todas as respostas foram delineadas como escala Likert, que permitiu medir variáveis e dimensões do estudo.

Em relação à População, foram constituídos 242 diretores, correspondentes às instituições de ensino de Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019. A amostra utilizada foi a probabilística, aleatória simples e, por fórmula estatística, foi obtida uma amostra de 149 diretores.

O resultado final mostrou que a gestão e a formação profissional influenciam a variável qualidade educacional da Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019, segundo o pseudo-quadrado Nagelkerke de 53%, com significância estatística de 0,000.

Palavras-chave: Gestão, formação profissional, qualidade educacional

I. Introducción

El desenvolvimiento de las instituciones educativas, ya sea de categoría particular o estatal, primaria o secundaria, requieren de personal directivo totalmente calificado para el puesto que va a desempeñar, pues de ello va depender el tipo de educación que se les impartirá a los estudiantes que asistan, y se reflejará en la calidad educativa que transmitirá la institución. Con el transcurrir de los años en el ámbito educacional, diversos aspectos han experimentado cambios relevantes, los cuales han sido generados por la evolución constante de la tecnología y la globalización, originando que se produzca una transformación interesante en los procesos que son utilizados para el manejo de una entidad educativa, como son la gestión directiva y capacitación profesional, lo que a su vez, influye de manera directa en los estándares educativos de dichas instituciones (Unesco 2014,p.33).

En Latinoamérica, son muchas las instituciones educativas que sufren la consecuencia de que no se lleve a cabo una buena gestión directiva, y no se capacite de manera adecuada al personal encargado de la misma, debido a esto, este tipo de instituciones son las que más problemas presentan al momento de adaptarse a los cambios que demanda la sociedad hoy en día, tal es el caso de países como Brasil, México y Guatemala, donde se ven situaciones en las cuales los directivos a pesar de las exigencias del puesto, no disponen de una dedicación exclusiva a las diferentes gestiones que se deben llevar a cabo para obtener una función directiva que favorezca a todo el conglomerado de la institución (Unesco 2014,p.35).

Se ha determinado que en el Perú una de las organizaciones que ha sido relegada al anacronismo y que no se adaptó a las demandas que se han presentado en la comunidad, son las entidades educativas, en las cuales se puede observar que en su mayoría aún mantiene la misma dinámica, estructura y sistema de funcionamiento parecido a décadas anteriores, lo que significa que se vienen manejando las mismas gestiones directivas sin alcanzar los estándares de calidad esperados, y que la comunidad educativa requiere y merece (Camacho, 2019,p.11).

En Lima se vive esta realidad, exactamente en las I.E. de la red 4- Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019, donde el manejo y control de las instituciones se ha visto afectada debido a que no se realiza de manera óptima una gestión directiva, la cual pueda permitir el pleno desarrollo de las distintas actividades procesos que cumplen, así brindar resultados óptimos en la educación que se les brinda a los miles de estudiantes que asisten a las aulas;

este problema se puede presentar por diferentes razones, bien puede ser por la falta de capacitación al personal profesional, o por alguno de los ejemplos antes mencionados, lo que si se ha hecho evidente es la deficiente gestión directiva que realizan los directores encargados de manejar estas entidades educativas, teniendo como resultado una baja calidad en cada uno de los procesos y elementos que depende de una gestión; impactando directamente en los contenidos, programación, interacción entre los involucrados, es decir docentes, padres de familia y alumnos, uso del presupuesto e infraestructura. Si bien es cierto, no se puede adjudicar todas las falencias del sistema educativo al personal directivo y funcionarios de las entidades educativas, ya que en gran medida dependen del Ministerio de Educación, pero si depende de los funcionarios educativos optimizar y repotenciar acorde a sus posibilidades la calidad en sus instituciones, aspectos que no se ha ido visualizando.

Debido a lo antes descrito, nace la necesidad de llevar a cabo este proceso investigativo, de esta manera determinar y ser más precisos en el problema que genera las deficiencias de calidad educativa en las instituciones analizadas, así brindar a este grupo relevante de la sociedad la información necesaria para llegar a una solución efectiva y acorde a las competencias educativas que los jóvenes alumnos y la sociedad en su conjunto requieren.

Lo descrito ha sido sustentando y analizado en diversos ámbitos, tanto a nivel internacional como nacional. Por ello, se presenta un conjunto de estudios previos que ayudarán a tener un mayor entendimiento de la investigación. Entre los estudios previos a nivel internacional, destaca el estudio de Ávila (2017), quien expuso su investigación “*Aportes a la calidad en la educ. rural en de tres países de América del Sur: experiencias pedagógicas*”. Tesis doctoral presentada en la Universidad de La Salle, Colombia. Su objetivo fue hacer un análisis comparativo de la calidad educativa en zonas rurales de tres países de América del Sur. La metodología fue desarrollada dentro del enfoque cualitativo, la unidad de estudio fueron las instituciones educativas rurales de los tres países señalados. Concluyendo que hay diferencias notorias en la calidad de educación entre los tres países; destacando por su trabajo progresivo y constante en la educación rural de calidad en Brasil, donde se descentralizó la gestión educativa, dándole a los gobiernos regionales y locales facultades para hacer mejoras en la calidad educativa, si bien es cierto, aún hay mucho por mejorar, pero la experiencia brasileña es un paradigma para tomar en cuenta. En cambio, Colombia y México presentan aún problemas de infraestructura, sobre todo en las zonas más

alejadas, pero ello se debe en sí a la violencia política y social que aún persisten en estos países, tanto por la subversión, tráfico de drogas y paramilitares que hay en Colombia y México respectivamente. Este fenómeno social limita el accionar del Estado en llevar a cabo planes de mejorar la calidad educativa, ya que existen zonas gobernadas por estos grupos. Es muy probable que la educación rural mejore en estos países cuando se haya eliminado los conflictos sociales que los afectan.

Por su parte, Ortega (2015), dio a conocer el estudio “Requerimientos *de aprendizaje técnico profesional de los encargados de administración de la Univ. Latinoamericana- Ext. Guayaquil, para mejorar el servicio a usuario y clientes*”. Tesis para optar el grado de doctor en Docencia y Gerencia, en la Univ. de Guayaquil. El objetivo principal se basó en identificar el grado de preparación especializada de los empleados del área administrativa de la institución universitaria objeto de estudio. El tipo de investigación fue descriptivo, con una metodología explicativa y diseño no experimental. La población fue de 130 individuos y la muestra fue la misma cantidad; como instrumento para la recolección de datos se utilizó el cuestionario. Después de haber analizado los resultados se llegó a la conclusión de que la capacitación en el personal de trabajo es indispensable y que esto incide de manera positiva en la calidad de servicio que se le brinda, tanto a los alumnos como a otros usuarios, pero que, a pesar de ello, a los trabajadores que prestan sus servicios no se les capacita de manera constante, por lo que se le recomendó a la universidad que implementará estrategias para solventar la situación que se presenta.

De la misma forma, Asprella (2015), presentó la investigación “*Modelos de gestión en personal directivo de entidades educativas correspondiente al nivel secundario*”. Tesis para optar el grado de doctor en Ciencias de la Educación en la Univ. de Sevilla. El objetivo principal fue conocer cómo un modelo de gestión directiva influye en las entidades educativas de dicho nivel educativo. El tipo de investigación fue explicativa, con una metodología descriptiva y un diseño cuasi experimental; como instrumentos para la recolección de datos se utilizaron la entrevista y el cuestionario, la población estuvo constituida por tres instituciones educativas. Después de analizar los resultados se llegó a concluir que la gestión directiva que se implementaba en dos de estas entidades no era la adecuada, por lo tanto, se procedió a emplear el modelo diseñado por el autor, haciéndose evidente una mejoría, por lo que se les recomendó a estas entidades educativas que

mantuvieran el modelo que se les proporcionó o que implementaran una más acorde a sus necesidades, con el fin de evitar los inconvenientes existentes.

Por su parte, Torres (2017), presentó *“Evaluación de la calidad educativa en Andalucía a partir de la perspectiva de los docentes de educación básica (primaria)”*. Para optar el grado de doctor en Educación y Pedagogía Social, en la Univ. Sevilla. El objetivo fue tomar como referencia la opinión proporcionada por los profesores acerca de la calidad educativa, así suministrarle sugerencias y procedimientos para mejorar el déficit del sistema educativo. La metodología de la investigación fue desarrollada dentro del enfoque cuantitativo, la muestra abarcó a 379 docentes y su modalidad de estudio fueron las encuestas en instituciones del sistema educativo regional de Andalucía. Después de analizar los resultados, se llegó a la conclusión que muchos profesionales de la educación no poseen certificados que avalen un grado superior de estudio, solo cuentan con una diplomatura básica, lo que no garantiza que los alumnos adquieran conocimientos necesarios por parte de los profesores. De igual forma, hay variaciones con respecto a lo opinión de cada profesor en el sentido de que la instrucción inicial del profesorado es suficiente para preparar a los alumnos, puesto que unos difieren y otros están de acuerdo.

De igual forma, Vázquez (2015), dio a conocer el estudio *“Políticas y procesos de calidad total en la educación universitaria en Chile”*. Para obtener el grado de doctor en Didáctica, en la Univ. de Sevilla. El objetivo de la investigación fue conocer la evolución de los procesos de enseñanzas en instituciones universitarias, e indagar cuáles son las mejoras que se implementarán a futuro. El enfoque fue cualitativo fenomenológico, la muestra abarcó 24 entrevistas incluyendo al rector, vicerrectores, alumnos y profesores universitarios, y el instrumento para recolectar los datos recayó en la ficha de entrevista. Acorde a los resultados, se concluyó que el método nacional de calidad educativa chileno muestra porcentajes positivos en niveles de educación universitaria, y de igual manera, propuso aplicar dicha metodología a niveles básicos en educación, y prepara a los niños para recibir conocimientos de mayor envergadura.

En la misma línea expositiva, se incluyeron trabajos previos del ámbito nacional, resaltando el estudio de Sánchez (2016), quien presentó *“Gestión del talento humano y gestión directiva en los procesos en las entidades educativas de la UGEL 04”*. Tesis para optar el grado doctor en Gestión y calidad educativa, en la Universidad César Vallejo. El objetivo fue conocer cómo influye la gestión del talento humano y la gestión directiva en los

procesos en entidades educativas; el enfoque fue cuantitativo, de tipo básico, con un nivel explicativo y diseño no experimental. La población estuvo constituida por 245 individuos y la muestra fue de la misma cantidad; como instrumento de recolección de datos se utilizó el cuestionario. Una vez recopilada la información y realizado el análisis estadístico se pudo concluir que las dos variables independientes inciden de manera significativa en la variable dependiente, por lo tanto, si no se lleva una gestión del talento humano se seguirá limitando el accionar de la gestión directiva, y en esa misma línea la gestión por procesos, afectando el desarrollo interno de las instituciones educativas analizadas, tanto a nivel de contenido y alcance de objetivos educacionales.

Por su lado, Rufasto (2016) desarrolló la investigación “*Eficiencia educativa y gestión educativa en el abandono escolar del nivel secundario de la red 15 El Agustino 2016*”. Tesis doctoral en la Universidad César Vallejo. Su objetivo fue conocer la influencia de la calidad educativa en la gestión en la deserción de escolares. El enfoque fue cuantitativo, explicativo de diseño no experimental, con una muestra de 198 docentes; la técnica de recolección de datos fue la encuesta. Se logró concluir que sí existe influencia entre la calidad educativa, gestión y el abandono escolar, es decir, hay un porcentaje elevado de estudiantes que desertaron porque el centro de estudios no contaba con el perfil y calidad requerida para retener a este grupo de estudiantes, encontrando fallas en la gestión y alcance de la calidad que perjudicó a los estudiantes.

Asimismo, Solís (2015), dio a conocer la investigación “*Gestión directiva, clima educativo y nivel de conocimiento en entidades Educativas (nivel secundario) de Los Olivos - UGEL 02 – 2015*”. Tesis para optar el grado de doctor en Educación, en la Univ. César Vallejo. El objetivo fue dar a conocer de qué manera la gestión directiva y el clima educativo influyen en el nivel de aprendizaje en entidades educativas. El enfoque fue cuantitativo, de tipo sustantivo, y nivel explicativo, con un diseño no experimental y con método hipotético deductivo. La población estuvo conformada por 249 alumnos que pertenecían a la institución en estudio, mientras que para la recolección de datos se utilizó el cuestionario. Se llegó a la conclusión de que las variables se relacionan de manera favorable y el grado de relación entre ellas es significativo, así como también el nivel de aprendizaje de los estudiantes se puede ver beneficiado o afectado, esto dependiendo del tipo de gestión que se aplique.

De igual forma, Tello (2015), presentó la investigación “*Bienestar estudiantil y nivel de calidad educativa en las Univ. del consejo regional interuniver. del centro*”. Tesis para

optar el grado de doctor en Ciencias de la Educación, en la Universidad Nacional del Centro del Perú. Su finalidad fue establecer el grado de satisfacción de los alumnos en lo referente a los niveles de calidad educativa ofrecida por el centro de estudio. El tipo de investigación fue descriptivo, la muestra lo constituyeron 1.000 alumnos constituyeron la muestra, y la técnica para recabar los datos fueron las encuestas. Después de analizar los resultados comparativos de la investigación se llegó a la conclusión que los alumnos se muestran satisfechos con la calidad educativa brindada en las universidades del CRI centro.

Finalmente, Aguirre (2018), presentó el estudio *“Medición de conocimiento del docente de evaluación y acreditación en educación básica- regular y el nivel de calidad de gestión educativa en colegios de la ciudad de Huánuco – 2017”*. Tesis para optar el grado académico de doctor en Educación, en la universidad de Huánuco. El objetivo fue encontrar la relación entre el grado de conocimiento de los docentes de las instituciones y la calidad educativa de los estudiantes. El tipo de estudio fue descriptivo correlacional, la población fue conformada por 705 docentes y la muestra 523 docentes que fueron seleccionados mediante el muestreo probabilístico. Luego de analizar los resultados de la investigación se llegó a la conclusión que existe relación favorable entre los educadores y la educación básica que se ofrece a los estudiantes, ya que esta se encuentra acreditada con la calidad educativa en las escuelas de Huánuco.

Por otra parte, se incluyeron diversos aspectos teóricos que dan un soporte conceptual a la investigación; iniciando con la variable gestión directiva, que fue definida por el MINEDU (2011) como “el factor esencial para que un proyecto educativo tenga éxito, pues la gestión directiva es la encargada de direccionar de manera estratégica la cultura que tendrá la institución, así como también el clima y el gobierno escolar, aunado a esto, también se encuentran las relaciones entre los compañeros de trabajo; así a través de esta herramienta, el director encargado de una institución y su equipo, garanticen el desarrollo, organización y óptimo funcionamiento de la entidad educativa” (p. 23).

El Ministerio de Educación en su concepto de gestión directiva muestra el valor que tiene para el desarrollo de una institución educativa; es la que establece las bases para tener un clima organizacional adecuado, de igual manera, debe estar al tanto de la evolución de los impactos positivos y negativos para reforzarlos y mejorarlos según corresponda.

Por su parte, Arroyo (2009) conceptualizó la gestión directiva haciendo referencia a que el directivo de una institución es el encargado de establecer objetivos y reglas claras para los docentes, su rol principal es garantizar la permanencia y rentabilidad de la institución a través de métodos claramente definidos y comprendidos. El directivo debe ser el encargado de implementar estrategias que aseguren la evolución y crecimiento de la institución educativa, además, debe tener conocimiento e intervención en el manejo de todas las áreas del plantel educativo, no solo en la enseñanza, también de la infraestructura y servicios en general (p. 10).

Es el que se encarga de visionar objetivos y realizar las acciones necesarias para hacerlos realidad a través de las gestiones que corresponde, todo lo concerniente con el personal de las áreas de la institución que permitan realizar un buen desarrollo de las actividades educativas, y el manejo adecuado de la institución, manteniendo la autoridad, pero sin abusar del cargo.

Por su parte, Finol, Vallejo y García (2012) expusieron que las habilidades directivas consisten en el control que lleva el directivo en las instituciones para garantizar la gestión organizativa, funcionamiento adecuado, prever cualquier problema y encontrar la mejor solución de acuerdo al conocimiento que tenga. De igual manera, le corresponde al directivo velar por el aprendizaje de los alumnos y fomentar un excelente clima organizacional, en el que pueda existir una buena relación entre todos los individuos que forman parte de la institución, de igual forma, el directivo es el encargado de crear sentido de pertenencia y compromiso para el avance del plantel educativo (p.90).

Los autores hacen referencia a que el directivo debe tener la capacidad de atender y solventar situaciones conflictivas de manera eficiente y eficaz, en este sentido el directivo debe observar si los profesores están haciendo bien su trabajo en cuanto a la enseñanza de los alumnos, y asegurar que el personal que hace labora en la institución esté comprometido con la evolución y cumplimiento de la misión y visión.

Por otro lado, se exponen las dimensiones que integran la gestión directiva en las instituciones educativas. Comenzando por la dimensión institucional que según el MINEDU (2011), es la que se encarga de indicar como va a estar estructurada y organizada la institución, de igual manera, dentro de este contexto se establecen las diferentes responsabilidades que cada quien debe tener respecto al cargo laboral que va a desarrollar; se

indican la manera en el que el personal debe relacionarse, así como también se encarga de implantar las normas explícitas e implícitas (p.33).

Esta dimensión da a entender que el directivo debe tener en cuenta las capacidades de su personal para saber de qué manera los va a distribuir en las diferentes áreas, según su capacitación profesional, todo esto, con la finalidad de garantizar un mejor rendimiento y desenvolvimiento en el área de trabajo, de esta manera aumentar la productividad, como también debe asegurarse que el personal cumpla las normas impartidas.

Así también Cerit (2009), expuso que “la gestión directiva corresponde a una actitud de liderar a otros con un propósito organizacional, colocando las necesidades de la institución y las necesidades de las personas por encima de las necesidades del mismo líder. Es decir, que una gestión directiva se debe enfocar en el desarrollo de sus colaboradores, con la intención de aumentar sus capacidades para ejercer tareas creativas y asumir mayores responsabilidades en el trabajo” (p.610).

Dicho enfoque de liderazgo es el que se requiere por parte de la gestión directiva de las instituciones educativas, donde los directores deben aportar estrategias para fomentar el trabajo en equipo, de esa forma potenciar las cualidades y destrezas del personal docente, así mejorar el desempeño laboral y favorecer el índice académico del alumnado.

De igual forma se encuentra la dimensión administrativa, en este contexto es donde se lleva a cabo el manejo de los recursos monetarios, materiales y humanos pertenecientes a la institución; además de que se realizan los procesos técnicos para el funcionamiento de la organización, así como la seguridad y control de la información que se maneja. Esta área también se encarga de gestionar que se lleve a cabo el cumplimiento de las normas, y a su vez supervisa la delegación de funciones (MINEDU, 2011, p. 33).

Esta parte requiere una buena gestión de las finanzas institucionales, ya que de estas depende el equilibrio de la organización, como se dice, es la administración que permitirá el funcionamiento de la organización de manera adecuada; el directivo debe atender las diversas tareas y estar preparado ante cualquier deficiencia, por lo que tendrá que solventarla con una buena gestión, de igual manera, con el recurso humano, debe estar pendiente de cualquier irregularidad en cuanto a su desempeño.

Para Ibrahim, Mazin (2017), “la administración puede ser vista como el arte de alcanzar las tareas de manera eficiente. En el contexto educativo, la buena gestión

administrativa es tan necesaria e importante en la sociedad actual, inclusive, cobra mayor relevancia, considerando que la educación es uno de los sectores más influyentes y trascendentales, ubicándose sobre otras organizaciones ya sea del sector público o privado. Por ello, los administradores educativos de todos los niveles, desde el área directiva hasta los docentes, deben tomar en serio sus roles para elevar el nivel educativo a partir de una gestión administrativa eficiente” (p.327).

Se demuestra así, que los directores de las instituciones educativas son claves en la gestión administrativa, y en función a ello, deben emplear habilidades y competencias para manejar responsablemente los recursos económicos asignados para el ejercicio de la docencia, así podrán alcanzar los objetivos de la organización.

La dimensión pedagógica estudia cuáles son las opciones educativas y metodológicas relevantes y que aportarían beneficios a la comunidad estudiantil para luego ser implementadas; se realiza la planificación, evaluación y certificación, así como las prácticas pedagógicas que serán usadas por los docentes; a su vez, se encarga del desarrollo personal y profesional que tendrán los educadores, así brindar una educación de calidad (MINEDU, 2011, p. 33).

Según el Ministerio de Educación el directivo de una institución debe evaluar que método de estudio es mejor para el estudiante, así promover su evolución y crecimiento académico; de esta manera se va creando una buena reputación en la institución, caracterizada por impartir educación de calidad. Como también debe asegurar que el personal docente esté altamente capacitado para brindar una educación de excelencia.

De acuerdo a Gore, Lloyd, Smith, Bowe, Ellis y Lubans (2017), “es esencial para el desarrollo docente, contar con marcos pedagógicos robustos, que posean modelos de enseñanza destinados a mejorar los procesos de colaboración para tal desarrollo profesional. Se debe considerar, además, ampliar dichos modelos al contexto internacional para mejorar la enseñanza, donde se incluya interés por la justicia social, la conexión del aprendizaje escolar con situaciones sociales más amplias y por el método de aprendizaje. De esta manera, se podrán unir esfuerzos dentro de la formación del profesorado, así desarrollar hábitos de investigación y formas productivas de colaboración entre colegas, fomentando la evaluación y refinamiento de la enseñanza, de ésta forma, se fortalece los aspectos intelectuales y profesionales educativos” (p.111).

Es así como los expertos proponen soluciones en el marco pedagógico docente, para lograr una transformación en el sistema educativo, que permita integrar la gestión directiva con los docentes y el alumnado de las instituciones educativas, así influir en el progreso de la sociedad en la cual se desenvuelve.

Finalizando con la dimensión comunitaria, es el área encargada de estudiar las necesidades que tenga la comunidad así dar respuesta a ellas, tiene como facultad manejar las posibles relaciones que puedan surgir con el entorno de la institución, así como la comunicación con los familiares de los estudiantes, por último, es la encargada de establecer las diferentes redes de apoyo para la comunidad estudiantil (MINEDU, 2011, p. 33).

El personal directivo de una institución además de estar vinculado con la formación de los estudiantes y con el personal de trabajo, debe también prestar atención a las dificultades que presenta la comunidad para la cual es prestadora de servicios, es decir, que también se deben relacionar con las personas externas a la institución, como por ejemplo los padres y representantes de los alumnos de la institución, escuchando inquietudes y cualquier sugerencia que tengan que aportar a la institución.

Como lo indicaron Egeberg, McConney y Price (2016), “es importante para maestros, directores y administradores escolares, la percepción de la comunidad en cuanto a la eficacia educativa y estándares de rendimiento estudiantil. En ese aspecto, es favorable mejorar la efectividad de los docentes, a través de procedimientos estandarizados donde se pueda detallar lo que se espera de ellos, lo que deben saber y hacer de acuerdo a sus conocimientos y perspectivas sobre su gestión en el aula, y sobre el acompañamiento a sus alumnos” (p.10).

A través de dicha estandarización de procesos y lineamientos internos de la institución, se podrá brindar a la comunidad mayor confianza y transparencia sobre la gestión de directores, personal y empleados escolares en general. Ello derivará a su vez, en el óptimo desempeño de los estudiantes tanto a nivel académico como social, logrando mayor integración con la comunidad donde se desenvuelve.

La gestión directiva ha sido un tema de amplio debate y estudio, por lo que se han generado diversos enfoques que la explican, cada una desde su perspectiva; por su amplitud, se ha limitado a describir enfoques relacionados con la educación y dirección. Como es el enfoque socio formativo en la gestión directiva. Donde Herrera y Tobón (2017) definen que este enfoque se centra en los niveles de formación con el que cuenta el director de la

institución, su preparación y capacidad de acción ante circunstancias adversas. De igual manera, el director también es el encargado de influenciar en los individuos para alcanzar sus metas; es decir, formar a las personas para que actúen con un propósito claro, en este sentido, se encarga de potenciar las capacidades de los miembros del equipo de trabajo en sus respectivas áreas (p. 178).

Los autores de este artículo precisan que la formación del directivo de la institución debe ser sólida y debe estar fundamentada en valores y conocimientos que permitan que realice una buena gestión de sus funciones; como su capacidad de liderazgo que debe aportar para que el personal que integra la institución crezca tanto personal como profesionalmente, así ayudarlos a lograr sus objetivos.

Otro enfoque afín a la gestión directiva, es el de las competencias en la gestión directiva, que consiste en medir la gestión directiva de las instituciones basado en sus competencias, las cuales radican en pensamientos que permiten resolver una dificultad y ejecutar acciones ante una determinada situación. Es decir, la adquisición de conocimientos a través de la experimentación y la práctica. Los directivos son responsables de implementar las estrategias adecuadas para producir y disponer de los recursos necesarios en el cumplimiento de los objetivos establecidos, de tal manera, que los directores necesitan saber cuál es la gestión que se lleva a cabo en la institución con la finalidad de realizar un trabajo competente (Bonney, et al, 2004, p.65).

Todo personal directivo debe contar con las competencias necesarias para solventar cualquier incidencia que se suscite dentro o fuera de la institución, por lo que es necesario poner en práctica una serie de planes de mejora de calidad, evaluar la intensidad de los problemas y proponer ideas para solventar los problemas que se puedan presentar.

De igual forma, se establecieron las características de la gestión directiva, aspectos explicados por Bonney, et al (2004, p.67), quienes muestran en su trabajo una serie de características en la gestión directiva; tales como coordinar funciones en varios frentes: trabajo técnico-pedagógico, administrativo y relaciones humanas de la organización. Incentivar el trabajo en equipo. Promover la colaboración entre los docentes. Corregir los factores que limitan el desarrollo escolar y reforzar los que lo alientan. Solventar cualquier problemática referente al plan de estudio. Favorecer la innovación en la función de la

institución y crear un plan de desarrollo bien constituido para administrar un sistema de gestión de calidad.

El autor enfatiza estas características de manera clara, ya que en ella se pueden observar aspectos que son de gran relevancia para el desarrollo de la gestión directiva, y básicamente, lo que se busca con estas características es fomentar la integración de los equipos de trabajo para buen desarrollo, como también la motivación por parte del directivo hacia el personal docente es importante, ya que garantizará un buen cumplimiento de sus responsabilidades como educadores.

Por otra parte, se explicó los aspectos principales de la variable capacitación profesional; que fue definida por Sánchez (2006), como la herramienta que con el paso del tiempo ha ido adquiriendo relevancia e importancia, debido a los beneficios que aporta a una determinada organización, porque a través de ella se pueden mejorar y perfeccionar las habilidades o competencias que pueda tener un individuo, de esta manera tener un rendimiento óptimo en las actividades laborales, de igual manera, ayuda a que los procesos que se llevan a cabo tengan un mejor resultado (p.10).

Resaltó Mathibe (2007), que “existe una gran necesidad de crear un sistema integrado para el desarrollo profesional de directores en ejercicio de sus funciones, ya que el aprendizaje en el lugar de trabajo es un importante contribuyente a la competitividad, tanto de la escuela como de la nación. Dicho proceso de capacitación en el trabajo se caracteriza por elevar la adquisición de habilidades y conocimientos en medio de la acción, fomenta la interacción colectiva, y a la vez, crea una experiencia sobresaliente del proceso de aprendizaje en sí” (p.525).

Es así, como se hace imperativo la capacitación constante de los directivos y educadores para fortalecer sus habilidades y destrezas, y mantener un alto nivel pedagógico aún con el paso del tiempo y aparición de nuevos sistemas educativos. De igual forma, suele ser favorable para los profesionales recibir capacitación y fijar los conocimientos adquiridos a través de su labor docente, así perfeccionar las estrategias de enseñanza y en beneficio de ello, elevar el rendimiento escolar de los estudiantes.

Por su lado, Guiñazú (2004) conceptualiza la capacitación profesional “es toda actividad formativa que realiza la organización en busca de mejoras en la calidad, rendimiento, funcionamiento y habilidades de su personal. En el cual sucede el traslado de

conocimientos adquiridos al área de trabajo; en este sentido, el desarrollo de los recursos humanos a través de la capacitación promueve la calidad del trabajo, eficiencia y eficacia y, al mismo tiempo, motiva a los empleados a hacer un compromiso formal para crecer con la institución y ser más productivos” (p.103).

Lo que el autor expresa es que si un profesional cuenta con los conocimientos necesarios sobre su área de trabajo es muy probable que su productividad y rendimiento sea más alta que de uno que no esté capacitado de la misma forma, por eso es necesario que un profesional cuente con tantas capacitaciones sea posible; incluso cuando ya tenga un título profesional es importante que se siga capacitando para potenciar sus habilidades.

Según, Bohrt (2000) la capacitación profesional es simplemente una actividad donde se enseñan habilidades, conocimientos y destrezas relevantes para trabajar en una determinada profesión. Se pueden adquirir estas capacidades a través de un curso de capacitación, que sería idealmente impartido por alguien un experto en el campo. Sin embargo, asistir a este curso de capacitación no necesariamente hace que alguien sea un profesional, pero si puede aumentar los conocimientos del individuo, ya que estos pueden abarcar desde una conferencia de un día hasta un taller de dos semanas o un programa de estudios avanzados de varios años (p.5).

En este concepto el autor hace referencia a la duración de la capacitación, y que no necesariamente es determinante para ser un profesional sobresaliente, ya que es solo para reforzar conocimientos y puede tener duraciones que varían del tiempo, pero que, de igual manera, traen consigo conocimientos necesarios para estar preparado ante cualquier contingencia que se presente en el contexto laboral.

Parte esencial de una investigación son las dimensiones, a continuación, se definen las dimensiones de la capacitación profesional comenzando por la capacitación sobre la estructura curricular básica, que para Sánchez (2006) en la actualidad se aprecian constantemente evoluciones, las cuales permiten logros establecidos, este elemento dentro de una institución educativa es el que se encarga de que su personal se encuentre totalmente capacitado para cumplir eficazmente sus obligaciones. La capacitación permite el aprendizaje continuo, y que, a su vez, será vertido en la enseñanza de los estudiantes (p. 10).

Esta dimensión aborda la planificación viéndola como un factor importante para que el profesional pueda impartir una enseñanza de calidad. Alcanzando un buen desempeño en su área, así cumplir con sus deberes de enseñanza y compromiso con la institución.

Por otra parte, está la capacitación y formación diferencial, este tipo de capacitación es la que se especifica en una sola especialidad, es decir, solo se enfoca en temas competentes a la materia, y no busca globalizar la información o conocimientos que pretende transmitir para lograr el óptimo desarrollo de las actividades que ejercerá un individuo en su entorno laboral (Sánchez, 2006, p. 10).

El autor enfatiza en el estudio más amplio de diversas materias que se aproximen con su especialidad; como, por ejemplo, quien labora en el área de la administración recibiría una capacitación en administración, de esta manera con la enseñanza aprendida en ese entorno, servirá para reforzar los conocimientos académicos y así se podrá aumentar el rendimiento de los trabajadores.

Finalizando con el conocimiento disciplinar, enfocado en el uso de recursos tecnológicos, dentro del ámbito educativo es una de las capacitaciones más relevantes, ya que los recursos tecnológicos juegan un papel fundamental al momento de desarrollar la gestión de cambio o cuando se trata de impartir conocimientos a los estudiantes; a través de la capacitación tecnológica se adquieren herramientas y estrategias, las cuales son de ayuda para el manejo de una institución educativa (Sánchez, 2006, p. 10).

En este caso las capacitaciones deben promover el alcance de conocimientos tecnológicos, sobre todo en el personal que aún presenta limitaciones el manejo de sistemas y recursos tecnológicos. De esa forma potenciar capacidades y dotarlos de conocimientos que después serán transmitidos a los estudiantes.

Sangrà y González-Sanmamed (2010), indicaron que “el personal docente juega un papel fundamental para determinar qué enseñar y cómo enseñar, a través del uso de las Tecnologías de la Informática y la Comunicación. Por ello, es primordial que consoliden sus habilidades y las pongan en práctica al diseñar los sistemas de educación, así observar y comprender mejor los usos innovadores de la tecnología con fines educativos de alto impacto. Dichas tecnologías, deben tenerse en cuenta al elaborar propuestas y diseños de aprendizaje, para permitir la integración de las TIC de manera adecuada en los procesos de enseñanza y capacitación” (p.217).

Dicho enfoque educativo toma el uso de las tecnologías, brinda nuevas alternativas de enseñanza y a la vez, representa un reto para los docentes, al tener que adquirir nuevos conocimientos e innovar sus procesos educativos. Siendo así, los estudiantes de esta generación se verán favorecidos al contar con herramientas innovadoras fortaleciendo su aprendizaje escolar, acorde con los nuevos requerimientos globales.

De igual forma, se abordó los enfoques que integran la capacitación profesional; destacando el enfoque de la generación de las capacidades organizativas. Donde Gambetta (2015) señaló, cuando se habla de capacitación se entiende que es toda actividad que se realiza con el fin de adquirir nuevas capacidades, competencias e información en el área de trabajo, o que también puede ser realizada con el fin de postular para un nuevo puesto. La capacitación debe desarrollarse en distintas áreas ya que puede ser en un aula de clase, o no, como también se puede capacitar directamente en el trabajo; esto permitirá nuevas habilidades organizativas, que servirán de soporte en el desarrollo de los planes educativos (p.76).

Este enfoque habla sobre las capacidades que se adquieren en la organización y fuera de ella, pero que de igual manera funcionan como impulsor de conocimientos y proporciona habilidades para una determinada área.

Continuando, las personas que ya cuentan con un cargo laboral y buscan la manera de cumplir sus funciones de manera diferente, con una capacitación profesional es una forma de potenciar sus capacidades. En el área profesional es necesario que se adquieran diversas habilidades para superar las expectativas de los empleadores. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que los contenidos no serán aprendidos en su totalidad en el proceso de capacitación, considerando que una sola capacitación no será suficiente para llevar a cabo los cambios que necesite la institución, y por ello, es necesario hacer varias capacitaciones sumando a eso la práctica profesional (Gambetta, 2015, p.77).

Se refiere a la adquisición de nuevas técnicas para mejorar el desempeño laboral, lo más importante para un profesional es siempre innovar y mejorar siempre en su especialidad, y las capacitaciones son útiles para lograr esto. Es por eso que los conocimientos impartidos en las capacitaciones sean reforzados con el estudio e investigación de la persona que la recibe para lograr un mejor desempeño en el área de trabajo.

Así mismo, se describió el enfoque de los recursos y capacidades organizativas. Que según Sánchez y Herrera (2016) son los recursos y capacidades contribuyen con la formulación de estrategias para la institución, lo que ayuda a conseguir un desempeño institucional más consolidado, en este sentido, es fundamental el aprovechamiento de todos los recursos y capacidades con los que cuenta la organización, de igual manera aprovechar los conocimientos adquiridos en los procesos de capacitaciones. Todas las instituciones deben contar con personal capacitado que los haga posicionarse de manera positiva en el ámbito que se encuentren, ya que de esto dependerá su solidez y credibilidad como organización. De igual forma, son los resultados de poner en práctica una serie de recursos, en una situación determinada para conseguir un objetivo (p.136).

En este sentido la capacidad que se aprende en las capacitaciones tiene que ser aprovechada al máximo por los que la reciben y utilizan los recursos que les brinda la institución, ya sean informáticos, tecnológicos, materiales, todos estos deben ser utilizados de manera simultánea con los conocimientos adquiridos en la capacitación.

Asimismo, se establecieron las características de la capacitación profesional. Las mismas que fueron señaladas por Bermúdez (2015, p.5), destacando la inducción, que es la información que se le brinda a un individuo como parte de la capacitación antes de ingresar a la institución. Entrenamiento, este se aplica al personal que ya se encuentra en la institución y la capacitación será necesaria si se necesita reforzar conocimientos. Formación básica, esta procura personal especialmente preparado para tener conocimientos de la organización en general. Formación de jefes, esta requiere de ciertas actitudes, conocimientos y habilidades en concreto. Aprendizaje activo, este método involucra la participación del facilitador y la persona que se está capacitando.

Estas características, como por ejemplo la inducción, es un método de aprendizaje que se le brinda al trabajador por parte de la institución antes de ingresar a trabajar; esto ayuda a la adaptación del colaborador en área laboral. Con el entrenamiento lo que se busca es saber cuál es el grado de conocimiento que tienen las personas sobre su área de trabajo, y luego, con la formación se les imparten conocimientos generales a todos los empleados de la institución con la finalidad de que su apoyo sea efectivo y cumpla con las exigencias del puesto.

Por otra parte, se analiza y aborda la variable calidad educativa. Que fue conceptualizada por Avendaño, Paz y Parada (2016) “la calidad educativa implica diversos factores, pero todos ellos se dirigen en optimizar el aprendizaje y conocimiento de los estudiantes a partir del desarrollo y fortalecimiento de diversos pilares, como el manejo económico y de presupuesto en función de las necesidades de los alumnos, garantizar ambientes que fomenten la adquisición de nuevos saberes. La calidad educativa integra muchos aspectos, desde el recurso humano, gestión y dirección, cada uno de ellos eleva el tipo de educación que se brinda al estudiante” (p.333).

El autor hace referencia a este concepto como todas las enseñanzas que se imparten al estudiante con la finalidad de incrementar sus conocimientos y reforzar la metodología de enseñanza que se les brinda.

Por su parte, Torche, et al (2015), refirieron que se conoce que la calidad son aquellos conocimientos impartidos a los estudiantes que de una manera u otra contribuyen con el desarrollo del mismo, permitiéndole ampliar sus conocimientos y adquirir capacidades para el resto de su vida. Existen factores y elementos que son de gran impacto para la calidad educativa como lo son las instalaciones, capacitación que posea el docente, procesos educativos adecuados, estos constituyen una buena calidad educativa en las instituciones (p.18).

La calidad educativa es muy importante para el sistema educativo, en cualquier nivel, ya sea universitario, primario o secundaria, ya que brinda estándares necesarios para garantizar que el estudiante está recibiendo una educación excelente, y que los profesores son los encargados de lograr esto.

En cambio, para Ledo y Morales (2010) la educación de calidad está fundamentada por los procesos del desarrollo cognoscitivo de los alumnos en la educación, que también está vinculado con la enseñanza de valores y actitudes de ciudadanía responsable y el estímulo del desarrollo creativo y emocional. La calidad educativa es determinante para saber que tan bien está siendo la educación del alumno, ya que es necesario que los estudiantes adquieran la mayor cantidad de conocimientos y aprendizajes para ponerlas en práctica en su vida (p.4).

El autor señala que la calidad educativa ayuda a los alumnos a prepararse en muchos aspectos, es algo tan fundamental que debería ser aplicada en todos los colegios de la nación

ya que existen instituciones que tienen déficit de calidad educativa, y debería ser mejorada, ya que esto es una herramienta clave para la evolución de las instituciones educativas.

Continuando con las dimensiones que han sido descritas por Avendaño, Paz y Parada (2016), destacando resultados de aprendizaje, tiene que ver con los alcances del aprendizaje de los estudiantes, incluyendo métodos de estudio para el logro de aprendizajes significativos; así como el alcance de metas y objetivos académicos en función de medir si se alcanzaron los parámetros de aprendizaje esperados (Avendaño, Paz y Parada, 2016, p.338).

Son las respuestas concernientes a la calidad de estudio impartida a los estudiantes, es decir, es como ellos han recibido los conocimientos, si han captado o si fue deficiente la enseñanza. Esta dimensión observa los resultados esperados tener como respuesta un incremento en la calidad educativa del estudiante, y de no ser así se implementarían nuevos métodos efectivos para lograr alcanzar ese objetivo.

Para Kasereka (2017), “una gestión directiva eficaz no corresponde sólo a una persona (el director de la escuela), aun considerando las cualidades intelectuales, sociales, gerenciales que posea, ya que, para alcanzar la calidad educativa, un verdadero líder debe involucrar a otros en la administración de la escuela o institución. Es decir, que el liderazgo pasa a ser un elemento clave para la transformación del sistema escolar, donde las iniciativas pedagógicas deben ser compartidas entre todos los involucrados, teniendo presente que cualquier maestro puede ser el vehículo de dicha iniciativa, lo cual conlleva a un liderazgo compartido, donde la participación del director está enfocada en promover una educación de calidad de acuerdo a las nuevas exigencias” (p.25).

De acuerdo a dicho planteamiento, la calidad de la educación está estrechamente ligada al liderazgo que fomenten los directores y administradores del colegio, donde ellos deben involucrar a los docentes en la aplicación de nuevas herramientas pedagógicas, creando un equipo de trabajo multidisciplinario, lo cual será la base para mejorar los resultados académicos de los alumnos y fortalecerá el sistema educativo, desarrollando contenidos escolares de calidad, y por ende, se eleva la calidad educativa.

Por otra parte, se encuentran los recursos humanos, se enfoca en el capital humano, tomando en cuenta si el personal cumple con el perfil requerido por la institución y si la

dirección engarza adecuadamente las necesidades de la organización con el humano (Avendaño, Paz y Parada, 2016, p.338).

El autor con este término enfatiza en el capital humano, elemento clave en toda organización. Pero contar con recursos humanos eficientes, requiere de un manejo amplio en la gestión, donde se busque personal calificado, con experiencia en campo y académicamente, y que se compruebe su compromiso con la institución y sus objetivos.

Asimismo, los programas educativos como dimensión señalan, la educación es un derecho para todos, y las instituciones educativas deben fomentar la participación de toda la población, sobre todo de los que menos recursos y posibilidades tienen. Para ello, se deben de promocionar en la comunidad las diversas actividades y beneficios que ofrece la institución, así incluir a grupos que le es difícil estudiar. Implica también la participación de la institución en su comunidad, ya a través de programas educativos o de actividades de integración (Avendaño, Paz y Parada, 2016, p.338).

Este punto es muy importante, ya que, a través de la realización de talleres o cursos informativos gratuitamente a la comunidad, se está fomentando una cultura educativa con valores. Esta labor se debe hacer en conjunto ya que la participación de personal docente y el directivo tendrá mayor fiabilidad entre la comunidad educativa. (p.19).

Finalmente, la organización escolar, se establece la organización de las instituciones educativas, respecto a su estructura, horarios, planificación de contenidos, accesibilidad al laboratorio de cómputo, ambientes adecuados al número de estudiantes, inclusión y manejo de aulas en todos los turnos escolares, promoción de un clima organizacional positivo. Estos aspectos promueven la calidad educativa y permite a los docentes y estudiantes desenvolverse adecuadamente (Avendaño, Paz y Parada, 2016, p.338).

Esta parte de la investigación se refiere a la distribución de las áreas, profesores, horarios, aulas de las instituciones educativas, y que van a ayudar a que se realice una buena gestión. Todos los colegios deben de tener una organización fiable, por eso es importante que el directivo se haga cargo de la distribución y organización de todas las áreas.

Por otro lado, Tyler (1985), expuso que “la organización escolar en la actualidad está llevada por un modelo ascendente débilmente acoplado, donde las tecnologías son inciertas y los objetivos no están claros, y aunque las estructuras son formales se tiende a la anarquía. Este modelo contrasta marcadamente con las perspectivas de una educación avanzada, por

ello, se debe hacer participar a directores y docentes en un nuevo diseño de organización escolar que permita enlazar normas y teorías con pedagogías e ideologías de vanguardia, unido a un sistema eficaz de control y seguimiento, lo cual permitirá aportar soluciones a las nuevas exigencias académicas y un mejor desenvolvimiento de las actividades escolares” (p.50).

Dicho contexto se refleja actualmente en la organización escolar de las instituciones educativas, por ello es importante resaltar, que la gestión directiva y la capacitación constante de los profesionales de la educación es determinante para lograr cambios estructurales, para asumir nuevos retos en cuanto a la educación se refiere, así los alumnos serán favorecidos, logrando mejores resultados académicos.

La calidad educativa ha sido analizada desde diversos enfoques, tal es el caso del enfoque histórico cultural, que para Rodríguez (2010) se realiza socialmente, y está medida por instrumentos y signos que son resultado de la cultura y su ubicación geográfica. Este enfoque comprende conceptos que van guiados a manifestar ideas, dar forma al pensamiento, como también orientar a la solución de problemas. El objeto de este enfoque es comprender la conciencia humana, lo cual conlleva a conocer la actividad en la que se establece, creando cierta interdependencia entre el aprendizaje y la evolución de ser humano (p.7).

El autor hace referencia que la calidad educativa, se basa en factores históricos culturales, ya que la calidad implica alcance de experiencias y conocimientos que aporten progreso a la sociedad a través de los centros educativos, docentes y estudiantes.

Por su parte, Keung y Fong (2013) determinaron que “la cultura escolar es uno de los elementos más importantes para lograr el cambio en una escuela, ya que tomando en cuenta que la gestión educativa y las normas internas son susceptibles a cambios por reformas o políticas escolares, sólo a través de la cultura escolar se permitirá lograr una mejor receptividad al cambio. Adicional a ello, las culturas colaborativas han demostrado ser más efectivas para promover un cambio genuino en las instituciones, incluso en casos donde hubo desacuerdo sobre planes específicos, por ello, se puede mejorar los sistemas educativos y tener una educación de calidad a partir de un cambio cultural en las escuelas” (p.19).

Respecto a ello, es importante para las instituciones educativas contar con una cultura escolar que permita adaptarse a los cambios, donde los directores y docentes coordinen en

conjunto la implementación de nuevos reglamentos y metodologías de enseñanza orientados en mejorar la calidad educativa, lo cual permitirá asumir nuevos retos, siendo flexibles e innovadores.

De igual manera, Rodríguez (2010) indicó que no establece solo el estudio de pensamiento o la conciencia humana, también se basa en la valoración que se tiene al momento de comprender los actos del pensamiento y considerar la afectividad, motivos y sentimentalismo de las acciones humanas. En resumen, la perspectiva histórica cultural plantea tomar en cuenta los sucesos en la historia en la sociedad y en la cultura para el conocimiento de cualquier tema de estudio (p.8).

Este enfoque desde una perspectiva educativa incide en que todo suceso histórico referente a la educación va tener un impacto en el estudiante. Por ello, se debe realzar en el contenido curricular, de tal forma que colabore en mejorar la calidad educativa.

Asimismo, se profundizó el enfoque de la calidad desde la perspectiva de la administración, que para Miguel (2004) se da en el contexto de la administración y es el proceso en el que ejecutan actividades eficientemente con personas y por medio de ellas, por lo tanto, la calidad se entiende como un conjunto de sistemas, procesos, métodos, principios y técnicas, que su utilización permite que se cumplan los requerimientos y se reduzcan los errores. En este sentido la administración define la calidad en torno a las circunstancias de comienzo y fin del sistema educativo, lo que lleva a la conclusión que la calidad es la búsqueda del perfeccionamiento en la labor a ejecutar en todos los aspectos de la administración (p.37).

Según el autor la administración es muy importante para la calidad, ya que esta es la que controla todo el funcionamiento de los sistemas educativos para que se desarrollen de manera adecuada y presten un mejor servicio de calidad, tanto a los estudiantes como en la institución en general.

Por otra parte, se señalaron las características de la calidad educativa. Acorde a lo establecido por Ledo y Morales (2010, p.5) incluye a la accesibilidad. Proporciona materiales necesarios para el proceso de enseñanza. Consigue la inserción en la familia y logra incluirse en la comunidad. Promueve la colaboración de los estudiantes en el aprendizaje y en la institución en un ámbito de valores donde se fomenta el respeto y la

valoración como personas. Y promueve la estimación y desarrollo del bienestar de los profesores de la institución.

Las características permiten identificar las propiedades de la calidad educativa. El cual integra diversos factores positivos, es decir que ayuda en el proceso de enseñanza-aprendizaje del alumno.

Asimismo, fueron formulados los problemas de estudio. Destacando el problema general en el cual se planteó conocer ¿Cómo influye la gestión directiva y la capacitación profesional en la mejora de la calidad educativa de las I.E. en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019? En los problemas específicos se señaló: Problema específico 1: ¿Cuál es la influencia de la gestión directiva y la capacitación profesional en los resultados de aprendizaje de las I.E. en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019?

Problema específico 2: ¿Cuál es la influencia de la gestión directiva y la capacitación profesional en los recursos humanos de las I.E. en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019?

Problema específico 3: ¿Cuál es la influencia de la gestión directiva y la capacitación profesional en los programas educativos de las I.E. en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019?

Problema específico 4: ¿Cuál es la influencia de la gestión directiva y la capacitación profesional en la organización escolar de las I.E. en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019?

La justificación del estudio se estableció a nivel teórico, debido a que adquiere relevancia, ya que para su realización se tomaron en cuenta aspectos importantes compuestos por las variables de estudio que no pueden faltar al momento de llevar a cabo la gestión de un centro de educación y por ende la calidad educativa. Desde el punto de vista social se busca generar cierta estabilidad en cuanto al aprendizaje que reciben los estudiantes de la institución en estudio, procurando que sea adecuado y óptimo, acorde a sus necesidades, por eso a través de esta investigación se pretende proporcionar material teórico que pueda servir de ayuda, así como también pueda servir de referencia a futuros investigadores, respecto a la importancia de la calidad educativa a partir de la gestión y capacitación del área directiva.

Desde el punto de vista práctico se justifica, porque a través de los resultados que se obtengan al final se podrán realizar las conclusiones y recomendaciones pertinentes al tema,

y teniendo en cuenta los inconvenientes que se presentan en la unidad educativa se podrán tomar acciones necesarias para subsanar los inconvenientes existentes, ya sea mediante estrategias o herramientas acordes a la situación, que en un corto y mediano plazo optimicen la calidad educativa.

Por último, a nivel metodológico es relevante porque se están tomando en cuenta los parámetros y exigencias que requiere realizar un estudio de esta magnitud y mediante los cuales se van a poder establecer problemas, hipótesis y objetivos, de igual manera va a dar acceso a los instrumentos que van a permitir realizar la medición de las variables y a través de ello saber el comportamiento de cada una.

Para desarrollar la investigación, requirió proponer hipótesis, en la cual como hipótesis general se estableció conocer si la gestión directiva y la capacitación profesional influyen porcentualmente en la mejora de la calidad educativa de las I.E. en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019.

Hipótesis específica 1: La gestión directiva y la capacitación profesional influyen porcentualmente en los resultados de aprendizaje en las I.E. en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019.

Hipótesis específica 2: La gestión directiva y la capacitación profesional influyen porcentualmente en los recursos humanos de las I.E. en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019.

Hipótesis específica 3: La gestión directiva y la capacitación profesional influyen porcentualmente en los programas educativos de las I.E. en la Ugel 5, Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019.

Hipótesis específica 4: La gestión directiva y la capacitación profesional influyen porcentualmente en la organización escolar de las I.E. en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019.

Como también, se establecieron objetivos. Como objetivo general se planteó: Determinar cómo influye la gestión directiva y la capacitación profesional en la mejora de la calidad educativa de las I.E. en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019.

Objetivo específico 1: Determinar cómo influye la gestión directiva y la capacitación profesional en los resultados de aprendizaje en las I.E. de la Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019.

Objetivo específico 2: Determinar cómo influye la gestión directiva y la capacitación profesional en los recursos humanos de las I.E. en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019.

Objetivo específico 3: Determinar cómo influye la gestión directiva y la capacitación profesional en los programas educativos de las I.E. en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019.

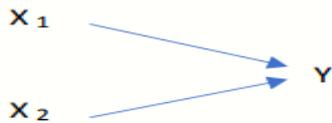
Objetivo específico 4: Determinar cómo influye la gestión directiva y la capacitación profesional en la organización escolar de las I.E. en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019.

II. Método

2.1. Tipo y Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental, porque el investigador no tiene intención de manipular las variables, solo buscó medirla para observar su comportamiento.

El esquema explicativo es el siguiente:



Donde:

X1 = Gestión directiva.

X2 = Capacitación profesional.

Y = Calidad educativa.

Metodología

El método que se empleó fue el hipotético deductivo, esto se debe a que se han generado hipótesis a través de las cuales se buscó obtener una respuesta al problema que se estudió.

Para Corbetta (2007), es el proceso que sigue la persona interesada en investigar y hacer de la actividad una práctica científica, en este método se ven involucrados diferentes pasos de gran relevancia, como la observación directa del problema que se quiere estudiar, generación de una hipótesis con la cual se busca explicar el problema, así como también la posible deducción o las proposiciones más elementales que la propia hipótesis genera (p.85).

Tipo de estudio

Se empleó el tipo de estudio descriptivo. Bernal (2010), tiene como objetivo principal conocer los diferentes aspectos de la investigación que se pretende realizar, ya sean situaciones, costumbres o actitudes que predominen mediante una descripción exacta, ya sea de cualquier actividad, objeto, proceso o persona; el autor también afirma que este tipo de estudio no solo se limita a la recopilación de información, sino que también pretende identificar la posible relación existe entre las variables” (p. 95).

Según su carácter

Se empleó el estudio correlacional- causal, porque se enfocó en analizar la interrelación que pueda existir entre las variables de estudio. Para Hernández, Fernández y Baptista (2010), “este tipo de estudio se enfoca en medir el grado de relación que puede existir entre dos variables o más en un determinado contexto, además, no busca realizar explicación alguna de la causa y efecto que se pueda dar entre las variables, solo hace aportes de posibles indicios sobre cuales pueden llegar a ser las causas de un determinado acontecimiento” (p. 136).

Según Carrasco (2007), define el estudio causal, “es el tipo de estudio que está enfocado en descubrir cuál es la relación que existe entre las variables, pero su objetivo principal es la determinación de cuáles son las variables que causan el efecto que el investigador está estudiando, lo que significa que también busca realizar la identificación de la relación funcional entre casusa y efecto” (p. 56).

Según su naturaleza

Fue cuantitativo, ya que se realizaron mediciones para determinar el comportamiento de las variables, así como también la implementación de técnicas, instrumentos y análisis estadístico.

Según su alcance temporal

Transversal. Ya que la información fue medida en un solo tiempo.

Baena (2014), presenta el estudio transversal como “el tipo de estudio que tiene como finalidad observar y analizar los datos de las variables que se están estudiando en un periodo de tiempo referente a una determinada población o muestra, el cual ya ha sido definido por el investigador” (p. 78).

De acuerdo con Fontelles, Simões y Farias (2009), la investigación transversal, se basa en ser realizada durante un tiempo determinado, es decir, en un momento específico. También, este tipo de investigación permite analizar en un único estudio distintas variables, como lo plantea la investigación (p.7).

2.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Gestión directiva

Es el factor esencial para que un proyecto educativo tenga éxito, pues la gestión directiva es la encargada de direccionar de manera estratégica la cultura que tendrá la institución, así como también el clima y el gobierno escolar, aspectos que pueden ser establecidos desde optimizar la institucionalidad, ejercicio de la administración acorde a las políticas internas de las instituciones educativas. Así como promover lineamientos pedagógicos; sumado a esto, también se encuentran las relaciones entre los compañeros de trabajo; a través de esta herramienta el director encardado de una institución y su equipo, garantizan el desarrollo de la organización y el óptimo funcionamiento en general de la entidad educativa, aspectos que se deben trabajar también con la comunidad (MINEDU, 2011, p. 23).

Variable 2: Capacitación profesional

Es la herramienta que con el paso del tiempo ha ido adquiriendo importancia, debido a los beneficios que aporta a una determinada organización, porque a través de ella se pueden mejorar y perfeccionar las habilidades o competencias que pueda tener un individuo, tanto en el manejo de la estructura curricular básica, capacitación y formación diferencial en forma permanente, aspectos que le ayudarán a tener un manejo disciplinar de diversas áreas y nuevas tecnologías de la información, de esta manera tener un rendimiento óptimo en sus actividades laborales, de igual manera ayuda a que los procesos que se llevan a cabo tengan un mejor resultado (Sánchez, 2006, p.10).

Variable 3: Calidad educativa

La calidad educativa implica diversos factores, pero todos ellos se dirigen en optimizar los resultados del aprendizaje y conocimiento de los estudiantes a partir del desarrollo y fortalecimiento de diversos pilares, como el manejo de los recursos económicos y de presupuesto en función de las necesidades de los alumnos, garantizar ambientes que fomenten la adquisición de nuevos saberes; integra muchos aspectos, desde el recurso humano, gestión y dirección, gestión de programas educativos y de la organización escolar, cada uno de ellos eleva el tipo de educación que se brinda al estudiante (Avendaño, Paz y Parada, 2016, p.333).

Operacionalización de las variables

Tabla 1.

Operacionalización de la variable: Gestión directiva

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos (*)
Institucional	Uso de tiempos y espacios	1	5.Siempre	Bueno
	Canales de comunicación formal	2	4.Casi siempre	(62- 91)
	Comisiones de trabajo	3	siempre	Regular
	Manual de funciones y procedimientos	4	3.A veces	(34 – 61)
	Reglamento interno	5	2.Casi nunca	Malo
	Presupuesto económico	6	1.Nunca	(11 – 33)
Administrativa	Distribución de tiempos laborales	7		
	Administración de recursos materiales	8		
	Orientación y tutoría educativa	9		
Pedagógica	Enfoque de evaluación	10		
	Actualización docente	11		
	Estilos de enseñanza	12		
	Relación con los estudiantes	13,14,15		
Comunitaria	Relación de padres y madres de familia	16 ,17,18		
	Proyectos de proyección social	19		
	Relación con instituciones municipales, estatales y de cualquier otro tipo.	20		

(*) Rangos establecidos a partir de la escala de estatinos (ver anexo n°13)

Nota: Tomado de MINEDU (2011) adaptado por Olga Rodríguez Caballero (2019)

Tabla 2.

Operacionalización de la variable Capacitación profesional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos (*)
Estructura curricular básica	Actualizaciones	1,2,3	5.Siempre	Bueno
	Diseño curricular	4	4.Casi siempre	(60 - 89)
	Gestión académica	5,6,7	3.A veces	Regular
	Maestrías	8	2.Casi nunca	(26 – 59)
Capacitación formación y diferencial			1.Nunca	Malo
	Doctorado	9		(7 – 25)
	Segunda especialidad	10		
	Cursos en el extranjero	11,12,13		
Conocimiento disciplinar	Diplomados	14,15		
	Aplicación de las TICS	16		
	Plataformas virtuales	17,18		
	Interconexión digital	19,20		

(*) Rangos establecidos a partir de la escala de estatinos (ver anexo n°13)

Nota: Tomado de Sánchez (2006) adaptado por Olga Rodríguez Caballero (2019)

Tabla 3.

Operacionalización de la variable Calidad educativa

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles y Rangos (*)
Resultados de aprendizaje	Objetivos académicos	1,2,3	5.Siempre	Bueno (64
	Desarrollo de la programación curricular	4	4.Casi siempre	- 93)
	Alcance de parámetros de aprendizaje esperados	5,6,7	3.A veces	Regular (36 – 63)
			2.Casi nunca	Malo (18 – 35)
Recursos Humanos	Uso eficiente del presupuesto	8,9,10		
	Gestión del talento humano	11		
	Convenios con organizaciones públicas y privadas	12		
	Monitoreo y control del gasto presupuestario	13		
Programas educativos	Proyectos comunitarios	14		
	Promoción de los beneficios que brinda la institución	15		
	Desarrollo de programas educativos	16		
	Inclusión de población vulnerable y en riesgo para acceder a la educación	17		
Organización escolar	Planificación de actividades	18		
	Funciones acordes a las capacidades	19		
	Apertura de los ambientes en todos los turnos	20		

(*) Rangos establecidos a partir de la escala de estaninos (ver anexo n°13)

Nota: Tomado de Avendaño, Paz y Parada (2016) adaptado por Olga Rodríguez Caballero (2019)

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población está conformada por 242 directores, correspondientes a las instituciones educativas de la Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019.

Según Corbetta (2014) “la población es un conjunto de unidades, elementos o personas que integran un universo observable y que puede ser medido, a partir de ello, establecer inferencias generales” (p.64).

Muestra

La muestra final correspondió a 149 directores de a las instituciones educativas de la Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019.

Según la apreciación de Guerrero y Guerrero (2014) “una muestra es una fracción proporcionada de una población más amplia, y que sirve como representación general de una opinión, percepción o declaración” (p.68).

La muestra se logró con la aplicación de la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{NZ^2 pq}{e^2(N-1) + Z^2 pq}$$

N = Población o universo

Z = Valor del nivel de confianza

p = Proporción de individuos que poseen las características del estudio

q = Proporción de individuos que no poseen las características del estudio

e = Porcentaje o margen de error

Los valores de la formula son los siguientes:

N= 242

Z= 95% --- 1,96

p= 50% --- 0,5

q = 50% --- 0,5

E= 5% --- 0,05

Reemplazando:

$$n = \frac{242 * (1.96^2) * (0.5 * 0.5)}{(0.05^2) * (242 - 1) + (1.96^2) * (0.5 * 0.5)}$$

$$n = 149$$

La muestra obtenida fue de 149 directores, correspondientes a las instituciones educativas de la Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019.

Muestreo

El muestreo, correspondió al probabilístico, aleatorio simple, ya que todos los directores de las instituciones educativas cumplen con las características para formar parte de las encuestas, pero se seleccionó a algunos de forma aleatoria, es decir al azar.

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

Técnica

La técnica que se usó fue la encuesta, ya que con ello se pudo responder a los objetivos de la investigación.

Instrumento

El instrumento que corresponde a la encuesta es el cuestionario, el cual se diseñó con preguntas cerradas y alternativas politómicas, tipo escala de Likert, que ayudaron a responder de forma acertada a los encuestados (Ver ficha técnica de los instrumentos en el anexo 14).

Validez

La validez se hizo a través del juicio de expertos. El juicio de expertos analizó diversos aspectos de contenido y coherencia para la validez, tanto sobre el objeto que se está midiendo como sobre la lógica del instrumento. En este caso los expertos estaban conformados por docentes especialistas de la UCV, quienes pudieron establecer la coherencia y relación entre las variables, dimensiones, indicadores y preguntas desarrolladas.

Confiabilidad

La confiabilidad es estadística; en este caso con el Alfa de Cronbach, que es una medida de consistencia interna, es decir, qué tan estrechamente relacionado está un conjunto de elementos como grupo. Para este caso se mide en valores de 0 a 1, mientras más se acerque al valor 1 mayor es la confiabilidad.

Confiabilidad de la variable Gestión directiva

Tabla 4.

Confiabilidad de la variable Gestión directiva

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,839	20

Se observa en la tabla 4, que el instrumento de la variable gestión directiva alcanzó el valor de 0.839 en su confiabilidad, considerándose un nivel adecuado.

Confiabilidad de la variable Capacitación profesional

Tabla 5.

Confiabilidad de la variable capacitación profesional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,842	20

Se observa en la tabla 5, que el instrumento de la variable capacitación profesional alcanzó el valor de 0.842 en su confiabilidad, considerándose un nivel adecuado.

Confiabilidad de la variable Calidad educativa

Tabla 6.

Confiabilidad de la variable calidad educativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,849	20

Se observa en la tabla 6, que el instrumento de la variable calidad educativa alcanzó el valor de 0.849 en su confiabilidad, considerándose un nivel adecuado.

2.5. Procedimientos

La investigación se realizó en varias etapas, comenzando por definir el problema de estudio, luego se sustentaron las bases teóricas y metodología de investigación. Paralelo a ello, se hizo el diseño de los instrumentos de estudio, que fueron validados y aplicados a la muestra, lo cual permitió diseñar una base de datos estadísticos que generaron resultados descriptivos e inferenciales, de esa forma establecer conclusiones y recomendaciones finales.

2.6. Métodos de análisis de datos

Los datos que se recogieron en el trabajo de campo se procesaron estadísticamente con el software estadístico SPSS v. 25; el cual generó datos cuantitativos desde la perspectiva descriptiva e inferencial. Datos porcentuales que describieron la naturaleza de las variables y de las dimensiones. De la misma forma, datos estadísticos que ayudaron en la comprobación de las hipótesis.

2.7. Aspectos éticos

La investigación desde la perspectiva ética se basó en tres aspectos básicos: la confidencialidad de los participantes, práctica responsable en el manejo de los datos y rigurosidad en el uso de fuentes y su respectiva referencia en el documento. Cada uno de estos aspectos promueve que este documento científico se apegue a las normas y exigencias dispuestas por la institución, al momento de redactar la tesis.

III. Resultados

Resultados descriptivos

3.1. Resultados de la variable gestión directiva

Tabla 7.

Frecuencia de niveles de la variable Gestión Directiva

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	16	10,7
Regular	43	28,9
Malo	90	60,4
Total	149	100,0

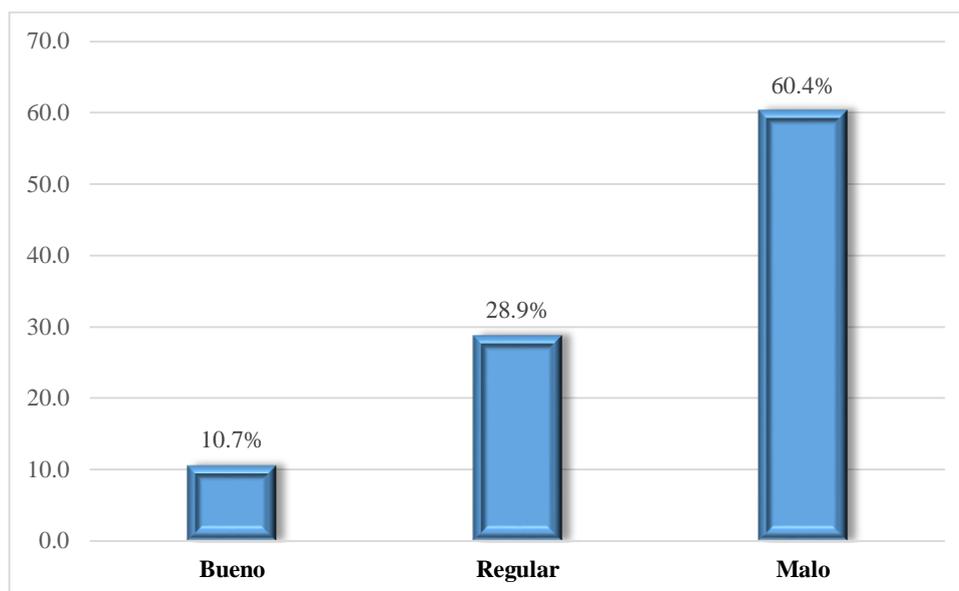


Figura 1. Porcentaje de niveles de la variable gestión directiva

Interpretación:

Como se observa en la tabla 7 y figura 1; respecto a la variable (x1) gestión directiva, las unidades de la muestra fueron de nivel bueno 10,7%, nivel regular 28,9% y nivel malo 60,4%.

Tabla 8.

Frecuencia de niveles de la variable gestión directiva por dimensiones

	Institucional		Administrativa		Pedagógica		Comunitaria	
	F	%	f	%	F	%	f	%
Bueno	15	10,1%	20	13,4%	17	11,4%	21	14,1%
Regular	40	26,8%	66	44,3%	58	38,9%	50	33,6%
Malo	94	63,1%	63	42,3%	74	49,7%	78	52,3%
Total	149	100,0%	149	100,0%	149	100,0%	149	100,0%

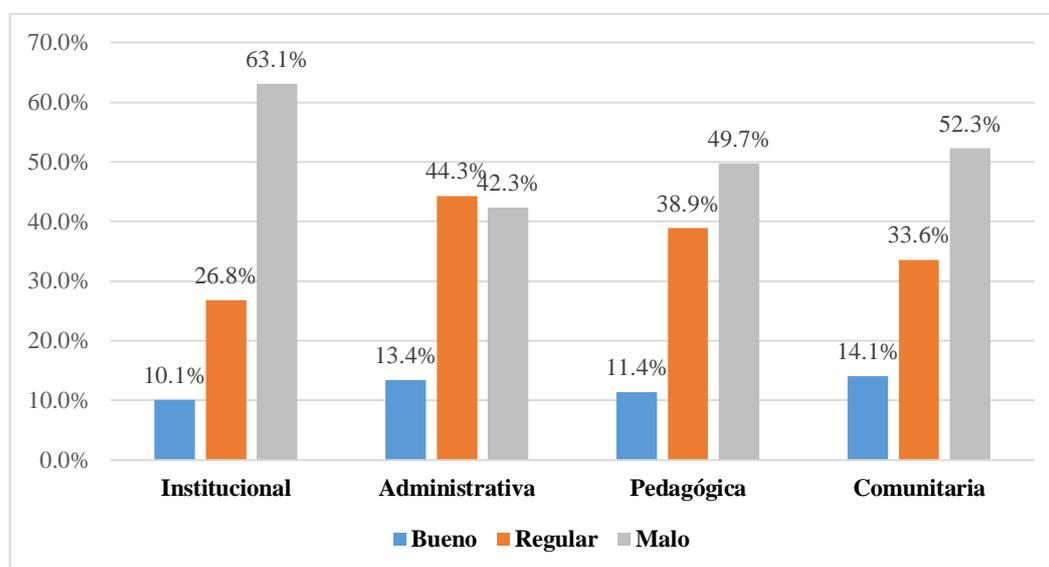


Figura 2. Porcentaje de niveles de la variable gestión directiva por dimensiones

Interpretación:

Como se observa en la tabla 8 y figura 2; respecto a la variable (x1) Gestión Directiva, se aprecia que en la dimensión institucional el 10,1% de los encuestados afirman que presenta un nivel bueno; el 26,8% de los encuestados afirman que presenta un nivel regular y el 63,1% de los encuestados que presenta un nivel malo. En la dimensión administrativa el 13,4% de los encuestados indican que presenta un nivel bueno; el 44,3% de los encuestados refieren que presenta un nivel regular y el 42,3% de los encuestados que presenta un nivel malo. En la dimensión pedagógica el 11,4% de los encuestados señalan que presenta un nivel bueno; el 38,9% de los encuestados afirman que presenta un nivel regular y el 49,7% de los encuestados que presenta un nivel malo. En la dimensión comunitaria el 14,1% de los

encuestados indicaron que presenta un nivel bueno; el 33,6% de los encuestados afirman que presenta un nivel regular y el 52,3% de los encuestados que presenta un nivel malo.

Resultados de la variable capacitación profesional

Tabla 9.

Frecuencia de niveles de la variable Capacitación Profesional

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	17	11,4
Regular	42	28,2
Malo	90	60,4
Total	149	100,0

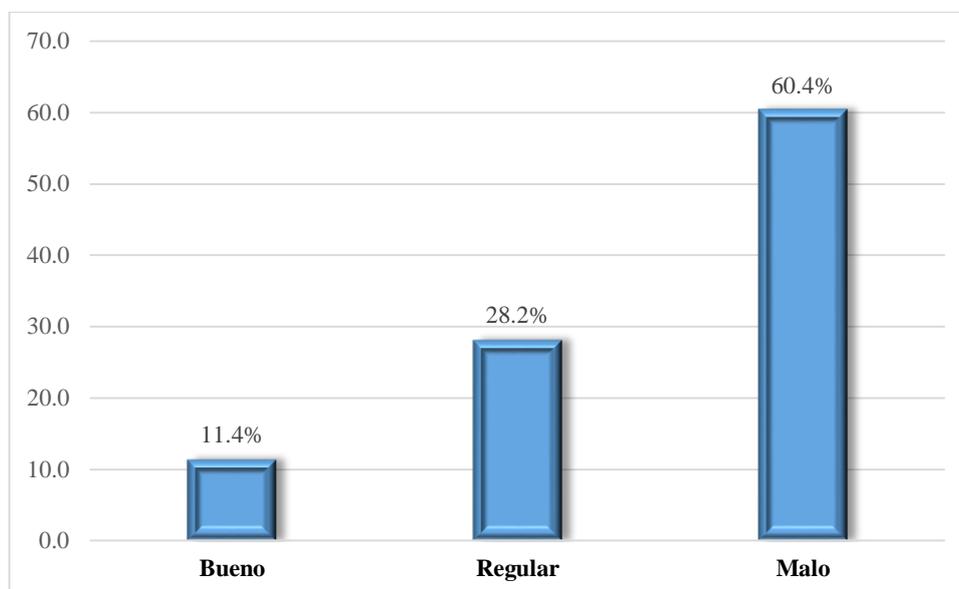


Figura 3. Porcentaje de niveles de la variable capacitación profesional

Interpretación:

Como se observa en la tabla 9 y figura 3; respecto a la variable (x2) capacitación profesional, las unidades de la muestra fueron de nivel bueno 11,4%, nivel regular 28,2% y nivel malo 60,4%.

Tabla 10.

Frecuencia de niveles de la variable capacitación profesional por dimensiones

	Estructura curricular básica		Capacitación y formación diferencial		Conocimiento disciplinar	
	F	%	f	%	F	%
Bueno	23	15,4%	14	9,4%	14	9,4%
Regular	61	40,9%	53	35,6%	64	43,0%
Malo	65	43,6%	82	55,0%	71	47,7%
Total	149	100,0%	149	100,0%	149	100,0%

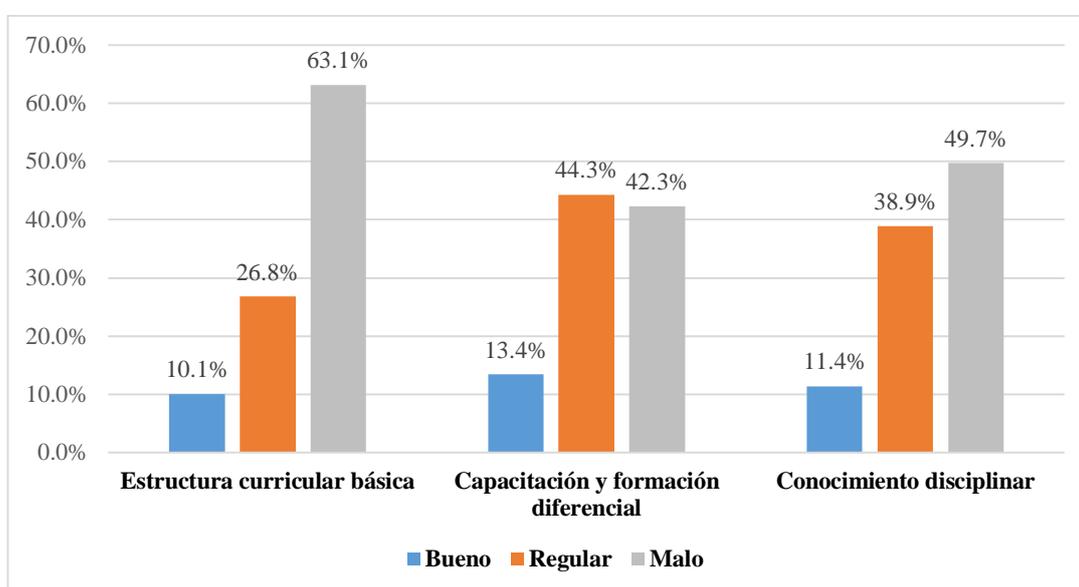


Figura 4. Porcentaje de niveles de la variable capacitación profesional por dimensiones

Luego del procesamiento de datos de la variable independiente capacitación profesional, se afirma que la dimensión estructura curricular básica el 15,4% de los encuestados indican que presenta un nivel bueno; el 40,9% de los encuestados afirman que presenta un nivel regular y el 43,6% de los encuestados que presenta un nivel malo. En la dimensión capacitación y formación el 9,4% de los encuestados afirman que presenta un nivel bueno; el 35,6% de los encuestados afirman que presenta un nivel regular y el 55% de los encuestados que presenta un nivel malo. En la dimensión conocimiento disciplinar el 9,4% de los encuestados afirman que presenta un nivel bueno; el 43% de los encuestados afirman que presenta un nivel regular y el 47,7% de los encuestados que presenta un nivel malo.

Resultados de la variable calidad educativa

Tabla 11.

Frecuencia de niveles de la variable calidad educativa

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	20	13,4
Regular	43	28,9
Malo	86	57,7
Total	149	100,0

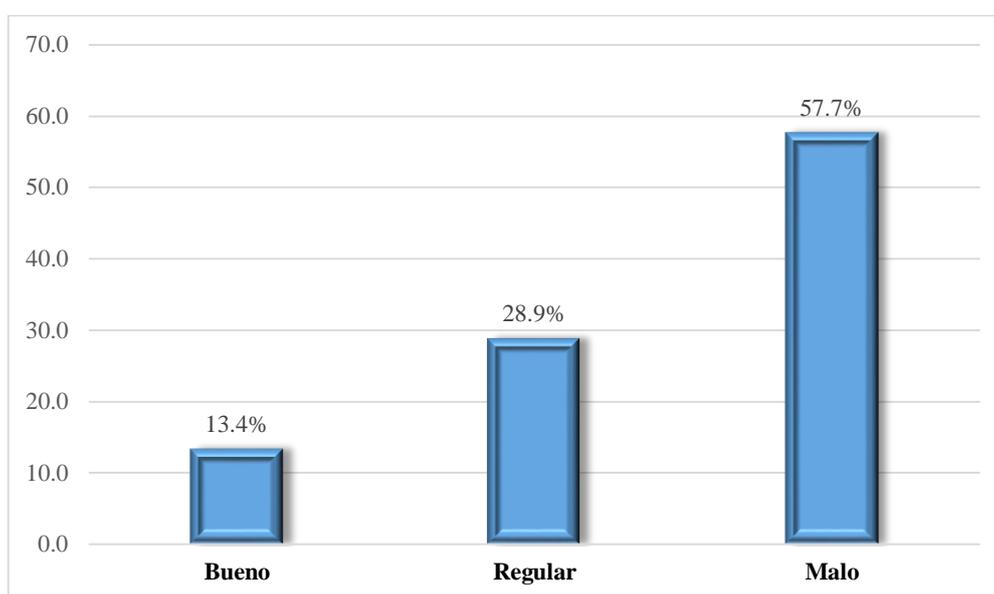


Figura 5. Porcentaje de niveles de la variable calidad educativa

Interpretación:

Como se observa en la tabla 11 y figura 5; respecto a la variable (y) calidad educativa, las unidades de la muestra fueron de nivel bueno 13,4%, nivel regular 28,9% y nivel malo 57,7%.

Tabla 12.

Frecuencia de niveles de la variable calidad educativa por dimensiones

	Resultados de aprendizaje		Recursos humanos		Programas educativos		Organización escolar	
	F	%	f	%	F	%	f	%
Bueno	19	12,8%	24	16,1%	26	17,4%	14	9,4%
Regular	51	34,2%	72	48,3%	69	46,3%	68	45,6%
Malo	79	53,0%	53	35,6%	54	36,2%	67	45,0%
Total	149	100,0%	149	100,0%	149	100,0%	149	100,0%

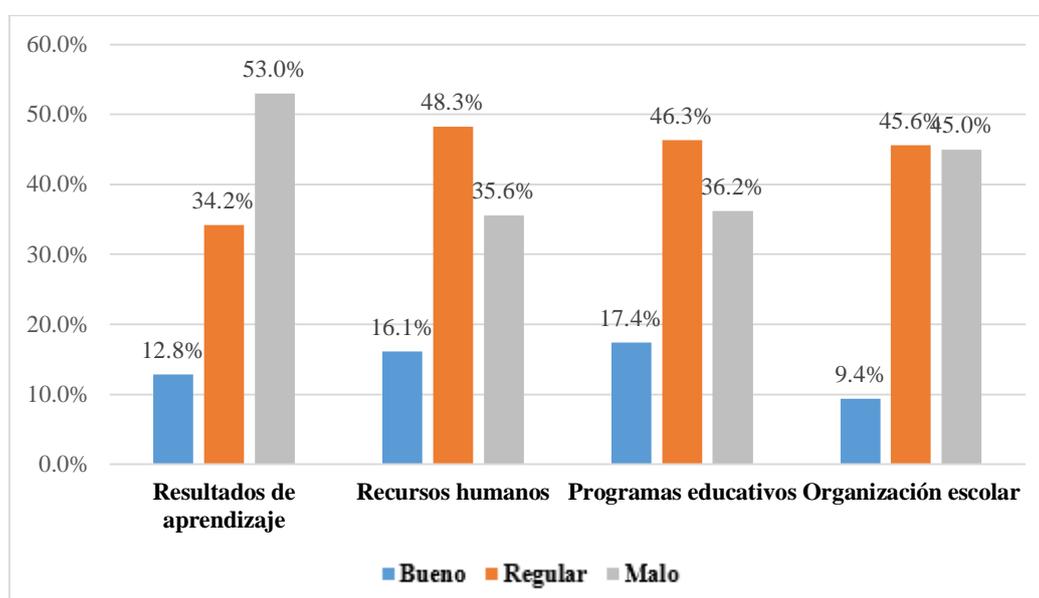


Figura 6. Porcentaje de niveles de la variable calidad educativa por dimensiones

Interpretación:

Como se observa en la tabla 12 y figura 6; respecto a la variable (y) calidad educativa, se afirma que la dimensión resultados de aprendizaje el 12,8% de los encuestados indican que presenta un nivel bueno; el 34,2% de los encuestados afirman que presenta un nivel regular y el 53% de los encuestados que presenta un nivel malo. En la dimensión recursos humanos el 16,1% de los encuestados revelan que presenta un nivel bueno; el 48,3% de los encuestados señalan que presenta un nivel regular y el 35,6% de los encuestados que presenta un nivel malo. En la dimensión programas educativos el 17,4% de los encuestados refieren

que presenta un nivel bueno; el 46,3% de los encuestados afirman que presenta un nivel regular y el 36,2% de los encuestados que presenta un nivel malo. En la dimensión organización escolar el 9,4% de los encuestados indican que presenta un nivel bueno; el 45,6% de los encuestados afirman que presenta un nivel regular y el 45% de los encuestados que presenta un nivel malo.

3.2. Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Ho: La gestión directiva y la capacitación profesional no influyen en la mejora de la calidad educativa de las I.E. en Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019.

Ha: La gestión directiva y la capacitación profesional influyen en la mejora de la calidad educativa de las I.E. en Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019.

Tabla 13.

Ajuste del modelo de la hipótesis general

Modelo	Criterios de ajuste de modelo		Pruebas de la razón de verosimilitud	
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	121,547			
Final	31,729	89,818	8	0,000

En la tabla la información de ajuste de los modelos indica que el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 31,729 con 8 grados de libertad y su significancia es estadísticamente significativa ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 14.

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,453
Nagelkerke	0,533
McFadden	0,319

El pseudo r cuadrado el test global de independencia nos proporciona al menos una de las variables presentes en el modelo no está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0,000$ y que las la fuerza de la covariables estudiadas (gestión directiva y capacitación profesional) nos permite predecir la variable dependiente (calidad educativa). Así. Cox y Snell indica que el índice es de 0453. Nagelkerke indica que el índice es de 0,533 y McFadden nos indica un índice de 0,319.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 53%, lo cual indica a su vez que el 47% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 15.

Estimaciones de parámetros de la hipótesis general

Calidad educativa		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	IC 95% Exp(B)	
							Límite inferior	Límite superior
Malo	Intersección	-39,088	0,663	3474,9	1	0,000		
	[Gestión directiva=malo]	21,514	0,894	579,223	1	0,000	382264423	12710118115
	[Gestión directiva=regular]	20,689	0,000		1		966326275	966326275
	[Gestión directiva=bueno]	0 ^b			0			
	[Capacitación profesional=malo]	22,541	1,187	360,747	1	0,000	601324686	63017896500
	[Capacitación profesional=regular]	19,593	0,000		1		323095555	323095555
	[Capacitación profesional=bueno]	0 ^b			0			
Regular	Intersección	-1,926	0,792	5,913	1	0,015		
	[Gestión del talento=malo]	2,149	0,911	5,564	1	0,018	1,438	51,147
	[Gestión del talento=regular]	1,893	0,809	5,474	1	0,019	1,360	32,409
	[Gestión del talento=bueno]	0 ^b			0			
	[Capacitación profesional=malo]	3,291	1,213	7,358	1	0,007	2,492	289,679
	[Capacitación profesional=regular]	1,348	0,737	3,349	1	0,067	0,909	16,306
	[Capacitación profesional=bueno]	0 ^b			0			

a. La categoría de referencia es: Bueno.

b. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo con la tabla de las estimaciones de parámetros, se puede afirmar que la gestión directiva y capacitación profesional son factores influyentes sobre la calidad educativa, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,000 y 0,000 respectivamente con un grado de libertad y en el nivel malo.

Por lo tanto. La gestión directiva y capacitación profesional influyen en la variable calidad educativa de UGEL 05, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 53%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión directiva y capacitación profesional son factores influyentes sobre la calidad educativa del personal de la Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019 con la significatividad estadística de 0.000 y 0,000 con un grado de libertad.

Prueba de la hipótesis específica 1

Ho: La gestión directiva y la capacitación profesional no influyen en resultados del aprendizaje de las I.E. en Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019

Ha: La gestión directiva y la capacitación profesional influyen en resultados del aprendizaje de las I.E. en Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019.

Tabla 16.

Ajuste del modelo de la hipótesis específica 1

Modelo	Crterios de ajuste de modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud		
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	114,299			
Final	36,812	77,487	8	0,000

En la tabla la información de ajuste de los modelos indica que el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 36,812 con 8 grados de libertad y su significancia es estadísticamente significativa ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 17.

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,406
Nagelkerke	0,474
McFadden	0,269

El pseudo r cuadrado el test global de independencia proporciona que al menos una de las variables presentes en el modelo no está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0,000$ y que la fuerza de las covariables estudiadas (gestión directiva y capacitación profesional) permite predecir la dimensión de la variable dependiente (resultados del aprendizaje). Así, Cox y Snell indica que el índice es de 0,406. Nagelkerke indica que el índice es de 0,474 y McFadden indica un índice de 0,269.

El R^2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 47%, lo cual indica a su vez que el 53% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 18.

Estimaciones de parámetros de la hipótesis específica 1

Resultados de aprendizaje		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	IC 95% Exp(B)	
							Límite inferior	Límite superior
Malo	Intersección	-21,140	1,202	309,557	1	0,000		
	[Gestión directiva=malo]	3,404	1,320	6,646	1	0,010	2,261	400,122
	[Gestión directiva=regular]	2,121	1,290	2,703	1	0,100	0,665	104,621
	[Gestión directiva=bueno]	0 ^b			0			
	[Capacitación profesional=malo]	21,682	0,917	559,431	1	0,000	432507,000	15724184,000
	[Capacitación profesional=regular]	19,660	0,000		1		3452286,000	3452286,000
	[Capacitación profesional=bueno]	0 ^b			0			
Regular	Intersección	-1,224	0,701	3,045	1	0,081		
	[Gestión del talento=malo]	1,053	0,864	1,487	1	0,223	0,527	15,580
	[Gestión del talento=regular]	0,958	0,758	1,595	1	0,207	0,590	11,518
	[Gestión del talento=bueno]	0 ^b			0			
	[Capacitación profesional=malo]	2,740	0,940	8,498	1	0,004	2,455	97,801
	[Capacitación profesional=regular]	1,809	0,701	6,656	1	0,010	1,544	24,118
	[Capacitación profesional=bueno]	0 ^b			0			

a. La categoría de referencia es: Bueno.

b. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo con la tabla de las estimaciones de parámetros, se puede afirmar que la gestión directiva y capacitación profesional son factores influyentes sobre la dimensión resultados del aprendizaje de las I.E. - Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,000 con un grado de libertad y en el nivel malo y de acuerdo a la significatividad estadística de 0,0045 con un grado de libertad y en el nivel malo.

Por lo tanto. La gestión directiva y la capacitación profesional influyen en la dimensión resultados del aprendizaje de las I.E. de Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 43%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión directiva y capacitación profesional son factores influyentes sobre la dimensión resultados del aprendizaje con la significatividad estadística de 0.000 y 0,004 con un grado de libertad.

Prueba de la hipótesis específica 2

Ho: La gestión directiva y la capacitación profesional no influyen en los recursos humanos de las I.E. en Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019.

Ha: La gestión directiva y la capacitación profesional influyen en los recursos humanos de las I.E. en Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019.

Tabla 19.

Ajuste del modelo de la hipótesis específica 2

Modelo	Criterios de ajuste de modelo		Pruebas de la razón de verosimilitud	
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	98,103			
Final	36,346	61,758	8	0,000

En la tabla la información de ajuste de los modelos indica que el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 36,346 con 8 grados de libertad y su significancia es estadísticamente significativa ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 20.

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,339
Nagelkerke	0,391
McFadden	0,205

El pseudo r cuadrado el test global de independencia proporciona al menos una de las variables presentes en el modelo no está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0,000$ y que la fuerza de la covariables estudiadas (gestión directiva y capacitación profesional) permite predecir la dimensión de la variable dependiente (recursos humanos). Así. Cox y Snell indica que el índice es de 0,339. Nagelkerke indica que el índice es de 0,391 y McFadden nos indica un índice de 0,205.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 39%, lo cual indica a su vez que el 61% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 21.

Estimaciones de parámetros de la hipótesis específica 2

Recursos humanos ^a		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	IC 95% Exp(B)	
							Límite inferior	Límite superior
Malo	Intersección	-35,764	1685,521	0,000	1	0,983		
	[Gestión directiva=malo]	17,491	1685,521	0,000	1	0,992	2,261	
	[Gestión directiva=regular]	17,049	1685,521	0,000	1	0,992	0,665	
	[Gestión directiva=bueno]	0 ^c			0			
	[Capacitación profesional=malo]	21,166	0,802	695,999	1	0,000	432507,000	15724184,000
	[Capacitación profesional=regular]	19,175	0,000		1		3452286,000	3452286,000
	[Capacitación profesional=bueno]	0 ^c			0			
Regular	Intersección	-1,349	0,703	3,680	1	0,055		
	[Gestión del talento=malo]	1,494	0,790	3,578	1	0,059	0,527	15,580
	[Gestión del talento=regular]	0,397	0,724	0,301	1	0,583	0,590	11,518
	[Gestión del talento=bueno]	0 ^c			0			
	[Capacitación profesional=malo]	2,909	0,855	11,567	1	0,001	3,431	98,108
	[Capacitación profesional=regular]	1,582	0,687	5,305	1	0,021	1,266	18,691
	[Capacitación profesional=bueno]	0 ^c			0			

a. La categoría de referencia es: Bueno.

b. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo con la tabla de las estimaciones de parámetros, se puede afirmar que la gestión directiva y capacitación profesional son factores influyentes sobre la dimensión recursos humanos, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,000 y 0,001 respectivamente con un grado de libertad y en el nivel malo, y de acuerdo a la significatividad estadística de 0,021 con un grado de libertad y en el nivel regular.

Por lo tanto. La gestión directiva y capacitación profesional influyen en la dimensión recursos humanos en las I.E. Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 39%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión directiva y capacitación profesional son factores influyentes sobre la dimensión recursos humanos con la significatividad estadística de 0.000 y 0,001 con un grado de libertad.

Prueba de la hipótesis específica 3

Ho: La gestión directiva y la capacitación profesional no influyen en los programas educativos de las I.E. en Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019.

Ha: La gestión directiva y la capacitación profesional influyen en los programas educativos de las I.E. en Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019.

Tabla 22.

Ajuste del modelo de la hipótesis específica 3

Modelo	Criterios de ajuste de modelo			
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Pruebas de la razón de verosimilitud		
	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	
Sólo intersección	102,230			
Final	44,426	57,804	8	0,000

En la tabla la información de ajuste de los modelos indica que el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 44,426 con 8 grados de libertad y su significancia es estadísticamente significativa ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 23.

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,322
Nagelkerke	0,369
McFadden	0,189

El pseudo r cuadrado el test global de independencia proporciona que al menos una de las variables presentes en el modelo no está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0,000$ y que las la fuerza de la covariables estudiadas (gestión directiva y capacitación profesional) permite predecir la dimensión de la variable dependiente (programas educativos). Así. Cox y Snell indica que el índice es de 0,322. Nagelkerke indica que el índice es de 0,369 y McFadden nos indica un índice de 0,189.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 37%, lo cual indica a su vez que el 63% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 24.

Estimaciones de parámetros de la hipótesis específica 3

Programas educativos ^a		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	IC 95% Exp(B)	
							Límite inferior	Límite superior
Malo	Intersección	-21,018	1,083	376,897	1	0,000		
	[Gestión directiva=malo]	19,164	0,694	762,034	1	0,000	2,261	
	[Gestión directiva=regular]	19,043	0,000		1		0,665	
	[Gestión directiva=bueno]	0 ^b			0			
	[Capacitación profesional=malo]	4,135	1,204	11,798	1	0,001	5,904	661,678
	[Capacitación profesional=regular]	2,530	1,179	4,608	1	0,032	1,246	126,421
	[Capacitación profesional=bueno]	0 ^b			0			
Regular	Intersección	-1,824	0,793	5,283	1	0,022		
	[Gestión del talento=malo]	1,167	0,792	2,170	1	0,141	0,680	15,181
	[Gestión del talento=regular]	0,272	0,765	0,126	1	0,722	0,293	5,885
	[Gestión del talento=bueno]	0 ^b			0			
	[Capacitación profesional=malo]	3,027	0,854	12,549	1	0,000	3,866	110,132
	[Capacitación profesional=regular]	2,405	0,774	9,647	1	0,002	2,428	50,495
	[Capacitación profesional=bueno]	0 ^b			0			

a. La categoría de referencia es: Bueno.

b. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo con la tabla de las estimaciones de parámetros, se puede afirmar que la gestión directiva y capacitación profesional son factores influyentes sobre la dimensión programas educativos, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,000 y 0,001 respectivamente con un grado de libertad y en el nivel malo, y de acuerdo a la significatividad estadística de 0,002 con un grado de libertad y en el nivel regular.

Por lo tanto. La gestión directiva y capacitación profesional influyen en la dimensión programas educativos en las I.E. Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 37%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión directiva y capacitación profesional son factores influyentes sobre la dimensión programas educativos con la significatividad estadística de 0.000 y 0,001 con un grado de libertad.

Prueba de hipótesis la específica 4

Ho: La gestión directiva y la capacitación profesional no influyen en organización escolar de las I.E. en UGEL Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019.

Ha: La gestión directiva y la capacitación profesional influyen en organización escolar de las I.E. en UGEL Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019.

Tabla 25.

Ajuste del modelo de la hipótesis específica 4

Modelo	Criterios de ajuste de modelo Pruebas de la razón de verosimilitud			
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	83,114			
Final	47,146	35,967	8	0,000

En la tabla la información de ajuste de los modelos se indica que el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 47,146 con 8 grados de libertad y su significancia es estadísticamente significativa ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 26.

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,214
Nagelkerke	0,253
McFadden	0,128

El pseudo r cuadrado el test global de independencia proporciona que al menos una de las variables presentes en el modelo no está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0,000$ y que las la fuerza de la covariables estudiadas (gestión directiva y capacitación profesional) nos permite predecir la dimensión de la variable dependiente (organización escolar). Así. Cox y Snell indica que el índice es de 0,214. Nagelkerke indica que el índice es de 0,253 y McFadden nos indica un índice de 0,128.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 25%, lo cual indica a su vez que el 75% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 27.

Estimaciones de parámetros de la hipótesis específica 4

Organización escolar ^a		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	IC 95% Exp(B)	
							Límite inferior	Límite superior
Malo	Intersección	-2,532	1,345	3,544	1	0,060		
	[Gestión directiva=malo]	1787	1,296	1,902	1	0,168	0,471	75,663
	[Gestión directiva=regular]	2,224	1,272	3,055	1	0,081	0,763	111,915
	[Gestión directiva=bueno]	0 ^b			0			
	[Capacitación profesional=malo]	4,625	1,397	10,961	1	0,001	6,599	1576,644
	[Capacitación profesional=regular]	1,287	0,985	1,709	1	0,191	0,526	24,952
	[Capacitación profesional=bueno]	0 ^b			0			
Regular	Intersección	0,743	0,683	1,183	1	0,277		
	[Gestión del talento=malo]	-0,104	0,844	0,015	1	0,902	0,172	4,714
	[Gestión del talento=regular]	-0,084	0,804	0,011	1	0,917	0,190	4,444
	[Gestión del talento=bueno]	0 ^b			0			
	[Capacitación profesional=malo]	2,992	1,237	5,850	1	0,016	1,764	224,903
	[Capacitación profesional=regular]	0,247	0,716	0,119	1	0,730	0,315	5,205
	[Capacitación profesional=bueno]	0 ^b			0			

a. La categoría de referencia es: Bueno.

b. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo con la tabla de las estimaciones de parámetros, se puede afirmar que la gestión directiva y capacitación profesional son factores influyentes sobre la dimensión organización escolar, de acuerdo a la significatividad estadística de 0,001 respectivamente con un grado de libertad y en el nivel malo, y de acuerdo a la significatividad estadística de 0,016 con un grado de libertad y en el nivel malo.

Por lo tanto. La gestión directiva y capacitación profesional influyen en la dimensión organización escolar en las I.E. Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 25%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión directiva y capacitación profesional son factores influyentes sobre la dimensión organización escolar con la significatividad estadística de 0.000 y 0,016 con un grado de libertad.

IV. Discusión

Acorde a los resultados de la hipótesis general, se demostró que la gestión directiva y capacitación profesional influyen en la variable calidad educativa de Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 53%, con la significatividad estadística de 0,000.

Con ello se demuestra, como la calidad educativa está influenciada en gran medida por la gestión de los directivos, así como también por la capacitación profesional, ello garantizará contar con profesionales integrales a cargo de la educación y así aportarán sus conocimientos, habilidades y destrezas en su labor educativa, ya sea desde la dirección como en la docencia, en función de ello mejorará significativamente la calidad educativa de las I.E. en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019.

Al respecto, Ortega (2015) después de haber analizado los resultados, llegó a la conclusión de que la formación y la capacitación del personal docente es indispensable e incide de manera positiva en la calidad del servicio educativo que se le brinda tanto a los alumnos como a otros usuarios de la comunidad educativa, así también, recomendó a la organización en estudio capacitar a los trabajadores de manera constante, implementando estrategias para garantizar mejoras en el aprendizaje. Por otra parte, Ávila (2017) expuso en su estudio, que hay diferencias notorias en la calidad en la educación entre los países Brasil, México y Colombia, sin embargo respecto a Brasil hace resaltar que gracias a la descentralización de la gestión educativa, se otorgó a los gobiernos regionales y locales facultades para hacer mejoras en la calidad educativa, contrario a ello, en México y Colombia existen zonas gobernadas por grupos rebeldes lo cual limita el accionar del Estado en llevar a cabo planes para mejorar el sistema escolar, ello hace reconsiderar la importancia de la calidad educativa como factor de cambio para transformar adversidades por oportunidad.

En este contexto, se muestra coincidencias entre los resultados del estudio y los antecedentes citados, ya que expresan como fue mejorando la calidad educativa gracias a las capacitaciones profesionales para docentes, así mismo es determinante la preparación de los directores como responsables de la toma de decisión en las instituciones para aplicar medidas apropiadas en favor de una enseñanza de calidad. Adicionalmente, se menciona otros factores como el ámbito político y geográfico lo cual incide en el sistema escolar, por ello

se resalta la importancia de la calidad educativa, así como la capacitación profesional para superar adversidades y garantizar un mejor porvenir a las futuras generaciones.

Por otra parte, en los resultados de la primera hipótesis específica se estableció que la gestión directiva y la capacitación profesional influyen en la dimensión resultados del aprendizaje de las I.E. de Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 43%, con la significatividad estadística de 0,000.

Así se refleja que a través de herramientas empleadas por los Directivos de las I.E. como son los canales de comunicación, reglamentos internos y administración de presupuesto económico, se influye en gran porcentaje en los resultados de aprendizaje de los estudiantes, así mismo, al capacitar de forma integral a los educadores les permitirá estar un paso adelante en el sistema escolar y así aumentar porcentualmente en los resultados de aprendizaje en las I.E. en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019.

De acuerdo con Asprella (2015), según su investigación, importante emplear modelos de gestión directiva que conlleven a la mejora del sistema educativo, resaltando sobre todo que dicho modelo debe ser diseñado y adecuado para cada institución según su contexto y necesidades, en favor de potenciar habilidades y destrezas de los directivos. También destacó que al aplicar dichos modelos de gestión directiva que no sean compatibles puede conllevar a una pérdida de tiempo y afectar negativamente los resultados de aprendizaje de las instituciones educativas. Adicional a ello, Torres (2017) luego de analizar los resultados de su investigación, llegó a la conclusión de que la mayoría de los docentes encuestados no cuentan con un grado superior de estudio, solo cuentan con una diplomatura básica, lo que no garantiza que los alumnos adquieran conocimientos necesarios por parte de los profesores. De igual forma, hay variaciones con respecto a lo opinión de cada profesor en el sentido de que la instrucción inicial del profesorado sea suficiente para preparar a los alumnos, puesto que unos difieren y otros están de acuerdo, lo cual evidencia que en los niveles profesionales es importante aplicar estrategias de aprendizaje especializados y de actualización, para influir tanto en la eficiencia de los docentes, como en los resultados de aprendizaje en los estudiantes.

Los estudios mencionados, así como los resultados de ésta investigación al ser comparados reflejan concordancia en cuanto al impacto que tiene la capacitación de los directivos y docentes, teniendo presente que ellos son la base y pilar para impartir enseñanza,

por ello su actualización docente es clave para para influir en el sistema educativo de forma positiva. Así también, se hace mención de los modelos de gestión de directivos que deben diseñarse para determinar las necesidades específicas de aprendizaje profesional que requieren los profesores y directores, y de esta forma influir progresivamente en los resultados de aprendizaje en las I.E.

De igual forma, se demostró que la gestión directiva y capacitación profesional influyen en la dimensión recursos humanos en las I.E. Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 39%, con la significatividad estadística de 0,000.

Los resultados obtenidos reflejan como los recursos humanos de las I E en la Ugel 5, S J L son ciertamente influenciados de manera positiva, bajo una gestión directiva que esté plenamente capacitada, así como su personal docente, donde se cuente con normas y políticas internas favorables para el personal como comisiones de trabajo y distribución de tiempos laborales de forma equitativa, fortaleciendo internamente a los recursos humanos de las I E en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019.

En la misma línea Sánchez (2016) expuso en su estudio sobre la influencia de la gestión del talento humano y la gestión directiva en los procesos de instituciones educativas, y una vez recopilada la información y realizado el análisis estadísticos, llegó a la conclusión de que si no se lleva una gestión del talento humano se seguirá limitando el accionar de la gestión directiva y en esa misma línea la gestión por procesos, afectando el desarrollo interno de las instituciones educativas en estudio, tanto a nivel de contenido y alcance de objetivos académicos. Así mismo, Vázquez (2015), en su investigación, dio a conocer la evolución de los procesos de enseñanzas en instituciones educativas, e indagó cuales son las mejoras que se implementaran a futuro. Acorde a sus resultados, concluyó que el sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la educación chilena muestra indicadores positivos en la cultura educativa, y de igual manera, presentó una estructura de educación nivel básico que ya está capacitada para impartir a los estudiantes un nivel educativo más especializado. Ello se obtiene al contar con personal competitivo en la gestión directiva y profesional de las instituciones, donde el recurso humano sea motivado a mejorar continuamente a través de capacitación especializada, y se adapten modelos educativos avanzados para estar a niveles académicos competitivos, ello influye porcentualmente en los recursos humanos de las I.E.

Tal como indican los resultados de ésta investigación y los antecedentes citados, los directores y profesionales de la educación deben fomentar y participar de una gestión de talento humano, que permita ampliar el campo de acción en cuanto a mejorar y elevar el nivel educativo, que alcance el diseño curricular y objetivos académicos, ese es un punto en común que exponen los resultados y con base a ello se logrará fortalecer los recursos humanos de las I.E en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019.

Por otro lado, los resultados de la tercera hipótesis específica demostraron que La gestión directiva y capacitación profesional influyen en la dimensión programas educativos en las IE Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 37%, con la significatividad estadística de 0,000.

Basado en los resultados obtenidos, se comprueba el impacto positivo de la capacitación profesional así como una gestión directiva eficiente para influenciar los programas educativos de las instituciones, acorde con la demanda de nuevas generaciones de estudiantes y profesionales, a través del uso de estrategias como la actualización docente según estilos de enseñanza innovadoras, para lograr el desarrollo de sistemas educativos que garanticen un alto nivel de conocimientos en el alumnado y con ello aumentar la promoción de los beneficios que brinda la institución, influenciando gradualmente los programas educativos de las I.E.

Por su parte, Solís (2015) en su estudio, determinó que las variables: gestión directiva, clima educativo y nivel de aprendizaje, se relacionan de manera favorable y el grado de relación entre ellas es significativo, en ese sentido, el nivel de aprendizaje de los estudiantes se puede ver beneficiado o afectado dependiendo de la gestión directiva y su influencia en los programas educativos de las instituciones. También, Rufasto (2016) expone en su estudio, que existe influencia significativa entre la calidad educativa, gestión y la deserción escolar, es decir, hay un porcentaje elevado de estudiantes que desertaron porque el centro de estudios no contaba con el perfil y calidad requerida para retener a este grupo de estudiantes, encontrando fallas en la gestión directiva, así como también a nivel de los docentes, lo cual perjudicó a los estudiantes. En ese contexto se hace imperativo reforzar la capacitación de los profesionales en la gestión directiva y docente, para cumplir con su responsabilidad primordial de impartir conocimientos al alumnado contando con programas educativos eficientes en las instituciones educativas donde se desenvuelven.

Lo expuesto en los antecedentes mencionados, así como los resultados obtenidos en esta investigación muestran similitud en cuanto a lo importante de la gestión profesional y directiva sobre los programas educativos de las instituciones escolares, y cómo sus deficiencias pueden afectar el rendimiento escolar e incluso llevar al abandono de las aulas por parte del alumnado, siendo víctimas de un sistema educativo alejado de sus principios éticos. Es importante por ello, como reflejan los estudios, capacitar y motivar al personal profesional, influir y mejorar continuamente los programas educativos de las instituciones, aportando beneficios a la comunidad a través de proyectos comunitarios, y así ser reconocida como una institución de prestigio a la altura de las exigencias actuales.

Finalmente, los resultados de la cuarta hipótesis específica, establecieron que la gestión directiva y capacitación profesional influyen en la dimensión organización escolar en las IE Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 25%, con la significatividad estadística de 0,000.

La influencia en las mejoras de la organización escolar están determinadas por la gestión directiva así como por la labor de los profesionales de la docencia del plantel, tal como lo demuestran los resultados anteriores, por ello es importante promover en las I.E. mayor capacitación profesional para educadores, y principalmente para sus directores, de ésta forma podrán realizar una gestión eficiente donde se integre a la instrucción educativa con su entorno, sea a través de proyectos educativos de impacto social, como a través de su relación con padres y madres de familia para que sean partícipes de la educación del alumnado, basado en ello podrán influir positivamente en la organización escolar de las I.E. en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019.

En ese orden, Aguirre (2018) en su investigación, determinó que hay una relación entre el grado de conocimiento de los docentes de las instituciones y la calidad educativa de los estudiantes, lo cual se pudo comprobar basado en los resultados obtenidos. En ese sentido, sí existe relación favorable entre los educadores y la educación básica que se ofrece a los estudiantes, demostrando que se encuentra acreditada con calidad educativa dentro de las escuelas de Huánuco, organización escolar en estudio. De igual forma Tello (2015), en su estudio quiso establecer el grado de satisfacción de los alumnos, en relación a la calidad educativa ofrecida por el centro de estudio, así, luego de analizar los resultados de la investigación, llegó a la conclusión que los alumnos se muestran satisfechos con la calidad educativa brindada en las instituciones educativas objeto de estudio. Ello apunta a una

organización escolar alineada internamente través de la planificación de actividades y distribución de funciones acorde a las capacidades del personal, logrando así la gestión directiva y el profesionalismo docente influir en la organización escolar de las I.E., de forma satisfactoria.

Tanto los resultados obtenidos en este estudio, así como lo expuesto por ambos antecedentes citados, muestran como punto en común el buen desempeño de las instituciones educativas, siempre que sus directivos y personal profesional académico cuenten con capacitación especializada, sean involucrados en la planificación de actividades y sus funciones sean asignadas de acuerdo a sus capacidades, todo ello determinará su influencia en la organización escolar de las instituciones educativas, logrando satisfacer así las demandas del alumnado, padres de familia y comunidad en general, donde todos son participes para alcanzar un alto nivel académico.

V. Conclusiones

- Primera:** La gestión directiva y capacitación profesional influyen en la variable calidad educativa de la Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 53%, con la significatividad estadística de 0,000.
- Segunda:** La gestión directiva y la capacitación profesional influyen en la dimensión resultados del aprendizaje de las IE de Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 43%, con la significatividad estadística de 0,000.
- Tercera:** La gestión directiva y capacitación profesional influyen en la dimensión recursos humanos en las IE Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 39%, con la significatividad estadística de 0,000.
- Cuarta:** La gestión directiva y capacitación profesional influyen en la dimensión programas educativos en las IE Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 37%, con la significatividad estadística de 0,000.
- Quinta:** La gestión directiva y capacitación profesional influyen en la dimensión organización escolar en las IE Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 25%, con la significatividad estadística de 0,000.

VI. Recomendaciones

Primera: Se recomienda a los directores de las instituciones educativas de la Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019, diseñar y llevar a cabo un programa de formación para docentes del área directiva, tomando como punto de partida aspectos de dirección y coordinación, donde pueda enfocarse la actualización de los procedimientos y normativa internas, y así adaptarlos a las necesidades actuales, todo ello con el fin de optimizar el sistema de estudio impartido a los alumnos, lo que conllevará a una transformación en la gestión de los directivos, y elevará la calidad educativa de las instituciones.

Segunda: Es recomendable para los directores de las instituciones educativas que integran la Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019, fomentar un clima laboral adecuado basado en el uso de herramientas de liderazgo e innovación, los cuales pueden ser obtenidos a partir de su participación activa en programas de capacitación profesional y actualización curricular, basado en ello, obtendrá mayor empoderamiento para coordinar las actividades académicas aplicando nuevas técnicas de aprendizaje en la institución. Con ello se logrará maximizar el nivel educativo del alumnado, obteniendo resultados de aprendizaje satisfactorios.

Tercera: Se recomienda a los directores de las instituciones educativas de la Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019, fortalecer sus conocimientos en el aspecto administrativo y contable, realizando estudios para encauzar su gestión directiva al manejo eficiente de recursos humanos y materiales, infraestructura y presupuesto, en ese sentido, poder diseñar sistemas de ahorro y reducción de gastos, lo cual unido a indicadores de medición, elevará la credibilidad y transparencia de las instituciones, fortaleciendo el sistema educativo de forma integral, teniendo como base un recurso humano eficiente, integrado y calificado en las instituciones.

Cuarta: Se recomienda a los directores de las instituciones educativas de la Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019, trabajar desde el aspecto institucional, integrando a la comunidad educativa y del entorno en las políticas internas de

la institución respecto al desarrollo de programas educativos, ello debe ir reforzado con una capacitación continua de parte de los directores, no solo en técnicas de enseñanza, contenidos, manejo de tecnologías educativas, sino en vincularse con la población, sobre todo con los padres de familia y los estudiantes, estos aspectos brindará una educación de calidad, mimetizada con las necesidades de la comunidad educativa.

Quinta: Se recomienda a los directores de las instituciones educativas que integran la Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019, organizar y planificar actividades escolares, partiendo de la coordinación y manejo del personal docente a fin de asignar funciones acordes con sus capacidades. Para lograr dicha coordinación, los directores deben desarrollar competencias de manejo del personal a través de diplomados y especializaciones destinadas a tal fin, logrando perfeccionar sus habilidades de forma integral, fortaleciendo así la organización escolar y en ese sentido, mejorar el rendimiento de las instituciones.

Referencias

- Aguirre (2018). *Nivel de conocimiento del docente de evaluación y acreditación en educación básica regular y el nivel de calidad de gestión educativa en las instituciones educativas de la ciudad de Huánuco – 2017*. (Tesis para optar por el grado de Doctor en ciencias de la educación). Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú. Recuperado de:
<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1219/AGUIRRE%20PALACIN%20C%20Joel%20Guido.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arroyo (2009). Gestión directiva del currículum. *Rev. Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 9 (2), 5-15. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/447/44713058021.pdf>
- Asprella, G. (2015). *Modelos de gestión en Directivos de instituciones educativas de nivel secundario*. (Tesis para optar por el grado de Doctor en Ciencias de la Educación). Universidad de Sevilla, Sevilla, España. Recuperado de: <https://bit.ly/2WxjeSW>
- Avendaño, W. Paz, L. Parada, A. (2016). Estudio de los factores de calidad educativa en diferentes instituciones educativas de Cúcuta. *Rev. Investigación y Desarrollo*, 24 (2), 329-354. Recuperado de:
<http://eds.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=00d998e6-4b17-45ba-8f10-c8a81e06a761%40sessionmgr102>
- Ávila (2017). *Aportes a la calidad en la educación rural en Colombia, Brasil y México: experiencias pedagógicas significativas*. (Tesis para optar por el grado de Doctor en Educación y Sociedad). Universidad de La Salle, Bogotá, Colombia. Recuperado de:
http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/22266/DE132223_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación: Serie integral para la investigación*. México: Editorial Patria. Recuperado de: <https://bit.ly/2KtyMyB>

- Bermúdez, L. (2015). Capacitación una herramienta de fortalecimiento de las Pymes. *Rev. De las Sedes regionales*, 16 (33), 1-25. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/666/66638602001.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3ra. ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Bonnefoy, C. et al. (2004). Gestión Directiva Universitaria: Un Instrumento para su evaluación. *Revista de psicología*, 8 (2), 63-82. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26413206>
- Camacho, C. (2019). *Educación peruana: camino a una cultura de gestión del conocimiento*. Lima: ESAN.
- Carrasco, D. (2007). *Metodología de la investigación científica*. (2da. ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Cerit, Y. (2009). The Effects of Servant Leadership Behaviours of School Principals on Teachers' Job Satisfaction. *Educational Management Administration & Leadership*, 37(5), 600–623. Recuperado de:
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.890.6473&rep=rep1&type=pdf>
- Corbetta, P. (2014). *Metodología y técnicas de investigación social*. España: McGraw-Hill.
- De Jesús, M. (2004). *La calidad de la educación y las variables de proceso y de producto*. (8° ed.). Donostia: Eusko Ikaskuntza.
- Egeberg, H. McConney, A. Price, A. (2016). Classroom Management and National Professional Standards for Teachers: A Review of the Literature on Theory and Practice. *Australian Journal of Teacher Education*, 41(7), 9-20. Recuperado de:
<https://ro.ecu.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=3239&context=ajte>
- Finol, M. Vallejo, R. García, M. (2012). Gestión directiva en el marco de la evaluación institucional en organizaciones educativas. *Rev. Multiciencias*, 12 (1), 88-93. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/904/90431109014.pdf>

- Fontelles, M. Simões, M. Farias, S. y Fontelles, R. (2009). Metodologia da pesquisa científica: diretrizes para a elaboração de um protocolo de pesquisa. *Revista Lilacs*, 23 (3), 7-10. Recuperado de: <https://n9.cl/reui>
- Gambetta, M. (2015). Estrategias de capacitación desarrolladas en un entorno corporativo estatal en Uruguay. *Rev. Cuadernos de Investigación Educativa*, 6 (2), 71-88. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/4436/443643897005.pdf>
- Gore, J. Lloyd, A. Smith, M. Bowe, J. Ellis, H. y Lubans, D. (2017). Effects of professional development on the quality of teaching: Results from a randomised controlled trial of Quality Teaching Rounds. *Teaching and Teacher Education*, 68(22), 99-113. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X17304225>
- Guerrero, G. Guerrero, C. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Grupo editorial Patria.
- Guiñazú, G. (2004). Capacitación efectiva en la empresa. *Rev. Invenio*, 7 (12), 103-116. Recuperada de: <http://www.redalyc.org/pdf/877/87701209.pdf>
- Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ª. ed.) Distrito Federal, México. McGraw-Hill.
- Herrera, S. Tobón, S. (2017). El director escolar desde el enfoque Socioformativo. *Revista de pedagogía*, 38 (102), 164-194. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65952814009>
- Ibrahim, A. Mazin, A. (2017). Educational Management, Educational Administration and Educational Leadership: Definitions and General concepts. *SAS Journal of Medicine (SASJM)*, 3(12), 326-329. Recuperado de: <http://saspjournals.com/wp-content/uploads/2019/02/SASJM-312326-329.pdf>
- Kasereka, J. (2017). School leadership and educational quality in schools in the democratic republic of Congo. *ZEP*, 40 (2), 23-26. Recuperado de: https://www.pedocs.de/volltexte/2019/16964/pdf/ZEP_2_2017_KaserekaLutswamba_School_Leadership_and_Educational.pdf

- Keung, H. Fong, A. (2013). Quality Management in Primary Schools International Education Research. *Science and Education Centre of North America*, 1 (4), 16-31. Recuperado de:
<https://pdfs.semanticscholar.org/a0f8/757666b0321db8ab994e76edfffb21ea83d3.pdf>
- Ledo, M y Morales, I. (2010). *Calidad educativa. Rev. Educación médica superior*, 24 (2), 1-10. Recuperado de:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412010000200013
- Mathibe, I. (2007). The professional development of school principals South African. *Journal of Education*. 27(3), 523–540. Recuperado de:
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1150220.pdf>
- MINEDU. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Recuperado de: <https://bit.ly/2QuC4r0>
- Ortega, R. (2015). *Necesidades de capacitación profesional del personal administrativo de la Universidad Cristiana Latinoamericana Extensión Guayaquil para mejorar la calidad de servicio. Propuesta de un módulo práctico*. (Tesis para optar por el grado de Doctor en Docencia y Gerencia en Educación). Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Recuperado de: <https://bit.ly/2I6WK>
- Rodríguez (2010). El concepto de la calidad educativa: Una mirada crítica desde el enfoque histórico cultural. *Rev. Electrónica "Actualices en educación"*, 10 (1), 1-28
Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/447/44713068015.pdf>
- Rufasto, J. (2016). *Calidad educativa y gestión educativa en la deserción escolar del nivel secundario de menores de la red 15 El Agustino 2016*. (Tesis para optar por el grado de Doctor en Educación). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de:
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8477>
- Sánchez, E. (2016). *Gestión del talento humano y gestión directiva en la gestión por procesos en las instituciones educativas de la UGEL 04*. (Tesis para optar por el

grado de Doctor en Gestión y Calidad Educativa). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: <https://bit.ly/2YUm0ze>

Sánchez, S y Herrera, M. (2016). Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades. *Rev. Facultad de Ciencias Económicas*, 24 (2), 133-146. Recuperada de:

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/54fa21aa1c2e2b1a0d465ead3f26929d.pdf>

Sánchez, G. (2006). *De la capacitación hacia la formación en servicio de los docentes. Aportes a la política (1995 – 2005)*. Perú: Minedu.

Sangrà, A. González-Sanmamed, M. (2010). The role of information and communication technologies in improving teaching and learning processes in primary and secondary schools. 18 (3), 207-220. Recuperado de:

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09687769.2010.529108>

Solís, V. (2015). *Gestión directiva, clima educativo y nivel de aprendizaje en Instituciones Educativas del nivel secundario de Los Olivos - UGEL 02 – 2015*. (Tesis para optar por el grado de Doctor en Educación). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: <https://bit.ly/2EGMk8r>

Tello. (2015). “*Satisfacción estudiantil y calidad educativa en las universidades del consejo regional interuniversitario del centro*” (CRI-Centro). (Tesis para optar por el grado de Doctor en Ciencias de la Educación). Universidad de Centro del Perú, Huancayo, Perú. Recuperado de:

http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/279/TEDU_29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torche, P. (2015). ¿Qué es "educación de calidad" para directores y docentes? *Rev. Calidad en la educación*. 1 (43), 15-25. Recuperado de:

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-45652015000200004

- Torres. (2017). “*Análisis de la calidad educativa en Andalucía desde la perspectiva del profesorado de educación primaria*”. (Tesis para optar por el grado de Doctor en Ciencias de la Educación). Universidad de Sevilla, Sevilla, España. Recuperado de: <https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/67502>
- Tyler, W. (1985). The Organizational Structure of the School. *Annual Review of Sociology*. 11 (5), 49-73. Recuperado de: <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev.so.11.080185.000405>
- UNESCO. (2014). *Liderazgo escolar en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: OREAL/UNESCO
- Vázquez (2015). “*Políticas y procesos de aseguramiento de la calidad de la educación universitaria en Chile*”. (Tesis para optar por el grado de Doctor en Ciencias de la Educación). Universidad de Sevilla, Sevilla, España. Recuperado de: <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/36946/TESIS%20DOCTORAL%20%20Alejandro%20Vasquez%20Cordova.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Matriz de Consistencia								
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala y valor	Niveles	METODOLOGÍA
GENERAL	GENERAL	GENERAL	Gestión directiva	Institucional	Uso de tiempos y espacios	5.Siempre 4.Casi siempre 3.A veces 2.Casi nunca 1.Nunca	Bueno (62-91) Regular (34 – 61) Malo (11 – 33)	Método: Hipotético-deductivo Tipo de estudio: Descriptivo Diseño de estudio: No experimental Nivel de estudio: Correlacional-casual Enfoque: Cuantitativo Población: Muestra:
¿Cómo influye la gestión directiva y la capacitación profesional en la mejora de la calidad educativa de las IE en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019?	Determinar cómo influye la gestión directiva y la capacitación profesional en la mejora de la calidad educativa de las I E en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019.	La gestión directiva y la capacitación profesional influyen porcentualmente en la mejora de la calidad educativa de las IE en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019.	Gestión directiva	Canales de comunicación formal				
				Comisiones de trabajo				
				Manual de funciones y procedimientos				
				Reglamento interno				
			Gestión directiva	Administrativa	Presupuesto económico			
					Distribución de tiempos laborales			
					Administración de recursos materiales			
			Gestión directiva	Pedagógica	Orientación y tutoría educativa Enfoque de evaluación			

ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS						
¿Cuál es la influencia de la gestión directiva y la capacitación profesional en los resultados de aprendizaje de las I E en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019?	Determinar cómo influye la gestión directiva y la capacitación profesional en los resultados de aprendizaje en las I E de la Ugel 5, S J L, 2019.	La gestión directiva y la capacitación profesional influyen porcentualmente en los resultados de aprendizaje en las Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019.			Actualización docente			Técnicas e instrumento de recolección de datos: Métodos de análisis de dato: Descriptivo e inferencial con SPSS
					Estilos de enseñanza			
					Relación con los estudiantes			
					Orientación y tutoría educativa			
			Comunitaria		Relación de padres y madres de familia			
					Proyectos de proyección social			
					Relación con instituciones municipales, estatales y de cualquier otro tipo			
¿Cuál es la influencia de la gestión directiva y la capacitación profesional en los recursos humanos de las I E en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019?	Determinar cómo influye la gestión directiva y la capacitación profesional en los recursos humanos de las I E en la Ugel 5, S J L, 2019.	La gestión directiva y la capacitación profesional influyen porcentualmente en los recursos humanos de las I E en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019.	VARIABLE 2	Estructura curricular básica	Actualizaciones	5.Siempre	Bueno	
			Capacitación profesional		Diseño curricular	4.Casi siempre	(60 - 89)	
				Capacitación y formación diferencial	Maestrías	3.A veces	Regular	
					Doctorado	2.Casi nunca	(26 – 59)	
					Segunda especialidad			
					Cursos en el extranjero			

¿Cuál es la influencia de la gestión directiva y la capacitación profesional en los programas educativos de las I E en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019?	Determinar cómo influye la gestión directiva y la capacitación profesional en los programas educativos de las I E en la Ugel 5, S J L, 2019.	La gestión directiva y la capacitación profesional influyen porcentualmente en los programas educativos de las I E en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019.	VARIABLE 3 Calidad educativa	Conocimiento disciplinario	Diplomados Aplicación de las TICS Plataformas virtuales Interconexión digital	1.Nunca	Malo (7 – 25)
	¿Cuál es la influencia de la gestión directiva y la capacitación profesional en la organización escolar de las I E en Ugel 5, San Juan de Lurigancho?	Determinar cómo influye la gestión directiva y la capacitación profesional en la organización escolar de las I E en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019.		La gestión directiva y la capacitación profesional influyen porcentualmente en la organización escolar de las I E en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019.	Resultados de aprendizaje	Objetivos académicos Desarrollo de la programación curricular Alcance de parámetros de aprendizaje esperados	5.Siempre 4.Casi siempre 3.A veces
Recursos humanos			Uso eficiente del presupuesto Gestión del talento humano Convenios con organizaciones públicas y privadas Monitoreo y control del gasto presupuestario		2.Casi nunca 1.Nunca	(36 – 63) Malo (18 – 35)	
				Programas educativos	Proyectos comunitarios Promoción de los beneficios que		

					brinda la institución			
					Desarrollo de programas educativos			
				Organización escolar	Planificación de actividades			
					Funciones acordes a las capacidades			
					Apertura de los ambientes en todos los turnos			

ANEXO 2
INSTRUMENTO DE LA GESTIÓN DIRECTIVA



CUESTIONARIO

Estimado participante, el presente cuestionario tiene como objetivo determinar cómo influye **la gestión directiva** en la mejora de la calidad educativa de las I E en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019. Cada pregunta contiene 5 alternativas, marca con X solo una de ellas. Tome en consideración que:

1. Nunca, 2. Casi Nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre 5. Siempre

N	Pregunta	1	2	3	4	5
1	¿Cada proceso que se realiza, se coordina el tiempo y el espacio para su cumplimiento?					
2	¿Utiliza en su gestión directiva canales de comunicación formal?					
3	¿Propone e implementa comisiones de trabajo en la institución?					
4	¿Se emplea un manual de funciones y procedimientos al personal para que tengan un mejor conocimiento de las actividades que se realizan dentro de la institución?					
5	¿Se cumple con lo dispuesto por el reglamento interno dentro de la institución?					
6	¿El presupuesto económico brindado a la institución permite cumplir con los objetivos institucionales?					
7	¿Se cumple en la práctica con la distribución de los tiempos laborales del personal?					
8	¿Cuenta con toda la información para administrar los recursos materiales de la institución?					
9	¿Se programan talleres de orientación y tutorías educacionales al personal docente?					
10	¿Los enfoques de evaluación se guían por los parámetros adecuados?					
11	¿Se cuenta con programas de actualización del conocimiento de los docentes para que estos puedan brindar una mejor educación?					

12	¿Los estilos de enseñanza que aplica en la institución son acordes a las necesidades de su equipo de trabajo y estudiantes?					
13	¿Se fomenta una relación directa y lineal con los estudiantes de la institución?					
14	¿Se promueve un clima de respeto en el aula entre docentes y alumnos, permitiendo que el aprendizaje sea captado apropiadamente?					
15	¿Los alumnos son escuchados al expresar dificultades en el contenido de la materia, en función de promover su aprendizaje?					
16	¿Se fomenta una relación con las madres y padres de familia?					
17	¿Se realizan elecciones de comité de padres para fomentar la integración y cooperación de los PPF en las actividades escolares?					
18	¿Se realizan charlas para PPF donde se brinden herramientas para apoyar a sus hijos e incrementar su rendimiento académico?					
19	¿Realiza proyectos de impacto social, que puedan beneficiar a la comunidad estudiantil y a la que se encuentra en las adyacencias de la institución?					
20	¿Se promueve buenas relaciones con otras instituciones públicas del país a través de actividades conjuntas ya sea culturales y/o deportivas?					

ANEXO 3
INSTRUMENTO DE LA CAPACITACIÓN PROFESIONAL



CUESTIONARIO

Estimado participante, el presente cuestionario tiene como objetivo determinar cómo influye la **capacitación profesional** en la mejora de la calidad educativa de las I E en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019. Cada pregunta contiene 5 alternativas, marca con X solo una de ellas. Tome en consideración que:

1. Nunca, 2. Casi Nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre 5. Siempre

N	Pregunta	1	2	3	4	5
1	¿Está actualizado en aspectos referentes a su entorno laboral y cargo de trabajo?					
2	¿Considera relevante contar con normas y procedimientos académicos actualizados?					
3	¿Se ha interesado por participar en un programa de actualización académica?					
4	¿Últimamente se ha capacitado en mejorar aspectos de contenido del diseño curricular?					
5	¿Ha llevado cursos direccionados a mejorar sus conocimientos en gestión académica?					
6	¿Considera relevante adquirir nuevos conocimientos a través de adiestramientos especializados?					
7	¿Está enfocado en aprender nuevas estrategias pedagógicas para motivar e inspirar al alumnado?					
8	¿Se ha proyectado llevar cursos de maestría?					
9	¿Se ha proyectado llevar un doctorado?					
10	¿Piensa llevar estudios de segunda especialidad?					
11	¿Ha buscado canales digitales que le brinden conocimientos especializados a través de internet, a distancia?					
12	¿Ha realizado cursos en el extranjero para aumentar su conocimiento?					
13	¿Confía en los programas de educación a distancia que ofrece el mercado para profesionales de la educación?					

14	¿Ha realizado estudios de diplomados?					
15	¿Ha proyectado hacer estudios de diplomados en corto plazo?					
16	¿Se encuentra capacitado para realizar la aplicación de las TICS como parte de su gestión?					
17	¿Se encuentra preparado para hacer uso de las plataformas virtuales?					
18	¿Tiene interés en usar plataformas virtuales como herramienta de mejora en el área de la educación?					
19	¿Considera que la interconexión digital le proporcionará beneficios en el campo educativo?					
20	¿Se encuentra capacitado respecto al uso de interconexiones digitales dentro de su institución?					

ANEXO 4
INSTRUMENTO DE LA CALIDAD EDUCATIVA



CUESTIONARIO

Estimado participante, el presente cuestionario tiene como objetivo determinar cómo influye la gestión directiva y la capacitación profesional en la mejora de la **calidad educativa** de las I E en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho-2019. Cada pregunta contiene 5 alternativas, marca con X solo una de ellas. Tome en consideración que:

1. Nunca, 2. Casi Nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre 5. Siempre

N	Pregunta	1	2	3	4	5
1	¿Han informado oportunamente cuáles son los objetivos académicos?					
2	¿Se ha cumplido con los objetivos académicos?					
3	¿Participa en la definición de los objetivos académicos?					
4	¿Se desarrolló la programación curricular oportunamente?					
5	¿Se alcanzaron los parámetros de aprendizaje esperados?					
6	¿Emplea estrategias docentes para alcanzar los parámetros de aprendizaje establecidos?					
7	¿Aporta sugerencias o planes de acción, en caso de no alcanzar los parámetros de aprendizaje?					
8	¿Se hace uso eficiente del presupuesto?					
9	¿Hace propuestas para reducir gastos administrativos?					
10	¿Brinda ideas para generar ahorros en la gestión académica y optimizar el uso de recursos?					
11	¿Se realiza una adecuada gestión del talento humano?					
12	¿Se han realizado convenios con organizaciones públicas y privadas para elevar la calidad educativa?					
13	¿Se monitorea y controla el gasto del presupuesto?					
14	¿Se han diseñado proyectos comunitarios?					
15	¿Se promociona los beneficios que brinda la institución para captar estudiantes reticentes a estudiar?					

16	¿Se desarrollan programas educativos?					
17	¿Se busca incluir a población vulnerable y en riesgo en el acceso a la educación?					
18	¿Se planifican las actividades que se realizará en el año educativo?					
19	¿Las funciones del personal están acorde a las capacidades del personal?					
20	¿Existe apertura de los ambientes en todos los turnos?					

ANEXO 5
BASE DE DATOS DE LOS INSTRUMENTOS: GESTIÓN DIRECTIVA, CAPACITACIÓN PROFESIONAL Y LA CALIDAD EDUCATIVA

x1	d1	d2	d3	d4	x2	d1_x2	d2_x2	d3_x2	y	d1_y	d2_y	d3_y	d4_y
3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2
3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3
2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2
2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2
2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1
3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2
2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2
2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1
3	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3
3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3
3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2
3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3

3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
2	3	3	3	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1
2	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1
1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2
1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1
2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2
1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1
1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1
1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1
2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1
2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1

1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1
2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1
1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1
1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2
1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1
1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1
2	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1
1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2
1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1
2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2
1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1
1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1
1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2
1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2
1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2
1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3
1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2

1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2
1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2
1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2
1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2
1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2
1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2
1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2
1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1
1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2
1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1
1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2
1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3	3	2
1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2
2	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	3	3	2
1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2
1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	1	3	3	2
1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2
1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2
2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1
2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2
3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2
1	2	2	2	3	2	2	3	1	3	3	3	3	2
2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2
2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1
3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2
1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	3	2	2
2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2
2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2
2	1	3	3	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1
1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	2	1	2	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
2	3	2	1	1	1	1	2	2	1	3	3	2	2
1	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	2
2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1
2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2
2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2
1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2
2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2
1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1
1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	3	2
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2

2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1
1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1
1	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2
1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1
2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2
1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2

ANEXO 6
BASE DE DATOS DE PRUEBA PILOTO

X1: Gestión directiva	d1	d2	d3	d4	X2: Capacitación profesional	d1_x2	d2_x2	d3_x2	Y: Calidad educativa	d1_y	d2_y	d3_y	d4_y
3	1	5	3	4	5	4	5	3	5	1	5	1	5
4	2	2	5	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3
1	3	4	4	2	3	3	5	1	3	1	2	2	2
2	2	2	3	5	1	2	2	2	1	2	4	3	4
1	1	1	2	1	2	3	1	3	2	1	2	5	2
5	4	2	1	2	1	1	3	2	1	4	2	1	3
2	2	2	3	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2
3	1	1	1	2	4	4	1	2	4	1	1	1	1
3	3	3	2	5	2	3	3	5	3	3	3	4	2
2	5	3	5	3	3	3	4	3	2	5	4	3	1

ANEXO 7
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE LA GESTIÓN DIRECTIVA



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de evaluación sobre la **gestión directiva**"

OBJETIVO:

Determinar cómo influye la **gestión directiva**.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Gestión directiva

DIRIGIDO A:

Directores de las instituciones educativas de la Ugel 5, S.J.L.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

NARVAEZ ARANIVAR, TERESA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTORA

VALORACIÓN:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI... 10172038

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DIRECTIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ²		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Institucional								
1	¿Cada proceso que se realiza, se coordina el tiempo y el espacio para su cumplimiento?	✓		✓		✓		
2	¿Utiliza en su gestión directiva canales de comunicación formal?	✓		✓		✓		
3	¿Propone e implementa comisiones de trabajo en la institución?	✓		✓		✓		
4	¿Se emplea un manual de funciones y procedimientos al personal para que tengan un mejor conocimiento de las actividades que se realizan dentro de la institución?	✓		✓		✓		
5	¿Se cumple con lo dispuesto por el reglamento interno dentro de la institución?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Administrativa								
6	¿El presupuesto económico brindado a la institución permite cumplir con los objetivos institucionales?	✓		✓		✓		
7	¿Se cumple en la práctica con la distribución de los tiempos laborales del personal?	✓		✓		✓		
8	¿Cuenta con toda la información para administrar los recursos materiales de la institución?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Pedagógica								
9	¿Se programan talleres de orientación y tutorías educacionales al personal docente?	✓		✓		✓		
10	¿Los enfoques de evaluación se guían por los parámetros adecuados?	✓		✓		✓		
11	¿Se cuenta con programas de actualización del conocimiento de los docentes para que estos puedan brindar una mejor educación?	✓		✓		✓		
12	¿Los estilos de enseñanza que aplica en la institución son acordes a las necesidades de su equipo de trabajo y estudiantes?	✓		✓		✓		
13	¿Se fomenta una relación directa y lineal con los estudiantes de la institución?	✓		✓		✓		
14	¿Se promueve un clima de respeto en el aula entre docentes y alumnos, permitiendo que el aprendizaje sea captado apropiadamente?	✓		✓		✓		
15	¿Los alumnos son escuchados al expresar dificultades en el contenido de la materia, en función de promover su aprendizaje?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4 Comunitaria								
16	¿Se fomenta una relación con las madres y padres de familia?	✓		✓		✓		
17	¿Se realizan elecciones de comité de padres para fomentar la integración y cooperación de los PPEF en las actividades escolares?	✓		✓		✓		
18	¿Se realizan charlas para PPEF donde se brinden herramientas para apoyar a sus hijos e incrementar su rendimiento académico?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Narvaez Aranibar, Teresa DNI: 10122038

Especialidad del validador: Docente metodólogo

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: 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

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de evaluación sobre la gestión directiva"

OBJETIVO:

Determinar como influye la gestión directiva.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Gestión directiva

DIRIGIDO A:

Directores de las instituciones educativas de la Ugel 5, S.L.L.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Mi. L. Vergara J.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dr. en Psicología

VALORACIÓN:

Aplicable

Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI. 09200211

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DIRECTIVA

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Referencia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Institucional								
1	¿Cada proceso que se realiza, se concilia el tiempo y el espacio para su cumplimiento?	✓		✓		✓		
2	¿Utiliza en su gestión directiva canales de comunicación formal?	✓		✓		✓		
3	¿Búsqueda e implementación comisiones de trabajo en la institución?	✓		✓		✓		
4	¿Se emplea un manual de funciones y procedimientos al personal para que tengan un mejor conocimiento de las actividades que se realizan dentro de la institución?	✓		✓		✓		
5	¿Se cumple con lo dispuesto por el reglamento interno dentro de la institución?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Administrativo								
6	¿El presupuesto económico aprobado a la institución permite cumplir con los objetivos institucionales?	✓		✓		✓		
7	¿Se cumple en la práctica con la distribución de los tiempos laborales del personal?	✓		✓		✓		
8	¿Cuenta con toda la información para administrar los recursos materiales de la institución?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Pedagógica								
9	¿Se programan talleres de orientación y asesoría educacionales al personal docente?	✓		✓		✓		
10	¿Los criterios de evaluación se guían por los parámetros establecidos?	✓		✓		✓		
11	¿Se cuenta con programas de actualización del conocimiento de los docentes para que estos puedan brindar una mejor educación?	✓		✓		✓		
12	¿Los estilos de enseñanza que aplica en la institución son acordes a las necesidades de su equipo de trabajo y estudiantes?	✓		✓		✓		

13	¿Se formó una relación directa y fiscal con los estudiantes de la institución?	✓							
14	¿Se promueve un clima de respeto en el aula entre docentes y alumnos, permitiendo que el aprendizaje sea capado apropiadamente?	✓							
15	¿Los alumnos son escuchados al exponer dificultades en el contenido de la materia, en función de promover su aprendizaje?	✓							
	DIMENSIÓN 4 Compañerismo	Si	No	Si	Na	Si	No		
16	¿Se fomenta una relación con los padres y madres de familia?	✓							
17	¿Se realizan elecciones de comité de padres para fomentar la integración y cooperación de los PPTF en las actividades escolares?	✓							
18	¿Se realizan charlas para PPTF donde se brindan herramientas para apoyar a sus hijos e incrementar su rendimiento académico?	✓							
19	¿Realiza proyectos de impacto social, que permitan beneficiar a la comunidad estudiantil y a la que se encuentra en las adyacencias de la institución?	✓							
20	¿Se promueve buenas relaciones con otras instituciones públicas del país a través de actividades conjuntas ya sea colindantes y/o departivas?	✓							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | | Aplicable después de corregir | | No aplicable | |

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: DNE:

Especialidad del validador:

.....del 20.....

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto a ser juzgado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguno el contenido del ítem, es preciso, exacto y directo.

*Nota: Suficiencia, se otorga suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de evaluación sobre la **gestión directiva**"

OBJETIVO:

Determinar cómo influye la **gestión directiva**.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Gestión directiva

DIRIGIDO A:

Directores de las instituciones educativas de la Ugel 5, S.J.L.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

PRADO LOPEZ, HUGO RICARDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR

VALORACIÓN:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre


FIRMA DEL EVALUADOR

DNI. 43313069

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DIRECTIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSION 1: Institucional ¿Cada proceso que se realiza, se coordina el tiempo y el espacio para su cumplimiento?	✓		✓		✓		
2	¿Utiliza en su gestión directiva canales de comunicación formal?	✓		✓		✓		
3	¿Propone e implementa comisiones de trabajo en la institución?	✓		✓		✓		
4	¿Se emplea un manual de funciones y procedimientos al personal para que tengan un mejor conocimiento de las actividades que se realizan dentro de la institución?	✓		✓		✓		
5	¿Se cumple con lo dispuesto por el reglamento interno dentro de la institución?	✓		✓		✓		
6	DIMENSION 2: Administrativa ¿El presupuesto económico brindado a la institución permite cumplir con los objetivos institucionales?	✓		✓		✓		
7	¿Se cumple en la práctica con la distribución de los tiempos laborales del personal?	✓		✓		✓		
8	¿Cuenta con toda la información para administrar los recursos materiales de la institución?	✓		✓		✓		
9	DIMENSION 3: Pedagógica ¿Se programan talleres de orientación y tutorías educacionales al personal docente?	✓		✓		✓		
10	¿Los enfoques de evaluación se guían por los parámetros adecuados?	✓		✓		✓		
11	¿Se cuenta con programas de actualización del conocimiento de los docentes para que estos puedan brindar una mejor educación?	✓		✓		✓		
12	¿Los estilos de enseñanza que aplica en la institución son acordes a las necesidades de su equipo de trabajo y estudiantes?	✓		✓		✓		
13	¿Se fomenta una relación directa y lineal con los estudiantes de la institución?	✓		✓		✓		
14	¿Se promueve un clima de respeto en el aula entre docentes y alumnos, permitiendo que el aprendizaje sea captado apropiadamente?	✓		✓		✓		
15	¿Los alumnos son escuchados al expresar dificultades en el contenido de la materia, en función de promover su aprendizaje?	✓		✓		✓		
16	DIMENSION 4 Comunitaria ¿Se fomenta una relación con las madres y padres de familia?	✓		✓		✓		
17	¿Se realizan elecciones de comité de padres para fomentar la integración y cooperación de los PPEF en las actividades escolares?	✓		✓		✓		
18	¿Se realizan charlas para PPEF donde se brinden herramientas para apoyar a sus hijos e incrementar su rendimiento académico?	✓		✓		✓		

19	¿Realiza proyectos de impacto social, que puedan beneficiar a la comunidad estudiantil y a la que se encuentra en las adyacencias de la institución?								
20	¿Se promueve buenas relaciones con otras instituciones públicas del país a través de actividades conjuntas ya sea culturales y/o deportivas?								

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

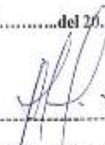
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Dr. Pardo López Hugo Ricardo DNI: 43313069

Especialidad del validador: Psicólogo

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo
- *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

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

ANEXO 8
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE LA CAPACITACIÓN PROFESIONAL



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario de evaluación sobre la **capacitación profesional**”

OBJETIVO:

Determinar cómo influye la **capacitación profesional**

VARIABLE QUE EVALÚA:

Capacitación profesional

DIRIGIDO A:

Directores de las instituciones educativas de la Ugel 5, S.J.L.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

NARVAEZ ARANIBAR, TERESA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTORA

VALORACIÓN:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI. 10122038

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CAPACITACIÓN PROFESIONAL

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CAPACITACIÓN PROFESIONAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Estructura curricular básica								
1	¿Está actualizado en aspectos referentes a su entorno laboral y cargo de trabajo?	✓		✓		✓		
2	¿Considera relevante contar con normas y procedimientos académicos actualizados?	✓		✓		✓		
3	¿Se ha interesado por participar en un programa de actualización académica?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: Capacitación y formación diferencial								
4	¿Últimamente se ha capacitado en mejorar aspectos de contenido del diseño curricular?	✓		✓		✓		
5	¿Ha llevado cursos direccionados a mejorar sus conocimientos en gestión académica?	✓		✓		✓		
6	¿Considera relevante adquirir nuevos conocimientos a través de adiestramientos especializados?	✓		✓		✓		
7	¿Está enfocado en aprender nuevas estrategias pedagógicas para motivar e inspirar al alumnado?	✓		✓		✓		
8	¿Se ha proyectado llevar cursos de maestría?	✓		✓		✓		
9	¿Se ha proyectado llevar un doctorado?	✓		✓		✓		
10	¿Piensa llevar estudios de segunda especialidad?	✓		✓		✓		
11	¿Ha buscado canales digitales que le brinden conocimientos especializados a través de internet, a distancia?	✓		✓		✓		
12	¿Ha realizado cursos en el extranjero para aumentar su conocimiento?	✓		✓		✓		
13	¿Confía en los programas de educación a distancia que ofrece el mercado para profesionales de la educación?	✓		✓		✓		
14	¿Ha realizado estudios de diplomados?	✓		✓		✓		
15	¿Ha proyectado hacer estudios de diplomados en corto plazo?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Conocimiento disciplinario								
16	¿Se encuentra capacitado para realizar la aplicación de las TICs como parte de su gestión?	✓		✓		✓		
17	¿Se encuentra preparado para hacer uso de las plataformas virtuales?	✓		✓		✓		
18	¿Tiene interés en usar plataformas virtuales como herramienta de mejora en el área de la educación?	✓		✓		✓		
19	¿Considera que la interconexión digital le proporcionará beneficios en el campo educativo?	✓		✓		✓		
20	¿Se encuentra capacitado respecto al uso de interconexiones digitales dentro de su institución?	✓		✓		✓		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Narvaez Argibai, Teresa

DNI: 10122038

Especialidad del validador: Docente metodólogo

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
- ³Claridad: 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.

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de evaluación sobre la **capacitación profesional**"

OBJETIVO:

Determinar cómo influye la **capacitación profesional**

VARIABLE QUE EVALÚA:

Capacitación profesional

DIRIGIDO A:

Directores de las instituciones educativas de la Ugel 5, S.J.L.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

J. de Vergara y Juan

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dr. en psicología

VALORACIÓN:

Aplicable

Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca

J. de Vergara y Juan
FIRMA DEL EVALUADOR
DNI. *07200211*

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CAPACITACIÓN PROFESIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Estructura curricular básica							
1	¿Está actualizado en aspectos referentes a su entorno laboral y campo de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	¿Considera relevante contar con normas y procedimientos académicos actualizados?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	¿Se ha interesado por participar en un programa de actualización académica?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSIÓN 2: Capacitación y formación diferencial							
4	¿Ultimamente se ha capacitado en mejorar aspectos de contenido del diseño curricular?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	¿Ha llevado cursos direccionados a mejorar sus conocimientos en gestión académica?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	¿Considera relevante adquirir nuevos conocimientos a través de adelantamientos especializados?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	¿Está enfocado en aprender nuevas estrategias pedagógicas para motivar e inspirar al alumnado?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	¿Se ha proyectado llevar cursos de maestría?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	¿Se ha proyectado llevar un doctorado?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	¿Pretende llevar estudios de segunda especialidad?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	¿Ha buscado canales digitales que le brinden conocimientos especializados a través de internet, a distancia?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	¿Ha realizado cursos en el extranjero para actualizar sus conocimientos?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	¿Confiar en los programas de educación a distancia que ofrece el mercado para profesionales de la educación?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	¿Ha realizado estudios de diplomación?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

15	¿Se promueven los beneficios que brinda la institución para captar estudiantes reticentes a estudiar?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	¿Se desarrollan programas educativos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	¿Se busca incluir a población vulnerable y en riesgo en el acceso a la educación?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	DIMENSIÓN 4: Organización escolar	Si	No	Si	No	Si	No
18	¿Se planifican las actividades que se realizará en el año educativo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	¿Las funciones del personal están acorde a las capacidades del personal?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	¿Existe apertura de los ambientes en todos los turnos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Tomás Andrés Vargas
 DNI: 09700211
 Especialidad del validador: Metodología

.....de.....del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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


 Firma del Experto Informante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de evaluación sobre la **capacitación profesional**"

OBJETIVO:

Determinar cómo influye la **capacitación profesional**

VARIABLE QUE EVALÚA:

Capacitación profesional

DIRIGIDO A:

Directores de las instituciones educativas de la Ugel 5, S.J.L.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

PRADO LOPEZ, HUGO RICARDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR

VALORACIÓN:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------	--------------	---------


FIRMA DEL EVALUADOR

DNI 43312063



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CAPACITACIÓN PROFESIONAL.

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ¹		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: Estructura curricular técnica. ¿Está actualizado en aspectos referentes a su contenido teórico y carga de trabajo?	✓		✓		✓		
2	¿Considera adecuada tanto en forma y procedimientos académicos actualizados?	✓		✓		✓		
3	¿Se ha involucrado por participar en un programa de actualización académica?	✓		✓		✓		
4	DIMENSIÓN 2: Calidad de la formación y formación diferencial. (¿El contenido se ha actualizado en aspectos de contenidos del diseño curricular?)	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Ha llevado cursos directivos a mejorar sus conocimientos en gestión académica?	✓		✓		✓		
6	¿Considera relevante adquirir nuevos conocimientos a través de capacitaciones especializadas?	✓		✓		✓		
7	¿Cuál enfoque es aprender nuevas estrategias pedagógicas para enseñar e inspirar al alumnado?	✓		✓		✓		
8	¿Se ha proyectado llevar cursos de maestría?	✓		✓		✓		
9	¿Se ha proyectado llevar un doctorado?	✓		✓		✓		
10	¿Pretende llevar estudios de segunda especialidad?	✓		✓		✓		
11	¿Ha buscado entre los digitales que le brinden conocimientos especializados a través de internet, a distancia?	✓		✓		✓		
12	¿Ha realizado cursos en el extranjero para aumentar su conocimiento?	✓		✓		✓		
13	¿Contita en los programas de educación a distancia que ofrece el recorrido para profesionales de la educación?	✓		✓		✓		
14	¿Ha realizado estudios de diplomados?	✓		✓		✓		
15	¿Ha proyectado hacer estudios de diplomados en corto plazo?	✓		✓		✓		
16	DIMENSIÓN 3: Conocimiento disciplinario. ¿Se encuentra capacitado para realizar la aplicación de las TIC 5 como parte de su gestión?	Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿Se encuentra preparado para hacer uso de las plataformas virtuales?	✓		✓		✓		
18	¿Tiene interés en usar plataformas virtuales como herramienta de gestión en el área de la educación?	✓		✓		✓		
19	¿Considera que la interacción digital le proporciona beneficios en el campo educativo?	✓		✓		✓		
20	¿Se encuentra actualizado respecto al uso de interacciones digitales dentro de su institución?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: A. R. Parro López Hugo Ricardo DNI: 43313069

Especialidad del validador: Psicología

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: 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

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

ANEXO 9 CERTIFICADO DE VALIDEZ DE LA CALIDAD EDUCATIVA



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de evaluación sobre la **Calidad educativa**"

OBJETIVO:

Determinar cómo influye la **Calidad educativa**

VARIABLE QUE EVALÚA:

Calidad educativa

DIRIGIDO A:

Directores de las instituciones educativas de la Ugel 5, S.J.L.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

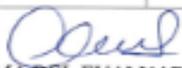
NARVAEZ ARANIVAR, TERESA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTORA

VALORACIÓN:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI. 10122038

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD EDUCATIVA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Resultados de aprendizaje							
1	¿Han informado oportunamente cuáles son los objetivos académicos?	✓		✓		✓		
2	¿Se ha cumplido con los objetivos académicos?	✓		✓		✓		
3	¿Participa en la definición de los objetivos académicos?	✓		✓		✓		
4	¿Se desarrolló la programación curricular oportunamente?	✓		✓		✓		
5	¿Se alcanzaron los parámetros de aprendizaje esperados?	✓		✓		✓		
6	¿Emplea estrategias docentes para alcanzar los parámetros de aprendizaje establecidos?	✓		✓		✓		
7	¿Aporta sugerencias o planes de acción, en caso de no alcanzar los parámetros de aprendizaje?	✓						
	DIMENSIÓN 2: Recursos humanos	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Se hace uso eficiente del presupuesto?	✓		✓		✓		
9	¿Hace propuestas para reducir gastos administrativos?	✓		✓		✓		
10	¿Brinda ideas para generar ahorros en la gestión académica y optimizar el uso de recursos?	✓		✓		✓		
11	¿Se realiza una adecuada gestión del talento humano?	✓		✓		✓		
12	¿Se han realizado convenios con organizaciones públicas y privadas para elevar la calidad educativa?	✓		✓		✓		
13	¿Se monitorea y controla el gasto del presupuesto?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Programas educativos	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Se han diseñado proyectos comunitarios?	✓		✓		✓		
15	¿Se promociona los beneficios que brinda la institución para captar estudiantes reticentes a estudiar?	✓		✓		✓		
16	¿Se desarrollan programas educativos?	✓		✓		✓		
17	¿Se busca incluir a población vulnerable y en riesgo en el acceso a la educación?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Organización escolar	Si	No	Si	No	Si	No	
18	¿Se planifican las actividades que se realizará en el año educativo?	✓		✓		✓		
19	¿Las funciones del personal están acorde a las capacidades del personal?	✓		✓		✓		
20	¿Existió apertura de los ambientes en todos los turnos?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Narvaez, Anibar, Teresa DNI: 10122038

Especialidad del validador: Docente metodólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de evaluación sobre la Calidad educativa"

OBJETIVO:

Determinar cómo influye la Calidad educativa

VARIABLE QUE EVALÚA:

Calidad educativa

DIRIGIDO A:

Directores de las instituciones educativas de la Ugel 5, S.J.L.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Mi Luz Vergaray J

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dr en Psicología

VALORACIÓN:

Aplicable

Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca

[Firma manuscrita]
FIRMA DEL EVALUADOR
DNI *07220211*

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Participación ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Resultados de aprendizaje							
1	¿Han informado oportunamente cuáles son los objetivos académicos?	✓		✓		✓		
2	¿Se ha trabajado con los objetivos académicos?	✓		✓		✓		
3	¿Participa en la definición de los objetivos académicos?	✓		✓		✓		
4	¿Se desarrolló la programación curricular oportunamente?	✓		✓		✓		
5	¿Se alcanzaron los parámetros de aprendizaje esperados?	✓		✓		✓		
6	¿Existen estrategias docentes para alcanzar los parámetros de aprendizaje establecidos?	✓		✓		✓		
7	¿Aporta sugerencias o planes de acción, en caso de no alcanzar los parámetros de aprendizaje?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Recursos humanos							
8	¿Se hace uso eficiente del presupuesto?	✓		✓		✓		
9	¿Hace propuestas para reducir gastos administrativos?	✓		✓		✓		
10	¿Búsqueda para generar nuevos en la gestión académica y optimizar el uso de recursos?	✓		✓		✓		
11	¿Se realiza una adecuada gestión del talento humano?	✓		✓		✓		
12	¿Se han realizado convenios con organizaciones públicas y privadas para elevar la calidad educativa?	✓		✓		✓		
13	¿Se monitorea y controla el gasto del presupuesto?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Programas educativos							
14	¿Se han diseñado proyectos curriculares?	✓		✓		✓		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de evaluación sobre la **Calidad educativa**"

OBJETIVO:

Determinar cómo influye la **Calidad educativa**

VARIABLE QUE EVALÚA:

Calidad educativa

DIRIGIDO A:

Directores de las instituciones educativas de la Ugel 5, S.J.L.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

PRADO LOPEZ, HUGO RICARDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR

VALORACIÓN:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------	--------------	---------


FIRMA DEL EVALUADOR

DNI. 43313069

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES/ Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Resultados de aprendizaje								
1	¿Han informado oportunamente cuáles son los objetivos académicos?	✓		✓		✓		
2	¿Se ha cumplido con los objetivos académicos?	✓		✓		✓		
3	¿Participa en la definición de los objetivos académicos?	✓		✓		✓		
4	¿Se desarrolló la programación curricular oportunamente?	✓		✓		✓		
5	¿Se alcanzaron los parámetros de aprendizaje esperados?	✓		✓		✓		
6	¿Propone estrategias docentes para alcanzar los parámetros de aprendizaje institucional?	✓		✓		✓		
7	¿Aporta sugerencias o planes de acción, en caso de no alcanzar los parámetros de aprendizaje?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: Recursos humanos								
8	¿Se hace uso eficiente del profesorado?	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Hay propuestas para recibir gestión administrativa?	✓		✓		✓		
10	¿Hay ideas para generar ahorro en la gestión académica y optimizar el uso de recursos?	✓		✓		✓		
11	¿Se realiza una adecuada gestión del talento humano?	✓		✓		✓		
12	¿Se han realizado congresos con organizaciones públicas y privadas para crear la calidad educativa?	✓		✓		✓		
13	¿Se monitorean y controla el gasto del presupuesto?	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: Programas curriculares								
14	¿Se han diseñado proyectos curriculares?	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Se promueven los beneficios que brinda la evaluación para captar estudiantes reincidentes a estudiar?	✓		✓		✓		
16	¿Se desarrollan programas educativos?	✓		✓		✓		
17	¿Se busca incluir a población vulnerable y en riesgo en el acceso a la educación?	✓		✓		✓		
DIMENSION 4: Organización escolar								
18	¿Se planifican las actividades que se realizan en el año educativo?	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Las funciones del personal están acorde a las capacidades del personal?	✓		✓		✓		
20	¿Existe apertura de los ambientes en todos los turnos?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

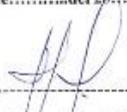
Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Ds. Dr. Pardo López Augusto Carlos DNI: 43313069

Especialidad del validador: Metodología

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: 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

.....de.....del 20.....


Firma del Experto Informante.

ANEXO 10
CARTA DE PRESENTACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

Lima, 1 DE OCTUBRE DE 2019

Carta P.1344 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR

Lic. Jorge Vilca

Director I.E. - Ugel 05

ATENCIÓN:

Coordinador de Redes Educativas

Asunto: Carta de Presentación del estudiante OLGA EUGENIA RODRIGUEZ CABALLERO

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a OLGA EUGENIA RODRIGUEZ CABALLERO identificado(a) con DNI N.° 08564803 y código de matrícula N. 700080130; estudiante del Programa de DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Gestión directiva, capacitación profesional en la mejora de la calidad educativa de las instituciones educativas de la Ugel 05, S.J.L, 2019"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



Jorge Vilca Pastbar
DIRECTOR
01-10-19



Siempre
Peruano
Siempre

CONSTANCIA

EL COORDINADOR DE LA RED DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UGEL 05

Que la estudiante **OLGA RUGENIA RODRIGUEZ CABALLERO** ha desarrollado un trabajo de investigación con el personal directivo de las instituciones educativas de la Ugel 05, sobre "La gestión directiva, capacitación profesional en la mejora de la calidad educativa de las instituciones educativas de la Ugel 05, S/R, 2019", cuyo informe será presentado su tesis para obtener el Grado de Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad, de la Universidad Cesar Vallejo para lo cual se le ha brindado todas las facilidades del caso durante el periodo de investigación, octubre del 2019.

Se expide la presente constancia a solicitud del investigador y para los fines que estime pertinente,

Lima 30 de octubre de 2019



Jorge Vica Roldán
DIRECTOR

COORDINADOR REJ 04

ANEXO 11 ARTÍCULO CIENTÍFICO

- TÍTULO

Gestión directiva, capacitación profesional en la mejora de la calidad educativa de las instituciones educativas de la Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019.

- AUTOR

Mag. Olga Rodriguez Caballero;

olgarodriguezcaballero@gmail.com.

Estudiante del Programa de Posgrado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad César Vallejo.

- RESUMEN

El objetivo de este estudio fue determinar cómo influye la gestión directiva y la capacitación profesional en la mejora de la calidad educativa de las IE en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019. El diseño empleado fue no experimental, y el método fue hipotético deductivo, el tipo de estudio fue descriptivo. De acuerdo a su carácter, fue descriptivo-correlacional- causal, y según su naturaleza, cuantitativo, y finalmente su alcance temporal fue transversal.

Así también, se usó la técnica de la encuesta, y el instrumento fue el cuestionario e integró 20 ítems, elaborado para cada una de las variables estudiadas. Todas las respuestas fueron tipo escala de Likert. La Población fue conformada por 242 directores, correspondientes a las instituciones educativas de la Ugel 5, San Juan de Lurigancho – 2019. El muestreo que se empleó fue el probabilístico, aleatorio simple, y a través de una fórmula estadística, se obtuvo una muestra de 149 directores.

El resultado final demostró que la gestión directiva y capacitación profesional influyen en la variable calidad educativa de Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 53%, con la significatividad estadística de 0,000.

- **PALABRAS CLAVE**

Gestión directiva, capacitación profesional, calidad educativa.

- **ABSTRACT**

The objective of this study was to determine how management management and professional training influence the improvement of the educational quality of EI in Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019. The design used was non-experimental, and the method was hypothetical deductive, the Type of study was descriptive. According to its character, it was descriptive-correlational-causal, and according to its nature, quantitative, and finally its temporal scope was transversal.

Also, the survey technique was used, and the instrument was the questionnaire and integrated 20 items, prepared for each of the variables studied. All responses were Likert scale type. The Population was formed by 242 directors, corresponding to the educational institutions of Ugel 5, San Juan de Lurigancho – 2019. The sampling that was used was the probabilistic, simple random, and through a statistical formula, a sample of 149 directors was obtained.

The final result showed that the management and professional training influence the educational quality variable of Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019, according to the pseudo-square Nagelkerke of 53%, with the statistical significance of 0.000.

- **KEYWORDS**

Management, professional training, educational quality.

- **RESUMO**

O objetivo deste estudo foi determinar como o gerenciamento gerencial e a formação profissional influenciam a melhoria da qualidade educacional da EI em Ugel 5, SJL, 2019. O design utilizado não foi experimental e o método foi hipotético dedutivo. O tipo de estudo foi descritivo. De acordo com seu caráter, era descritivo-correlacional-causal e, de acordo com sua natureza, quantitativo e, finalmente, seu escopo temporal era transversal.

Também foi utilizada a técnica de pesquisa e o instrumento foi o questionário e integrou 20 itens, preparados para cada uma das variáveis estudadas. Todas as respostas foram do tipo escala Likert. A população foi formada por 242 diretores, correspondendo às instituições de ensino de Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019. A amostragem utilizada foi

probabilística, aleatória simples e, por fórmula estatística, foi obtida uma amostra de 149 diretores.

O resultado final mostrou que a gestão e a formação profissional influenciam a variável qualidade educacional da UGEL 05, segundo o pseudo-quadrado Nagelkerke de 53%, com significância estatística de 0,000.

- **PALAVRAS-CHAVE:**

Gestão, formação profissional, qualidade educacional.

- **INTRODUCCIÓN**

El manejo de toda institución educativa independientemente del nivel que sea, requiere de personal directivo totalmente calificado para el puesto que va a desempeñar, pues de ello va a depender el tipo de educación que se les impartirá a los estudiantes que asistan y se reflejará en la calidad educativa que transmitirá la institución. Con el transcurrir de los años en el ámbito educacional, diversos aspectos han experimentado cambios relevantes, los cuales han sido generados por la evolución constante de la tecnología y la globalización, originando que se produzca una transformación interesante en los procesos que son utilizados para el manejo de una entidad educativa, como lo son la gestión directiva y la capacitación del personal, lo que a su vez, influye de manera directa en la calidad educativa de las instituciones educativas (Unesco 2014, p.33).

En Lima, Perú, se vive esta realidad, exactamente en las I.E de la red 4- Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019, donde el manejo y control de las instituciones se ha visto afectada debido a que no se realiza de manera óptima una gestión directiva, la cual pueda permitir el pleno desarrollo de los diferentes procesos que se llevan a cabo así brindar resultados óptimos en la educación que se les brinda a los miles de estudiantes que asisten a las aulas; haciendo evidente la deficiente gestión directiva que llevan a cabo los directores encargados de manejar estas entidades educativas, teniendo como resultado una baja calidad en cada uno de los procesos y elementos que depende de una gestión; impactando directamente en los contenidos, programación, interacción con los docentes, alumnos y padres de familia, uso del presupuesto e infraestructura.

Debido a lo antes descrito nace la necesidad de llevar a cabo este proceso investigativo de esta manera determinar y ser más precisos en el problema que genera las deficiencias de calidad educativa en las instituciones analizadas, así brindar a este grupo

relevante de la sociedad la información necesaria para llegar a una solución efectiva y acorde a las necesidades educativas que los estudiantes y la sociedad en su conjunto requieren.

Por otra parte, se incluyeron diversos aspectos teóricos, que dan un soporte conceptual a la investigación; iniciando con la variable Gestión directiva, que fue definida por el MINEDU (2011) como el factor esencial para que un proyecto educativo tenga éxito, pues la gestión directiva es la encargada de direccionar de manera estratégica la cultura que tendrá la institución, así como también el clima y el gobierno escolar, aunado a esto, también se encuentran las relaciones entre los compañeros de trabajo; así a través de esta herramienta, el director encargado de una institución y su equipo, garanticen el desarrollo, la organización y el óptimo funcionamiento en general de la entidad educativa (p. 23).

De igual manera, se exponen las dimensiones que integran la gestión directiva en las instituciones educativas. Comenzando por la dimensión institucional que según el MINEDU (2011), es la que se encarga de indicar como va a estar estructurada y organizada la institución, de igual manera, dentro de este contexto se establecen las diferentes responsabilidades que cada quien debe tener respecto al cargo laboral que va a desarrollar; se indican la manera en el que el personal debe relacionarse, así como también se encarga de implantar las normas explícitas e implícitas (p.33).

Continuando, se encuentra la dimensión administrativa, donde se lleva a cabo el manejo de los recursos monetarios, materiales y humanos pertenecientes a la institución; además de que se realizan los procesos técnicos para el funcionamiento de la organización, así como la seguridad y el control de la información que se maneja. Esta área también se encarga de gestionar que se lleve a cabo el cumplimiento de las normas y a su vez supervisa la delegación de funciones (MINEDU, 2011, p. 33).

Así mismo, la dimensión pedagógica indica que en este ámbito se estudia cuáles son las opciones educativas y metodológicas con más relevancia y las que aportarían más beneficios a la comunidad estudiantil para luego ser implementadas; se realiza la planificación, evaluación y certificación, así como las prácticas pedagógicas que serán usadas por los docentes; a su vez, se encarga del desarrollo personal y profesional que tendrán los educadores para así brindar una educación de calidad (MINEDU, 2011, p. 33).

Finalizando con la dimensión comunitaria, es el área encargada de estudiar las necesidades que tenga la comunidad para así dar respuesta a ellas, tiene como facultad

manejar las posibles relaciones que puedan surgir con el entorno de la institución, así como la comunicación con los familiares de los estudiantes, por último, es la encargada de establecer las diferentes redes de apoyo para la comunidad estudiantil (MINEDU, 2011, p. 33).

Por otra parte, se explicó los aspectos principales de la variable Capacitación profesional; que fue definida por Sánchez (2006), como la herramienta que con el paso del tiempo ha ido adquiriendo relevancia e importancia, debido a los beneficios que aporta a una determinada organización, porque a través de ella se pueden mejorar y perfeccionar las habilidades o competencias que pueda tener un individuo, de esta manera tener un rendimiento óptimo en las actividades laborales, de igual manera, ayuda a que los procesos que se llevan a cabo tengan un mejor resultado (p. 10).

Parte esencial de una investigación son las dimensiones, a continuación, se definen las dimensiones de la capacitación profesional comenzando por la capacitación sobre la estructura curricular básica, que para Sánchez (2006) en la actualidad en el ámbito educacional se aprecian constantemente evoluciones, las cuales permiten logros establecidos, este contexto dentro de una institución educativa es el que se encarga de que su personal se encuentre totalmente capacitado al momento de cumplir con sus obligaciones laborales, la capacitación permite el aprendizaje continuo, y que, a su vez, será vertido en la enseñanza de los estudiantes (p. 10).

De igual manera, se tiene la capacitación y formación diferencial, este tipo de capacitación es la que se especifica en una sola especialidad, es decir solo se enfoca en temas competentes a la materia, y no busca globalizar la información o conocimientos que pretende transmitir para lograr el óptimo desarrollo de las actividades que ejercerá un individuo en su entorno laboral (Sánchez, 2006, p. 10).

Finalizando con el conocimiento disciplinar, enfocado en el uso de los recursos tecnológicos, dentro del ámbito educativo es una de las capacitaciones más relevantes, ya que los recursos tecnológicos juegan un papel fundamental al momento de desarrollar la gestión de cambio o cuando se trata de impartir conocimientos a los estudiantes; a través de la capacitación tecnológica se adquieren herramientas y estrategias, las cuales son de gran ayuda para el manejo de una institución educativa (Sánchez, 2006, p. 10).

Por otra parte, se analiza y aborda la variable Calidad educativa. Que fue conceptualizada por Avendaño, Paz y Parada (2016) como la calidad educativa implica diversos factores, pero todos ellos se dirigen en optimizar el aprendizaje y conocimiento de los estudiantes a partir del desarrollo y fortalecimiento de diversos pilares, como el manejo económico y de presupuesto en función de las necesidades de los alumnos, garantizar ambientes que fomenten la adquisición de nuevos saberes. La calidad educativa integra muchos aspectos, desde el recurso humano, gestión y dirección, cada uno de ellos eleva el tipo de educación que se brinda al estudiante (p.333).

Continuando con las dimensiones que han sido descritas por Avendaño, Paz y Parada (2016), destacando Resultados de aprendizaje, tiene que ver con los alcances del aprendizaje de los estudiantes, incluyendo métodos de estudio para el logro de aprendizajes significativos; así como el alcance de metas y objetivos académicos en función de medir si se alcanzaron los parámetros de aprendizaje esperados (Avendaño, Paz y Parada, 2016, p.338).

Seguidamente, se encuentra los Recursos humanos, se enfoca en el capital humano, tomando en cuenta si el personal cumple con el perfil requerido por la institución y si la dirección engarza adecuadamente las necesidades de la organización con el humano (Avendaño, Paz y Parada, 2016, p.338).

Asimismo, los programas educativos como dimensión señalan, la educación es un derecho para todos, y las instituciones educativas deben fomentar la participación de toda la población, sobre todo de los que menos recursos y posibilidades tienen. Para ello, se deben de promocionar en la comunidad las diversas actividades y beneficios que ofrece la institución, así incluir a grupos que le es difícil estudiar. Implica también la participación de la institución en su comunidad, ya a través de programas educativos o de actividades de integración (Avendaño, Paz y Parada, 2016, p.338).

Finalmente, la Organización escolar, se establece la organización de las instituciones educativas, respecto a su estructura, horarios, planificación de contenidos, accesibilidad al laboratorio de cómputo, ambientes adecuados al número de estudiantes, inclusión y manejo de las aulas todos los turnos escolares, promoción de un clima organizacional positivo. Todos estos aspectos promueven la calidad educativa y permite a los docentes y estudiantes desenvolverse adecuadamente (Avendaño, Paz y Parada, 2016, p.338).

Asimismo, al realizar esta investigación se formularon los Problemas de estudio. Destacando el problema general: ¿Cómo influye la gestión directiva y la capacitación profesional en la mejora de la calidad educativa de las IE en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019? y los problemas específicos (1): ¿Cuál es la influencia de la gestión directiva y la capacitación profesional en los resultados de aprendizaje de las I E en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019? (2): ¿Cuál es la influencia de la gestión directiva y la capacitación profesional en los recursos humanos de las I E en la - Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019? (3): ¿Cuál es la influencia de la gestión directiva y la capacitación profesional en los programas educativos de las I E en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019? (4): ¿Cuál es la influencia de la gestión directiva y la capacitación profesional en la organización escolar de las I E en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019?

Para desarrollar la investigación, requirió proponer Hipótesis, en la cual como hipótesis general se estableció conocer si La gestión directiva y la capacitación profesional influyen porcentualmente en la mejora de la calidad educativa de las IE en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019. Las Hipótesis específicas fueron: (1) La gestión directiva y la capacitación profesional influyen porcentualmente en los resultados de aprendizaje en las I E en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019. (2): La gestión directiva y la capacitación profesional influyen porcentualmente en los recursos humanos de las I E en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019. (3): La gestión directiva y la capacitación profesional influyen porcentualmente en los programas educativos de las I E en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019. (4): La gestión directiva y la capacitación profesional influyen porcentualmente en la organización escolar de las I E en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019.

Como también, se establecieron como Objetivo general: Determinar cómo influye la gestión directiva y la capacitación profesional en la mejora de la calidad educativa de las I E en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019, y como objetivos específicos (1): Determinar cómo influye la gestión directiva y la capacitación profesional en los resultados de aprendizaje en las I E de la Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019. (2): Determinar cómo influye la gestión directiva y la capacitación profesional en los recursos humanos de las I E en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019. (3): Determinar cómo influye la gestión directiva y la capacitación profesional en los programas educativos de las I E en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019. (4): Determinar cómo influye la gestión directiva y la

capacitación profesional en la organización escolar de las I E en la Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019.

- **MÉTODO**

El método fue tipo hipotético deductivo, el diseño no experimental y el tipo de estudio descriptivo. De acuerdo a su carácter fue descriptivo-correlacional-causal y según su naturaleza, cuantitativo, y finalmente, su alcance temporal fue transversal. Así también, se usó la técnica de la encuesta y se logró medir la Gestión directiva a través del cuestionario, que contó con 20 ítems para medir cada una de las variables por separado. Todas las respuestas fueron diseñadas tipo escala de Likert. Referente a la Población, fue conformada por 242 directores, correspondientes a las instituciones educativas de la Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019. El muestreo que se empleó fue el probabilístico, aleatorio simple, y a través de una fórmula estadística, se obtuvo una muestra de 149 directores.

- **RESULTADOS**

Prueba de hipótesis general

Ho: La gestión directiva y la capacitación profesional no influyen en la mejora de la calidad educativa de las IE en Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019.

Ha: La gestión directiva y la capacitación profesional influyen en la mejora de la calidad educativa de las IE en Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019.

En la tabla la información de ajuste de los modelos indica que el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 31,729 con 8 grados de libertad y su significancia es estadísticamente significativa ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 1.

Ajuste del modelo de la hipótesis general

Modelo	Criterios de ajuste de modelo		Pruebas de la razón de verosimilitud	
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	121,547			
Final	31,729	89,818	8	0,000

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 53%, lo cual indica a su vez que el 47% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 2.

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,453
Nagelkerke	0,533
McFadden	0,319

Por lo tanto. La gestión directiva y capacitación profesional influyen en la variable calidad educativa de Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 53%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión directiva y capacitación profesional son factores influyentes sobre la calidad educativa del personal de UGEL 05 con la significatividad estadística de 0.000 y 0,000 con un grado de libertad.

Prueba de la hipótesis específica 1

Ho: La gestión directiva y la capacitación profesional no influyen en resultados del aprendizaje de las IE en Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019.

Ha: La gestión directiva y la capacitación profesional influyen en resultados del aprendizaje de las IE en Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019.

En la tabla la información de ajuste de los modelos indica que el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 36,812 con 8 grados de libertad y su significancia es estadísticamente significativa ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 3.

Ajuste del modelo de la hipótesis específica 1

Modelo	Criterios de ajuste de modelo		Pruebas de la razón de verosimilitud	
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	114,299			
Final	36,812	77,487	8	0,000

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 47%, lo cual indica a su vez que el 53% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 4.

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,406
Nagelkerke	0,474
McFadden	0,269

Por lo tanto. La gestión directiva y la capacitación profesional influyen en la dimensión resultados del aprendizaje de las IE de Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 43%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión directiva y capacitación profesional son factores influyentes sobre la dimensión resultados del aprendizaje con la significatividad estadística de 0.000 y 0,004 con un grado de libertad.

Prueba de la hipótesis específica 2

Ho: La gestión directiva y la capacitación profesional no influyen en los recursos humanos de las IE en Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019.

Ha: La gestión directiva y la capacitación profesional influyen en los recursos humanos de las IE en Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019.

En la tabla la información de ajuste de los modelos indica que el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 36,346 con 8 grados de libertad y su significancia es estadísticamente significativa ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 5.

Ajuste del modelo de la hipótesis específica 2

Modelo	Criterios de ajuste de modelo		Pruebas de la razón de verosimilitud	
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	98,103			
Final	36,346	61,758	8	0,000

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 39%, lo cual indica a su vez que el 61% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 6.

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,339
Nagelkerke	0,391
McFadden	0,205

Por lo tanto. La gestión directiva y capacitación profesional influyen en la dimensión recursos humanos en las IE UGEL 05, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 39%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión directiva y capacitación profesional son factores influyentes sobre la dimensión recursos humanos con la significatividad estadística de 0.000 y 0,001 con un grado de libertad.

Prueba de la hipótesis específica 3

Ho: La gestión directiva y la capacitación profesional no influyen en los programas educativos de las IE en Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019.

Ha: La gestión directiva y la capacitación profesional influyen en los programas educativos de las IE en Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019.

En la tabla la información de ajuste de los modelos indica que el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 44,426 con 8 grados de libertad y su significancia es estadísticamente significativa ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 7.

Ajuste del modelo de la hipótesis específica 3

Modelo	Criterios de ajuste de modelo		Pruebas de la razón de verosimilitud	
	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	102,230			
Final	44,426	57,804	8	0,000

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 37%, lo cual indica a su vez que el 63% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 8.

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,322
Nagelkerke	0,369
McFadden	0,189

Por lo tanto. La gestión directiva y capacitación profesional influyen en la dimensión programas educativos en las IE Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 37%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión directiva y capacitación profesional son factores influyentes sobre la dimensión programas educativos con la significatividad estadística de 0.000 y 0,001 con un grado de libertad.

Prueba de hipótesis la específica 4

Ho: La gestión directiva y la capacitación profesional no influyen en organización escolar de las IE en Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019.

Ha: La gestión directiva y la capacitación profesional influyen en organización escolar de las IE en Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019.

En la tabla la información de ajuste de los modelos se indica que el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 47,146 con 8 grados de libertad y su significancia es estadísticamente significativa ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 9.

Ajuste del modelo de la hipótesis específica 4

Modelo	Criterios de ajuste de modelo		Pruebas de la razón de verosimilitud	
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	83,114			
Final	47,146	35,967	8	0,000

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 25%, lo cual indica a su vez que el 75% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 10.

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,214
Nagelkerke	0,253
McFadden	0,128

Por lo tanto. La gestión directiva y capacitación profesional influyen en la dimensión organización escolar en las IE Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 25%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, la gestión directiva y capacitación profesional son factores influyentes sobre la dimensión organización escolar con la significatividad estadística de 0.000 y 0,016 con un grado de libertad.

- CONCLUSIONES

Primera: La gestión directiva y capacitación profesional influyen en la variable calidad educativa de Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 53%, con la significatividad estadística de 0,000.

Segunda: La gestión directiva y la capacitación profesional influyen en la dimensión resultados del aprendizaje de las IE de Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 43%, con la significatividad estadística de 0,000.

Tercera: La gestión directiva y capacitación profesional influyen en la dimensión recursos humanos en las IE Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 39%, con la significatividad estadística de 0,000.

Cuarta: La gestión directiva y capacitación profesional influyen en la dimensión programas educativos en las Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 37%, con la significatividad estadística de 0,000.

Quinta: La gestión directiva y capacitación profesional influyen en la dimensión organización escolar en las Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 25%, con la significatividad estadística de 0,000.

REFERENCIAS

Avendaño, W. Paz, L. Parada, A. (2016). Estudio de los factores de calidad educativa en diferentes instituciones educativas de Cúcuta. *Rev. Investigación y Desarrollo*, 24 (2), 329-354. Recuperado de:

<http://eds.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=00d998e6-4b17-45ba-8f10-c8a81e06a761%40sessionmgr102>

MINEDU. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*.

Recuperado de: <https://bit.ly/2QuC4r0>

Sánchez, S y Herrera, M. (2016). Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades. *Rev. Facultad de Ciencias Económicas*, 24 (2), 133-146.

Recuperada de:

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/54fa21aa1c2e2b1a0d465ead3f26929d.pdf>

UNESCO. (2014). *Liderazgo escolar en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: ORE

ANEXO 12
DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN DEL ARTICULO CIENTÍFICO

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, OLGA EUGENIA RODRIGUEZ CABALLERO, egresado (a) del Programa de Doctorado en gestión pública y gobernabilidad de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 09564803, con el artículo titulado: **“Gestión directiva, capacitación profesional en la mejora de la calidad educativa de las instituciones educativas de la Ugel 05, San Juan de Lurigancho – 2019”**.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 28 de Enero del 2020



OLGA EUGENIA RODRIGUEZ CABALLERO

DNI N°09564803

ANEXO 13
INFORME FINAL DEL TURNITIN Y ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 11-01-2020 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Hugo Ricardo Prado Lopez docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Sede Lima Este, revisor de la tesis titulada "Gestión directiva, capacitación profesional en la mejora de la calidad educativa de las instituciones educativas de la Ugel 5, San Juan de Lurigancho - 2019", de la estudiante Olga Eugenia Rodríguez Caballero, constató que la investigación tiene un índice de similitud de 23 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

San Juan de Lurigancho, 11 de enero de 2020


.....
Firma

Dr. Hugo Ricardo Prado Lopez

DNI: 43313069

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

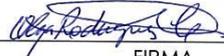
ANEXO 14
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPORTORIO
INSTITUCIONAL UCV

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo **OLGA EUGENIA RODRIGUEZ CABALLERO** identificado con DNI No **09564803** egresado de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo, **autorizo (x)**, No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Gestión directiva, capacitación profesional en la mejora de la calidad educativa de las instituciones educativas de la Ugel 05, San Juan de Lurigancho-2019 "; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....



 FIRMA

DNI: 09564803

FECHA: 18 de enero del 2020

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

ANEXO 15 TURNITIN AL 23 %



ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO PROFESIONAL DE POSGRADO EN

GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Gestión directiva, capacitación profesional en la mejora de la calidad educativa de las instituciones educativas de la I° y II° ciclo

Sin Juan de Larijancho - 2019

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

ALTERNAS:

Mrs. OLGA EUGENIA RODRIGUEZ CASALLERO

ORCID ID (www.orcid.org): 4384

ASESOR:

DR. HUGO RICARDO PRADO LÓPEZ

ORCID ID (www.orcid.org): 4406-9317

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas y del Territorio

LMAY - PERÚ

2019



Hugo R. Prado López
Dr. Oficina de la Educación
Asesorado (vicio) 665539

Resumen de coincidencias

23 %

1	repositorio.uox.edu.pe Fuente de internet	10 %
2	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	9 %
3	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	< 1 %
4	eprints.rcis.org Fuente de internet	< 1 %
5	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	< 1 %
6	distancia.uhd.edu.pe Fuente de internet	< 1 %
7	Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	< 1 %

ANEXO 16
AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO, MGTR MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ, A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

OLGA EUGENIA RODRIGUEZ CABALLERO

INFORME TITULADO:

Gestión directiva, capacitación profesional en la mejora de la calidad educativa de las instituciones educativas de la Ugel 05, San Juan de Lurigancho- 2019.

PARA OPTAR EL TÍTULO O GRADO DE:

DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

SUSTENTADO EN FECHA: **18 DE ENERO DE 2020**

NOTA O MENCIÓN: **15**



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN