



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Liderazgo directivo en la inclusión educativa en instituciones de la UGEL N°04 de
Comas, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Clara María Torres Mendoza (ORCID: 0000-0003-0881-372X)

ASESOR:

Dr. Ángel Salvatierra Melgar (ORCID: 0000-0003-2817-630X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas Curriculares

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

A mi abuela Clara y tía Laura que desde el cielo siempre guían mi camino desde el cielo. A mis padres Felicita y Pablo por su apoyo constantemente a lograr mis anhelos. A mis hermanos Paul y Rosario por su apoyo incondicional.

A mis adorados hijos Enzo por enseñarme la fortaleza, la paciencia, la perseverancia y el mundo de la diversidad; Flavia por enseñarme la valentía, la esperanza y el coraje que nada es difícil, por ser el impulso y motivar mi vocación e inspirarme para poder superarme cada día y así luchar para que la vida nos depara un mejor futuro.

Agradecimiento

A Dios por las bendiciones y oportunidades de disfrutar de las personas que más amo y que siempre me apoyaron a seguir con mi trabajo de investigación. A mi familia por el enorme apoyo que me han dedicado para poder mejorar mi perfil como profesional. Al docente Ángel Salvatierra Melgar por ser el ejemplo de profesionalismo y seguir a pesar de las dificultades y lograr la meta trazada.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Clara María Torres Mendoza, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “Liderazgo directivo en la inclusión educativa en instituciones de la Ugel N°04 de Comas, 2019” , en 53 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Los Olivos, 25 de enero del 2020



Clara María Torres Mendoza

DNI N°41587601

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. Introducción	1
II. Método	27
2.1. Tipo y diseño de investigación	27
2.2. Variables, operacionalización	28
2.3. Población, muestra y muestreo	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	31
2.5. Procedimiento	35
2.6. Método de análisis de datos	35
2.7. Aspectos éticos	36
III. Resultados	37
3.1. Descripción de resultados	37
3.2. Resultados inferenciales	43
IV. Discusión	48
VI. Recomendaciones	54
Referencias	55
Anexos	48

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable liderazgo directivo.	29
Tabla 2 Operacionalización de la variable inclusión educativa.	30
Tabla 3 Ficha técnica del cuestionario para medir el Liderazgo directivo.	32
Tabla 4 Ficha técnica del cuestionario para medir la inclusión educativa.	32
Tabla 5 Validez de contenido por juicio de expertos sobre liderazgo directivo.	33
Tabla 6 Validez de contenido por juicio de expertos sobre inclusión educativa.	33
Tabla 7 Niveles de confiabilidad del instrumento.	34
Tabla 8 Nivel de confiabilidad para liderazgo directivo.	34
Tabla 9 Nivel de confiabilidad para inclusión educativa.	34
Tabla 10 Niveles del liderazgo directivo.	37
Tabla 11 Niveles de la inclusión educativa.	38
Tabla 12 Niveles del liderazgo directivo y la asequibilidad.	39
Tabla 13 Niveles del liderazgo directivo y la accesibilidad.	40
Tabla 14 Niveles del liderazgo directivo y la adaptabilidad.	41
Tabla 15 Niveles del liderazgo directivo y la aceptabilidad.	42
Tabla 16 Bondad de ajuste y Pseudo R cuadrado para determinar la causalidad.	43
Tabla 17 Estimación de parámetros para determinar la incidencia.	45

Resumen

Esta investigación que fue titulada Liderazgo directivo en la inclusión educativa en instituciones de la UGEL N°04 de Comas, 2019, ha tenido como objetivo principal determinar la incidencia del liderazgo directivo en la inclusión educativa en instituciones de la UGEL N°04 de Comas, 2019.

Con el propósito de cumplir con el objetivo de investigación se desarrolló un estudio de tipo aplicado, de nivel explicativo, enfoque cuantitativo, bajo la aplicación del método hipotético deductivo y con diseño no experimental: correlacional – causal. La población estuvo conformada 95 docentes de instituciones educativas de la UGEL N°04 de Comas. La muestra fue de tipo censal. La recolección de datos se cumplió a través de la técnica de la encuesta, teniendo como instrumento al cuestionario conformado por 20 ítems y una escala tipo Likert. Ambos instrumentos fueron validados por expertos y sometidos a la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach.

Luego de procesar los datos de la muestra se llegó a la conclusión el liderazgo directivo incide en la inclusión educativa en las instituciones de la UGEL N°04 de Comas, 2019. El modelo propuesto explica que 44,9% de la varianza de la inclusión educativa (,449) se debe al liderazgo directivo que existe en las instituciones de la UGEL N°04 de Comas, según valores de Wald 512,868 – 1046,505; gl:1; $p=,000 < ,050$.

Palabras clave: Liderazgo Directivo, Motivación, Inclusión Educativa.

Abstract

This research, which was entitled Leadership leadership in educational inclusion in institutions of the UGEL No. 04 of Comas, 2019, has had as main objective to determine the incidence of leadership leadership in educational inclusion in institutions of the UGEL No. 04 of Comas, 2019.

With the purpose of fulfilling the research objective, an applied type study was developed, with an explanatory level, quantitative approach, under the application of the hypothetical deductive method and with a non-experimental design: correlational - causal. The population consisted of 95 teachers from educational institutions of the UGEL No. 04 of Comas. The sample was of census type. Data collection was accomplished through the survey technique, using the questionnaire consisting of 20 items and a Likert scale as an instrument. Both instruments were validated by experts and submitted to the Cronbach Alpha reliability test.

After processing the sample data, it was concluded that the leadership leadership affects educational inclusion in the institutions of the UGEL No. 04 of Comas, 2019. The proposed model explains that 44.9% of the variance of inclusion educational (, 449) is due to the leadership that exists in the institutions of the UGEL No. 04 of Comas, according to Wald values 512,868 - 1046,505; gl: 1; $p = .000 < .050$.

Keywords: Leadership Leadership, Motivation, Educational Inclusion.

I. Introducción

El liderazgo es uno de los factores que, en el mundo actual, todo gerente o directivo de una organización debe desarrollar como parte de su personalidad a fin de que pueda garantizar que su gestión se desarrolle en función del éxito de las finalidades organizacionales propuestas. El problema radica en el hecho de que no todos los gerentes o directivos logran desarrollar un alto nivel de liderazgo, por lo general, los gerentes carecen de estas habilidades y en tal sentido, resultan muchas veces desmotivadores, carentes de autoridad y no reflejan un ícono a seguir o imitar por sus colaboradores. Sobre este tema Sierra (2016) señaló que el directivo es quien realiza la función de adiestrar, administrar y dominar. No obstante, este mismo realiza innovaciones e investigaciones para así poder inspirar confianza, es importante recalcar que en todo organismo educativo se necesita de un líder que pueda fomentar la educación de una manera adecuada y correcta, para así brindarle al estudiante una educación superior para su futuro.

Es más común encontrar en el ámbito educativo en general instituciones que estén siendo dirigidas más que lideradas y, por tanto, presentan una serie de dificultades en el éxito de sus propósitos y en especial en la forma como gestiona la atención a las necesidades de todos sus estudiantes, sin distinción alguna. Es aquí donde se hace visible la carencia de una buena gestión que esté orientada a la atención de la variedad y de las carencias particulares de los estudiantes. Es decir que se gestione en favor de la inclusión educativa. Sobre este tema, el país precursor en utilizar el término inclusión en el ámbito educativo ha sido México, sin embargo, Sevilla, Martín y Jenaro (2017) describen dentro de su informe que, en este país, se presentan las informaciones del Instituto Nacional de Estadística y Geografía el número de personas mayores de 15 años de edad que tienen un analfabetismo es de 5,215,545 y con una discapacidad es de 5,739,270, no obstante, sólo el 1,051,039 integran el modelo escolar. Por otra parte, referente a la sociedad de los niños, el 1.6% tiene una discapacidad, el 11.6% puede hablar una lengua indígena; concluyendo que dichas cantidades evidencian la penuria de llevar a cabo una gestión que no favorezca el desarrollo de una educación de calidad.

Existe una ardua tarea por resolver la problemática en torno a la inclusión educativa que se gestiona en diversos países. Lograr la inclusión educativa no solo parece una utopía sino que, requiere de una gestión eficiente con capacidad de poder innovar los procesos que

se empleen dentro de las aulas para poder educar a los infantes con habilidades diferentes. Es decir que se requiere contar con líderes directivos capaces de transformar los espacios educativos en verdaderos centros de formación académica y personal.

En el Perú, el problema de la inclusión educativa es uno de los que con mayor incidencia se enfrenta en estos últimos años. Las políticas educativas han ido implementando mecanismos que hagan posible que los estudiantes con habilidades diferentes puedan tener acceso a un espacio educativo de calidad, en el cual se garantice su formación como seres humanos y futuros ciudadanos que podrán aportar en el desarrollo de sus sociedades. Nuestro país es por tradición, una nación con altos índices de migración poblacional interna, pluricultural y diverso, lo cual hace que este conformado por diversos estratos de estudiantes, lo que genera la necesidad de que la educación cumpla con un proceso de planificación a través del cual se pueda garantizar que los contenidos puedan ser adaptados en razón de las limitaciones y habilidades de nuestros estudiantes.

La problemática de nuestro país, sobre la inclusión educativa parece no tener fin, por un lado, está la negativa de los docentes a recibir estudiantes inclusivos en sus aulas, ya que para ellos representa una recarga de la tarea docente, y por otro lado está el hecho de que los alumnos inclusivos requieren una gestión pedagógica diversa, innovadora y con capacidad para atender el gran número de problemas que forman parte de la educación inclusiva. En este sentido, el Ministerio de Educación ha puesto en marcha un plan de inclusión educativa, que busca resultados al año 2030. Hoy por hoy todas las escuelas públicas son por Ley inclusivas, pero son muy pocas las que tienen resultados exitosos, en su mayoría, el término inclusivo solo está referido a la no discriminación de estudiantes. Salas (2018) indico que, existe la discapacidad en Perú, siendo mayoría en sectores urbanos (8.9 %) que en el sector rural (6.9 %), globalizando a las féminas, tanto del sector urbano como de la rural, las que evidencian una mayoría discapacidad. De todos los tipos de discapacidad, la de superior relevancia es la visual, contando con 4.5%, le sigue la motora, con 2.7 % y por último la auditiva, con 2.2 % lo cual es una problemática.

En el ámbito local del distrito de Comas, el problema no es menor y a todo lo descrito se suma el hecho que en cuanto a las falencias de la gestión de la inclusión educativa, está implícito la falta de liderazgo del director, el cual no permita que la gestión sea eficiente

y que aborde la necesidad de atender pedagógicamente a todos nuestros estudiantes. En relación a los estudiantes con habilidades especiales, son desatendidos por los docentes que se resisten a contextualizar sus contenidos y evaluaciones, con situaciones de aprendizaje acordes a sus capacidades y evaluaciones que reflejen las características de los estudiantes. Esto genera la penuria de realizar un estudio para conocer ¿Cuál es la incidencia del liderazgo directivo en la inclusión educativa? todo ello en el afán de contar con información valiosa que permita erradicar este problema que tanto daño le genera a nuestro sistema social y en especial al sistema educativo y formativo que tiene la ardua tarea de formar personalidades.

Con la intención de conocer mejor el problema se ha identificado diversos estudios realizados a nivel internacional donde destacan Montes (2018) realizó un estudio acerca del Liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional en una institución educativa desde la percepción de docentes, padres de familia y estudiantes de básica superior de la ciudad de Cuenca en el año 2018. Presentado en la Universidad Técnica Particular de Loja. Planteó el propósito general de establecer el estilo de liderazgo directivo que se lleva a cabo en el centro educativo y su influencia sobre el clima organizacional desde la perspectiva de los profesores, padres de familia y alumnos. La investigación realizada fue de tipo descriptiva – correlacional. De su población se recolectó a 450 estudiantes. Como muestra fueron 185 participantes. Empleó como técnica para la recolecta de información el cuestionario. Concluye que existe un estilo de liderazgo democrático ejercido y el clima organizacional, el directivo deberá trabajar en estrategias que incrementen el grado de motivación en la comunidad, sobre todo con docentes.

Valenzuela (2016) sobre Inclusión de estudiantes con discapacidad en Educación Superior Chilena, Factores Favorecedores y Obstaculizadores para su Acceso y Permanencia. Presentada en la Universidad de Granada. El propósito fundamental fue localizar los obstáculos en los modelos de acceso y sistemas de sustento para los estudiantes chilenos que se encuentran en condición de discapacitado, con la finalidad de proponer un mejoramiento eficaz. La población estuvo conformada por el 100% de la Institución. Para ella se ejecutó una verificación del informe oficial de Admisión 2017 y de los portales web de las Universidades que se vinculan a éste. Obteniendo como resultado una evidencia del

44% de los organismos educativos tienen un Modelo de Sistemas de Admisión Especial, los cuales sólo el 31% tienen sistemas de sustento.

Valencia (2017) investigó sobre Análisis de los conocimientos que tienen los docentes sobre inclusión educativa en las instituciones fiscales de la parroquia urbana Atacames. Presentada en la Pontificada Universidad Católica del Ecuador. Su propósito principal fue analizar el nivel de conocimientos que tienen los profesores sobre la inclusión en las instituciones fiscales del cantón Atacames. En este estudio se empleó el método básico – descriptivo. La población para este estudio fueron los 182 docentes. Como instrumento utilizó la encuesta, por tal motivo se decidió utilizar como muestra a los docentes de 2do a 7mo año de educación básica, teniendo una totalidad de 75 docentes. Como conclusión se obtuvo que el conocimiento que posee el profesorado para favorecer la inclusión educativa es bajo, con ella se evidencia la falta de formación para asegurar una educación de calidad para todos y todas.

Monárrez y Jaik (2016) realizaron una investigación acerca de El Clima Escolar y su relación con el Liderazgo Directivo en Nivel Básico. Presentado en el Instituto Universitario Anglo Español. Determinaron como finalidad fijar el vínculo entre los elementos estudiados en los organismos educativos ubicado en Durando. La investigación es de corte cuantitativo. Los individuos en el procesamiento de estudio fueron los 344 profesores. Emplearon el cuestionario como instrumento. Pudiendo concluir que los directores evidencian ser amigables y humanos hacia sus subordinados.

Angulo (2016) realizó un estudio titulado El Liderazgo Directivo y su Incidencia en el Clima Institucional. Presentada en la Pontificada Universidad Católica del Ecuador. Como objetivo general tuvo como incide el liderazgo directivo con el clima institucional. Dicho proyecto se enfocó en el paradigma de estudio cuantitativo. El universo de estudio es 570 estudiantes. Para la recolecta de información en este procedimiento indagado se empleó la encuesta. Utilizando como instrumento la medición de las variables, todo ello con el fin de poder determinar si infieren positiva o negativamente. Pudiendo concluir que los vínculos entre todos los individuos participativos en el estudio tienen un grado de significancia regular, puesto que a veces se encuentran en armonía como también puede existir disgustos entre ellos.

Sabando (2016) en su estudio titulado Grado de Inclusión y el Rendimiento Académico en las Escuelas Públicas de Primaria de Cataluña. Presentado en la Universidad de Barcelona. Tuvo como finalidad establecer el nivel de inclusión de los organismos públicos de primaria de los sectores urbanos de Cataluña. Este estudio ha sido desarrollado bajo una modalidad de investigación cuantitativa. La población desde la que se obtuvo la muestra para esta investigación, corresponde a un total de 1.126 escuelas pública y privadas. Estableciendo una muestra de 615 centros. El procedimiento de recolecta de datos se ha desarrollado por medio de cuestionarios. De acuerdo a la conclusión se llega a la deducción con respecto a los datos obtenidos de que un gran número de los centros si se presentan vínculos significativos de acuerdo a su rendimiento.

También, Leal, Albornoz y Rojas (2016) realizaron un estudio acerca del Liderazgo directivo y condiciones para la innovación en escuelas chilenas: el que nada hace, nada teme. Sustentada en la Universidad Austral de Chile. En su objetivo objetaron en fijar el vínculo entre los elementos de estudio. Su metodología se basó en el diseño cuantitativo con un alcance correlacional. Administrándose como instrumento la encuesta a 127 docentes que tuvieron respuestas a la investigación. Como resultado obtenido fue que ambas variables se relacionan considerablemente. Por su parte, como se esperaba, se vinculan significativamente con las estipulaciones para innovar dentro de la institución.

En tanto en el contexto de los artículos científicos internacionales encontramos a los autores Valdés y Gómez (2019) School leadership competencies and practices for inclusion and social justice. Pudieron concluir que entre los resultados examinados en los estudios presentados se relacionan, ya que muestran que la dirección escolar es un aspecto fundamental para el crecimiento de la institución inclusiva.

O'Higgins y Ayala (2019) Teaching profile and inclusive higher education in Paraguay. Tuvieron como conclusión de acuerdo a la indagación realizada la implementación de competencias que debe tener el profesor de nivel superior para la educación inclusiva, la cual su resultado fue contundente, ya que los profesores fueron identificados y seleccionados para ejercer dentro de su cavidad una amplitud educacional llevado a los estudiantes.

Fernández y Hernández (2015) *Leadership leadership and educational inclusion*. Pudieron concluir que se destaca una gran relevancia de la competencia para fomentar una cultura de la inclusión iniciando de principios, valores y creencias que se relacionan con la función pedagógica del organismo educativo. La autora Cárdenas (2015) en su artículo titulado *The role of the teaching directive in management for inclusion educational*. Concluyendo que los resultados obtenidos mostraron que los estudios sobre el tema en relación han sido muy escasos, por lo que la investigación y el análisis de las cualidades fueron producidas por un cuidadoso examen textual.

Camarero (2015) *School address and leadership*. Como conclusión tuvo que los resultados evidenciaron la presencia de un liderazgo incierto al momento de ocupar cargos directivos que crecen notablemente en directores de más de 55 años. No obstante, la dirección escolar en educación primaria está capitaneada mayoritariamente por el género masculino. En tal sentido dichos varones no ejercen bien su labor para poder llevar a cabo una excelente educación. También, Castillo (2015) en su artículo: *Inclusive education and prospective training guidelines teacher*. Pudo concluir que la educación inclusiva en la formación del profesor se conforma como un instrumento para brindar la variedad de oportunidades e igualdades para todos los estudiantes, así poder fomentar su futuro estudiantil.

En el ámbito nacional también se identificaron estudios que fortalecen la información sobre este problema. Destacan también, Vila (2018) en su investigación titulada *Liderazgo directivo y Gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la UGEL N° 04 – Comas, 2018*. Sustentado en la Universidad Cesar Vallejo. Dicho autor planteó la finalidad de fijar la correlación que se presenta entre el liderazgo directivo y la gestión institucional en los Organismos Educativos Públicos. La investigación fue de tipo cuantitativa de diseño correlacional. Se establece que la población se conformaba por 1172 docentes. Por lo tanto, la muestra se estableció con 290 sujetos. Aplicándose la encuesta como técnica. Como conclusión se estableció la correlación que se presenta entre el liderazgo directivo y la gestión institucional, tuvo el resultado de 0.810 considerado como positiva y muy fuerte. En tal sentido, en la medida del punto de vista de los profesores ante la gestión institucional eficaz, se afirma que el liderazgo directivo es eficaz.

Martos (2018) en su estudio titulado Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa de educación primaria N° 80386. Chepén- 2017. Presentado en la Universidad Cesar Vallejo. El presente estudio se pudo tener como propósito determinar el vínculo entre los elementos de estudio. Se basó en el diseño correlacional, presentando una muestra total de 24 profesores, en cuanto a los resultados arrojaron 0,800 y 0,808 significativamente, quedando evidenciado que ambos instrumentos tienen un alto grado de fiabilidad, en tal sentido, se estableció el grado de validez de los instrumentos presentándose un vínculo alto y directo.

Aguinaga (2016) en su estudio denominado Modelo Contextualizado de Inclusión Educativa en la Institución Educativa Inicial N° 004 “Angelitos de María”. Presentada en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú. Tuvo como objetivo sistematizar si la educación inclusiva incide en la formación integral de los estudiantes. En cuanto al método empleado fue el tipo aplicado. Contando con el total de participantes como población del estudio. A estos se les aplicó como técnica la encuesta. Pudiendo concluir que la inclusión educativa incide considerablemente con la formación integral de los alumnos.

Changanaquí y Huapaya (2017) en su estudio titulado Estilos de liderazgo directivo y la calidad de gestión educativa desde la percepción docente de cuatro instituciones educativas públicas. Sustentada en la Universidad Marcelino Champagnat. Tuvo como propósito primordial establecer la correlación entre los estilos de liderazgo directivo y el grado de calidad de gestión institucional, desde el punto de vista del profesor. Considerada una investigación básica descriptiva. Utilizó el cuestionario como instrumento. La muestra ejecutada se conformó por 243 profesores de ambos géneros. Tuvieron como conclusión que se presenta un vínculo positivo entre los elementos de estudio de los profesores en cuatro organismos educativos públicos, con una posibilidad de 0.00 y una asociación positiva muy endeble.

Ricra (2017) realizó un estudio acerca del Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Chorrillos – 2016. Presentada en la Universidad Cesar Vallejo. La finalidad fue fijar el vínculo entre los elementos de estudio. Este se consideró un estudio tipo básico-correlacional. Se emplearon dos cuestionarios, los cuales

fueron validados por un grupo de expertos. En cuanto a la muestra fue de tipo probabilística, escogiendo a 15 profesores para su investigación. Su resultado fue contundente con una relación con el programa Spearman = 0,190 y un valor $p = 0,020$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, concluyendo que se presenta una correlación positiva entre los elementos estudiados.

Alarcón (2017) realizó una investigación sobre la Relación entre el Liderazgo Directivo y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Secundaria de menores, Distrito de Cerro Colorado, ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local Arequipa Norte – 2017. Sustentada en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Tuvo como objetivo fomentar las competencias de los profesores de la UGEL en materia de procesos administrativos que minimice la carga procesal y los problemas en los clientes. Investigación de tipo cuantitativa. Realizó la encuesta como instrumento. La población se conformó por 327 profesores del organismo educativo. Concluyendo que la correlación entre las variables no se ha podido consolidar, ya que existe una carencia de desarrollos y capacitaciones.

Salvador y Sánchez (2017) en su artículo sobre Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. Presentado en la Universidad Cesar Vallejo. El propósito del proyecto fue fijar la correlación positiva del liderazgo directivo y compromiso institucional. Su método empleado fue el tipo básico, cuantitativo con un alcance correlacional. En cuanto a la población es finita y el muestreo fue de tipo probabilístico. En este estudio se aplicó dos instrumentos. El resultado arrojado por Spearman fue de ,676 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$. Pudiendo concluir que se presenta una correlación positiva moderada entre el liderazgo directivo y compromiso institucional en los profesores del organismo educativo.

En el ámbito de los artículos científicos nacionales encabeza la lista Luperdi (2018) Transformational leadership and pedagogical management in teachers of an educational institution. En relación con la conclusión se presenta una correlación positiva entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica con una significancia alta. Los profesores contribuyen como pilar del modelo de calidad en la que se halla inserta el organismo educativo, por ello se requiere en este personal tenga a la disposición de las cualidades del liderazgo para el éxito transformador de sus alumnos.

Macahuachi y Gonzáles (2017) Educational leadership and teaching performance in our initial educational institution lady of the hope of the district of Tambopata Puerto Maldonado – 2016. Pudieron concluir que los resultados arrojados del coeficiente de relación entre las variables liderazgo del director y desempeño docente es de 0,546; lo cual evidencia una relación directa entre los elementos de estudio, con un grado de confiabilidad de 95%.

Córdova (2017) en su artículo denominado School management with the EFQM approach in an educational institution. Los resultados han facilitado examinar, desde un punto de vista externo, como está organizada, cómo funciona y se desarrollan los distintos procedimientos de la planificación de mejoría continua en un organismo educativo, y cuyo porcentaje final en función del Modelo EFQM arroja lo siguiente: En el criterio de Liderazgo, el organismo educativo obtuvo 85,5%. En tanto en Política y estrategia, obtuvo 76,9%. Personas, arrojó 81.7%. En el criterio Alianzas y recursos, arrojó 76.2%. En Procesos, obtuvo 68.7%. En los Resultados en los clientes, arrojó 77,5%. En el criterio Resultados en las personas, arrojó 80.2%. y en los Resultados en la sociedad, arrojó 76.9%.

Díaz (2017) Quality of educational management in the framework of the accreditation process, in the state educational institutions secondary level, urban area 2016 Iquitos district. Como conclusión tuvo que el 76,5 % de los organismos educativos estatales, de acuerdo al desempeño docente es regular; por otra parte, el 52,9% referente a la labor grupal con las familias y la comunidad es regular; otro porcentaje de 47,1 % referente a la utilización de la información es regular; el 58,8 % en cuanto a la infraestructura y recursos para el aprendizaje es regular.

Mestanza (2017) en su artículo titulado Pedagogical leadership of the director and professional teaching performance. A partir de su conclusión pudo evidenciar que sólo el 46,04% de los profesores manifiesta que el director gestiona con eficacia el organismo educativo, por otro lado, el 55,10% cuentan con habilidades en la maniobra administrativa de los recursos y el 44,90% poseen competencias en la orientación de los procedimientos pedagógicos. De igual forma, Alarcón (2015) Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en lima metropolitana. Referente a la conclusión del estudio, se dio a entender el papel de la gestión educativa y la calidad de la educación que lograron a los

organismos privados tener una adecuada dirección en cuanto a su calidad educativas, no obstante, se puede decir que es determinante, ya que las opiniones de todos los integrantes fomentan la idea de seguir con el proyecto.

Existen autores que delimitan las conceptualizaciones sobre las variables de investigación. En relación al liderazgo directivo López, Hincapié & Zuluaga (2017) considera al liderazgo directivo como una manera distinta de dirigir que facilita la obtención de mejorar las informaciones, ya que cada vez que libere confianza en sus simpatizantes aumentará la seguridad, así mismo incrementará los niveles de Motivación inspiracional, Estimulación emocional, Consideración individualizada, Influencia idealizada y el conocimiento para asumir los riesgos en el camino. A esta conceptualización se suma Mateo (2016) quien afirmó que el líder directivo confía a los demás el apoderamiento en la toma de decisiones, en algunas circunstancias sugiere qué objetivos deben lograr los subordinados, dejando al libre albedrío la institución. De igual forma, Rodríguez (2016) manifiesta que los individuos son sociables y competentes de oponerse y enfrentarse entre sí, porque los problemas son la fuerza motriz de la vida social, esto dicho en otras palabras no se tiene que ver con cara de negatividad, ya que siempre existirán los inconvenientes, es por ello que existen porque así los directores podrán tomar cartas en el asunto y reparar o buscar solución a estos problemas, para poder así satisfacer a la institución.

Con la intención de poder medir las características de la variable se ha logrado identificar sus dimensiones, las cuales han sido determinadas en función de las conceptualizaciones de López et al (2017). Dicho autor considera 4 dimensiones en relación al liderazgo directivo. La primera dimensión se denomina motivación inspiracional, que López et al (2017) es el nivel en el cual el cabecilla estructura una visión que alienta a sus simpatizantes con entusiasmo, sobre las metas a futuro. La motivación inspiracional está relacionada con la habilidad para comunicar la visión, al igual que emocionar al conjunto y producirle la seguridad suficiente para lograrla. Asimismo, es la que genera significados y competencias a los simpatizantes, despertando en ellos el espíritu del grupo con emociones y optimismo, así como crear y comunicar estructuras, todo ello ayuda a la motivación e inspiración a quienes rodean el ámbito, ya que logran implicar e involucrar con una visión participativa.

Otra de las dimensiones es la Estimulación emocional, la misma que según López et al (2017) es considerada como aquella competencia para fortalecer la razón, la resolución y la imaginación de los inconvenientes para producir solventaciones de una manera audaz y creativa. Corresponde al nivel en el que el cabecilla afronta las hipótesis, anima e induce la innovación de sus simpatizantes, al suministrarles un marco para ver cómo se enlazan, así pueden llevar al frente los propósitos de la misión. Esta cualidad debe favorecer un director para que sus simpatizantes puedan desarrollar su productividad. Asimismo, esta dimensión da inicio a que los directores innoven, y sean capaces de realizar nuevos acercamientos para la solventación de los problemas.

También se incluye como dimensión a la Consideración individualizada que para López et al (2017) son aquellas cualidades del director que le facilita tener en consideración las penurias de sus simpatizantes de manera individual, iniciando de que cada sujeto es un ser individualista. Es el nivel en que el director asiste a cada simpatizante individualmente, de acuerdo sus carencias y tiene participe total como un coach, apreciando así las contribuciones que realizan los participantes. Su función es buscar el mejoramiento posible para cubrir la penuria de cada integrante, haciendo ver que es un excelente mentor, pudiendo así satisfacer al participante. No obstante, son aquellas conductas que se orientan a comprender el desarrollo de los individuos y las carencias de sus simpatizantes, así como también emprenderlos con ayuda de entrenamientos constantes y asesoramiento que ayuden en cualquier circunstancia para lograr superarlo.

Por último, la Influencia idealizada conocida como carisma y que según López et al (2017) es la habilidad que tienen ciertos individuos para producir seguridad, credibilidad y alcanzar que otras personas se sientan compenetrados con sus propósitos, creencias, valores e ideales. El nivel en que se conduce el cabecilla y se hace espléndido ante los seres humanos, y evidencia persuasiones que hacen que los simpatizantes se compenetren con el cabecilla quien tiene un claro grupo de valores y se conduce como un modelo a seguir.

Del mismo modo las delimitaciones conceptuales sobre la inclusión educativa están dada por Koster (2016) Es la definición por el cual se establece el derecho que tienen los infantes, adolescentes y adultos, a una excelente educación, que sea considerable y tenga respeto hacia las diversas habilidades y carencias en el ámbito educativo, así como también

etnias, costumbres, idiomas, entre otros. Para ello el estado debe asegurar: la asequibilidad, accesibilidad, adaptabilidad y la aceptabilidad. En relación a la inclusión educativa el Minedu (2017) manifestó que es aquella que produce conveniencias de intervención y conocimientos para todos los alumnos. En tal sentido, apuesta por ámbitos en los que todos los infantes aprendan juntos, indiferentemente de sus posibilidades personales, sociales o culturales. También se tiene la definición de Plancarte (2017) quien señaló que la inclusión educativa en el nivel primario admite un cambio en su concepto, representa una manera de actuar, como un verdadero ser humano, con capacidad de justicia y con posibilidades, que considera el soporte legal e institucional para lograr dicho objetivo.

Para posibilitar la medición de la variable inclusión educativa, se ha tomado las dimensiones establecidas por Koster (2016) en donde se consideran 4 dimensiones: la primera dimensión es la asequibilidad que a decir por el autor Koster (2016) señala que es referente a que habrá bastantes establecimientos y sistemas educativos a la disposición de las personas y que desempeñen intrínsecamente de una autoridad. Esto incorpora una edificación como edificios, infraestructuras sanitarias, agua saludable, materiales didácticos y en ciertos casos igualmente bibliotecas, computadores y conocimientos informáticos. Igualmente, representa que los profesores deberán permanecer proporcionado y formados, y así como también percibir un sueldo apropiado a su argumento. Los adultos deberán poseer la independencia de preferir la formación para sus infantes de estipulación a la iniciación del provecho óptimo del infante.

Otra de las dimensiones se denomina accesibilidad que según Koster (2016) implica que dentro de una jurisdicción todos tengan la oportunidad de formar parte en procedimientos educativos fuera de ser marginados o rechazados. La accesibilidad comprende tres elementos interrelacionadas, la dimensión de la no-discriminación, la accesibilidad física y la accesibilidad económica. Esto significa que la formación debería ser legalmente y de aspecto afable para todos, inclusive para las agrupaciones más desvalidos.

Continuando con la delimitación teórica de las dimensiones, la tercera dimensión se denomina adaptabilidad cuya definición dada por Koster (2016) señala que compromete que la formación debería ser concurrente con los requisitos, intereses y circunstancias específicas de todos los infantes en las comunidades de entornos sociales y culturales y distintas

transformaciones, específicamente de infantes con discapacidades o de agrupaciones pequeñas como los indígenas. De esta forma, la formación transformable incluye también el modelo de una acogida educación para infantes excluidos de la formación consecuente. Por último, está la dimensión denominada aceptabilidad, que según Koster (2016) compromete a la manera y el englobado de la formación, inclusive el currículo y los aspectos de aprendizaje, deberían ser contextualizados, diversificados y apropiados para los estudiantes y del mismo modo para los adultos jefes de familia. Esto significa que la formación debería ser notable, culturalmente adecuada y de buena disposición, para que los estudiantes se sientan en confianza, respetados y acogidos en las instituciones.

En base a las definiciones de las variables de estudio y el análisis de la problemática se ha formulado los problemas de investigación. El problema general busca respuesta sobre ¿Cuál es la incidencia del liderazgo directivo en la inclusión educativa en instituciones de la UGEL N°04 de Comas, 2019? En cuanto a los problemas específicos se buscó conocer (1) ¿Cuál es la incidencia del liderazgo directivo en la asequibilidad de la inclusión educativa? (2) ¿Cuál es la incidencia del liderazgo directivo en la accesibilidad de la inclusión educativa? (3) ¿Cuál es la incidencia del liderazgo directivo en la adaptabilidad de la inclusión educativa? (4) ¿Cuál es la incidencia del liderazgo directivo en la aceptabilidad de la inclusión educativa?

Los argumentos que justifican la realización de esta investigación, corresponden a la justificación teórica, a través de la cual se puede afirmar que esta investigación permitirá la revisión de las teorías existentes y vigentes las cuales corresponden al Liderazgo directivo y la inclusión educativa, a partir de las cuales se podrá analizar dichas variables e incrementar el conocimiento científico sobre las mismas. La justificación práctica, la misma que otorgara la posibilidad de que el docente pueda conocer mecanismos estratégicos que formaran parte de las recomendaciones de esta investigación y que facilitaran el trabajo pedagógico y logro de resultados positivos en el ámbito educativo. La justificación metodológica, que permitirá enriquecer el dominio de las técnicas, instrumentos, métodos y demás aspectos relacionados a esta investigación y que al ser utilizados dentro de los procesos de indagación se comprobara su validez y confiabilidad, por lo que, podrán ser empleados en otros estudios que guarden relación a esta problemática. la justificación social, a través de la cual se logra identificar como principales beneficiarios a los estudiantes, quienes podrán ser atendidos con

actividades de calidad, pero sobre todo garantizando la diversificación de los procesos de aprendizaje como parte del proceso de inclusión educativa, logrando así un desarrollo integral del estudiante, con logros en sus habilidades, conocimientos y principalmente en el desarrollo de la igualdad.

Como respuesta a cada interrogante se formularon las hipótesis de investigación. En el caso de la hipótesis general, afirma que: El liderazgo directivo incide significativamente en la gestión de la inclusión educativa en instituciones de la UGEL N°04 de Comas, 2019. En cuanto a las hipótesis específicas, se afirmó: (1) El liderazgo directivo incide significativamente en la asequibilidad de la inclusión educativa. (2) El liderazgo directivo incide significativamente en la accesibilidad de la inclusión educativa. (3) El liderazgo directivo incide significativamente en la adaptabilidad de la inclusión educativa en instituciones de la UGEL N°04 de Comas, 2019. (4) El liderazgo directivo incide significativamente en la aceptabilidad de la inclusión educativa.

Para poder comprobar cada una de las hipótesis se ha establecidos los objetivos de esta investigación. El objetivo general busca determinar la incidencia del liderazgo directivo en la inclusión educativa en instituciones de la UGEL N°04 de Comas, 2019. De igual manera los objetivos específicos se orientaron a (1) Determinar la incidencia del liderazgo directivo en la asequibilidad de la inclusión educativa. (2) Determinar la incidencia del liderazgo directivo en la accesibilidad de la inclusión educativa. (3) Determinar la incidencia del liderazgo directivo en la adaptabilidad de la inclusión educativa. (4) Determinar la incidencia del liderazgo directivo en la aceptabilidad de la inclusión educativa.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio empleado fue de tipo aplicado, su propósito es analizar los componentes teóricos con la finalidad de hallar una solventación práctica de los problemas que tienen en cuanto a las variables liderazgo directivo la inclusión educativa. Según Valderrama (2015) señala que en una indagación aplicada la incidencia del análisis radica en la forma práctica de resolver dificultades. Se basa concretamente en la manera en que se pueden aplicar las teorías generales. En este sentido, su estímulo radica en resolver problemáticas surgidas en un momento determinado.

En esta indagación el nivel fue de tipo explicativo. El propósito fue brindar detalles sobre la incidencia del liderazgo directivo en la inclusión educativa. De acuerdo a Tacillo (2016) este tipo de investigaciones van más allá de la representación de definiciones o aspectos o de la agrupación de vinculaciones entre definiciones; están orientados a argumentar a las circunstancias de las eventualidades físicas o sociales, se enfoca en exponer por qué ocurre un anómalo y en qué contexto se da éste.

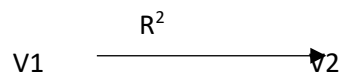
En este estudio el procedimiento metodológico que se empleó fue el hipotético – deductivo. Puesto que se partió de la expectación, lo cual permitió plantear las premisas y posteriormente tomando como referencia los resultados arribar a conclusiones. Hernández, Fernández & Baptista (2015) mencionaron que el método trayecto o recorrido es el que conduce a la consecución de objetivos propuestos para lo cual se recurre a una serie de operaciones y reglas sistematizadas previamente establecidas.

En este estudio se empleó un enfoque cuantitativo, ya que se utilizó las operaciones estadísticas que ayudaron a pormenorizar las particularidades del liderazgo directivo y la inclusión educativa. Al respecto Hernández et. al (2015) señaló que es empleado con el fin de fortalecer las afirmaciones planteadas lógicamente en una base teórica o un conocimiento científico y además permite el establecimiento preciso de modelos de comportamiento de quienes son sometidos a estudio.

Para este estudio el diseño fue el no experimental. El cual es definido como el diseño que no permite adulterar los elementos de estudio. Dentro de este diseño se eligió la

transversalidad, ya que, solo se ha colectado datos en un periodo específico, que corresponde al año 2019. Según Hernández et. al (2014) se trata de estudios que son procesos analíticos en los que no se altera adrede las variables, sino que se brinda especial atención a las manifestaciones de las variables en su estado natural.

En cuanto al paradigma corresponde al positivismo. Soto (2016) señaló que la demostración estadística de una investigación permite reconocer la incidencia de un fenómeno sobre otro y que resulta demostrable a partir de las ideas empíricas del investigador. La representación gráfica del paradigma de estudio es la siguiente:



V1 : Liderazgo directivo

V2 : Inclusión educativa

R2 : Relación de causalidad

2.2. Variables, operacionalización

Variables

Definición conceptual de la variable liderazgo directivo

López et al (2017) considera al liderazgo directivo como una manera distinta de dirigir que facilita la obtención de mejorar las informaciones, ya que cada vez que libere confianza a sus simpatizantes aumentará la seguridad, así mismo incrementará los niveles de autovaloración, autoadministración y autoeficacia, de tal manera que incremente la innovación y el conocimiento para asumir los riesgos en el camino.

Definición operacional de la variable liderazgo directivo

El líder directivo es el proceso que se cumple a través de sus cuatro elementos que han sido identificados con la finalidad de poder medir las características de esta variable. Para lo cual se aplicará un cuestionario con 20 ítems y una escala tipo Likert.

Definición conceptual de la variable inclusión educativa.

Koster (2016) Es la definición por el cual se establece el derecho que tienen los infantes, adolescentes y adultos, a una excelente educación, que sea considerable y tenga respeto hacia las diversas habilidades y carencias en el ámbito educativo, así como también etnias, costumbres, idiomas, entre otros. Para ello estado debe asegurar: la asequibilidad, accesibilidad y adaptabilidad.

Definición operacional de la variable inclusión educativa

La inclusión educativa es aquella que se evidencias a través de cuatro aspectos básicos reconocidos como dimensiones, lo cuales se medirán con un cuestionario de 20 ítems y una escala tipo Likert.

Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de la variable liderazgo directivo.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices	Rangos
Motivación inspiracional	- Unir al grupo	1,2,3,4,5,		Alto
	- Fortalecimiento			[19 - 25]
	- Logro de resultados.			Medio
Estimulación emocional	- Relaciones sociales	6,7,8,9,10,	ORDINAL	[12 – 18]
	- Seguridad en sí mismo			Bajo
	- Autonomía e identidad			[5 – 11]
Consideración individualizada	- Respeto a la persona	11,12,13, 14,15,	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Alto
	- Valoración de cualidades			[19 - 25]
	- Reconocimiento personal			Medio
Influencia idealizada	- Atención de necesidades	16,17,18, 19,20.		[12 – 18]
	- Practicas éticas			Bajo
	- Identificación con el grupo			[5 – 11]

Tabla 2

Operacionalización de la variable inclusión educativa.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices	Rangos
Asequibilidad	- Infraestructura	1,2,3,4,5,		Eficiente [19 - 25]
	- Equipamiento			Aceptable [12 – 18]
	- Presupuesto			Deficiente [5 – 11]
Accesibilidad	- Gratuidad	6,7,8,9,10,	ORDINAL	Eficiente [19 - 25]
	- Obligatoriedad			Aceptable [12 – 18]
	- Participación de la familia			Deficiente [5 – 11]
Adaptabilidad	- Planificación del currículo	11,12,13, 14,15,	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Eficiente [19 - 25]
	- Adecuar textos educativos			Aceptable [12 – 18]
	- Diversificación de la evaluación			Deficiente [5 – 11]
Aceptabilidad	- Calidad del servicio	16,17,18, 19,20.		Eficiente [19 - 25]
	- Calidad de materiales			Aceptable [12 – 18]
	- Calidad de docente			Deficiente [5 – 11]

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

El universo en esta investigación es de tipo finita. La investigadora conoce el número exacto de docentes que integran las organizaciones de la UGEL N°04 de Comas. En cuanto a la población Soto (2016) mencionó que se encuentra integrada por un grupo de individuos o elementos objeto de investigación, esto es a que muestran una singularidad o característica similar que llamó la atención del investigador.

Bajo este punto de vista la población quedó constituida por 95 profesores de organismos educativos de la UGEL N°04 de Comas. Todos ellos pertenecen al nivel de primaria y se encuentran distribuidos en 4 instituciones educativas.

Muestra

Con respecto a la muestra, señala Mejía y Ñaupas (2016) como una parte o porción de un sector de objetos, el mismo que es útil para entender las peculiaridades de toda la población.

En esta investigación la muestra se eligió bajo el criterio de la investigadora, considerando como muestra de estudio al total de los 95 profesores de organismos educativos de la UGEL N°04 de Comas, en ese sentido la muestra fue de tipo No probabilística.

Según Hernández et al (2015) en este tipo de muestra no probabilística, las unidades de análisis se seleccionan basándose exclusivamente en el discernimiento y la creencia del científico. Es decir, los científicos escogen únicamente a aquellos que estos creen que son los apropiados (con relación a los atributos y la imagen de una sociedad) para intervenir en un proyecto de indagación.

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

Se utilizó en esta indagación para el procedimiento de recopilación de información respecto a las variables liderazgo directivo y la inclusión educativa, correspondió a la encuesta. Para Soto (2016) esta técnica es definida como la materia prima que proveerá información que se realiza mediante la solución de una lista de preguntas adecuadamente planteadas en un texto, donde quienes participan manifiestan postura acerca de los caracteres de la problemática analizada.

El instrumento que se propuso utilizar para registrar la información recolectada fue el denominado cuestionario, el mismo que según Soto (2016) lo define como un insumo en el que se retrata la información obtenida acorde con las respuestas a las interrogantes propuestas en un documento físico, del cual el objeto esté relacionado a la problemática establecida. En esta investigación, tanto el cuestionario para recolectar información sobre liderazgo directivo y la inclusión educativa fueron elaborados con 20 preguntas respectivamente.

Los instrumentos han sido elaborados por la investigadora, en base a las definiciones de los autores que fundamentaron las variables. Cada instrumento cumple con las condiciones de su ficha técnica.

Tabla 3

Ficha técnica del cuestionario para medir el Liderazgo directivo.

Nombre:	Cuestionario sobre liderazgo directivo
Autora:	Clara María Torres Mendoza. Con fundamento en las definiciones y dimensiones formuladas por López-Zapata, Hincapié & Zuluaga (2017)
Lugar	Colombia.
Fecha de aplicación	Noviembre 2019
Objetivo	Recoger información sobre liderazgo directivo.
Administrado a	Docentes de EBR.
Tiempo	20 minutos
Margen de error	Aceptable al 5%
Observación	La distribución del cuestionario es individual y anónima.

Tabla 4

Ficha técnica del cuestionario para medir la inclusión educativa.

Nombre:	Cuestionario sobre Inclusión educativa
Autor:	Clara María Torres Mendoza. Tomando como fundamento la definición de Koster (2016)
Lugar	México.
Fecha de aplicación	Noviembre 2019
Objetivo	Recoger información sobre la inclusión educativa.
Administrado a	Docentes de EBR.
Tiempo	20 minutos
Margen de error	Aceptable al 5%
Observación	La distribución del cuestionario es individual y anónima.

Para la validación del cuestionario, el instrumento se sometió al criterio por parte de expertos debiéndose tener como referencia que, según Tacillo (2016) la validez del instrumento de recopilación de información son las cualidades que indican la capacidad del mencionado mecanismo con la finalidad de cuantificar de un modo proporcional y correcto las peculiaridades de las variables que son materia de la investigación. El proceso de validación fue realizado por tres (03) profesores de la Universidad César Vallejo, experimentados en investigación científica quienes indicaron que el instrumento cumplía con el criterio de suficiencia y era aplicable a la muestra de estudio. Cada uno de ellos indicó que los

instrumentos eran válidos para ser aplicados y reunían los requisitos que exigía la investigación:

Tabla 5

Validez de contenido por juicio de expertos sobre liderazgo directivo.

N°	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Doctor	Ángel Salvatierra Melgar	Aplicable
2	Magister	Dennis Fernando Jaramillo Ostos	Aplicable
3	Doctora	Ada Calderón Alva	Aplicable

Tabla 6

Validez de contenido por juicio de expertos sobre inclusión educativa.

N°	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Doctor	Ángel Salvatierra Melgar	Aplicable
2	Magister	Dennis Fernando Jaramillo Ostos	Aplicable
3	Doctora	Ada Calderón Alva	Aplicable

Según la tabla se puede observar que los expertos señalaron que los instrumentos son válidos para ser utilizados en la investigación sobre liderazgo directivo e inclusión educativa.

Para conocer el valor de la confiabilidad de los instrumentos, ambos cuestionarios se someterán a una prueba piloto. El propósito de la prueba será saber el nivel de confiabilidad que ambos presentan. Sobre este aspecto Tacillo (2016) manifestó que la confiabilidad de los instrumentos es el rango de certidumbre que proporciona una herramienta con relación a los resultados, los cuales deberían ser razonables y coherentes.

Tabla 7

Niveles de confiabilidad del instrumento.

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Tomado de: Ruiz (2002)

El valor de la confiabilidad se conoció al tener el resultado del procesamiento estadístico luego de aplicar la prueba Alfa de Cronbach. Esta prueba fue pertinente debido a que el tipo de escala de ambos cuestionarios es Politomica (Likert) conformada por 5 índices de medición. Se debe considerar que un instrumento es confiable en cuanto el valor de la prueba arroje una cifra mayor a $\alpha = ,075$ lo cual implica que mientras más cercana esta la cifra a la unidad (1) mayor será el nivel de confiabilidad (Hernández, et al, 2015)

Tabla 8

Nivel de confiabilidad para liderazgo directivo.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,815	20

Se evidencia que el valor del coeficiente de alfa $\alpha = ,815$ para la variable liderazgo directivo, con una confiabilidad altamente fuerte.

Tabla 9

Nivel de confiabilidad para inclusión educativa.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,838	20

Se puede observar que el valor del coeficiente de alfa $\alpha = ,838$ para el cuestionario relacionado a la variable inclusión educativa, con un fuerte nivel de confiabilidad.

2.5. Procedimiento

De acuerdo a Mejía y Ñaupas (2016) en esta fase se determina la forma de analizar la información, así como las herramientas de análisis estadístico que resultan ser apropiadas para este fin. En la recolecta de información se utilizó como técnica la encuesta y la herramienta el cuestionario. La recolección de información se cumplirá al acudir a cada una de los centros educativos de la UGEL N°04 de Comas, reunir a los profesores del nivel primaria, sensibilizar y luego solicitar que respondan las preguntas de cada uno de los cuestionarios referidos al liderazgo directivo y la inclusión educativa. Posteriormente a la recopilación de datos se procederá a confeccionar la base de datos en Excel. Luego se categorizará cada uno de las variables y dimensiones en base al número de ítems que presentan cada uno de ellos. Las categorías que se utilizara para ambas variables son similares ya que, ambos cuestionarios presentan el mismo número de ítems: Alto [74 - 100]; regular [47 - 73] e Bajo [20 - 46]. La categorización para las dimensiones también es similar para ambos casos y se determinaran durante el proceso estadístico de cada una de ellas.

2.6. Método de análisis de datos

Al referirse al método de análisis de datos Mejía y Ñaupas (2016) manifestaron que es una serie de etapas que se debe pasar con la finalidad analizar los hechos de manera rigurosa para conseguir datos que convengan detallar y deducir las peculiaridades y especificar las proporciones porcentuales y la frecuencia en que aparecen las variables estudiadas.

El procedimiento metodológico para el recojo de datos empleado en la investigación de las variables liderazgo directivo y la inclusión educativa corresponderá al método cuantitativo. Este procedimiento se basará en la utilización de la estadística descriptiva e inferencial.

Bajo la utilización de la estadística se confeccionarán tablas y figuras que darán la posibilidad de poder explicar la tendencia de las variables y sus dimensiones. De igual forma se realizar pruebas estadísticas que harán posible conocer si las hipótesis de estudio son verdaderas o deben ser rechazadas.

2.7. Aspectos éticos

Respecto a la ética Tacillo (2016) señala que para este proyecto fue necesario mencionar que la muestra recopilada de la investigación, ha sido procesada y analizada de una manera confidencial y sin manipulaciones. Durante el desarrollo de cada uno de los procesos de investigación se debe tener en cuenta que la información será obtenida de la muestra de investigación y que los datos se procesaran de modo fiable sin que se adultere en forma deliberada. La base de datos refleja la medición fidedigna de las variables liderazgo directivo e inclusión educativa. También, el desenvolvimiento de la investigación contara con el consentimiento respectivo de las directoras y rectores de los centros educativos de la UGEL N°04 de Comas.

Finalmente, la investigadora deberá tener presente que a) se debe proteger la identidad de las unidades de análisis. b) Admiración y apreciación a cada participante c) No se prejuzgará d) La incorporación de los docentes se dará de manera voluntaria.

III. Resultados

3.1. Descripción de resultados

Tabla 10

Niveles del liderazgo directivo en instituciones de la UGEL N°04 de Comas, 2019.

	Motivación inspiracional %	Estimulación emocional %	Consideración individualizada %	Influencia idealizada %	Liderazgo directivo %
Alto	33.7	22.1	10.5	18.9	15.8
Regular	36.8	35.8	51.6	45.3	18.9
Bajo	29.5	42.1	37.9	35.8	65.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

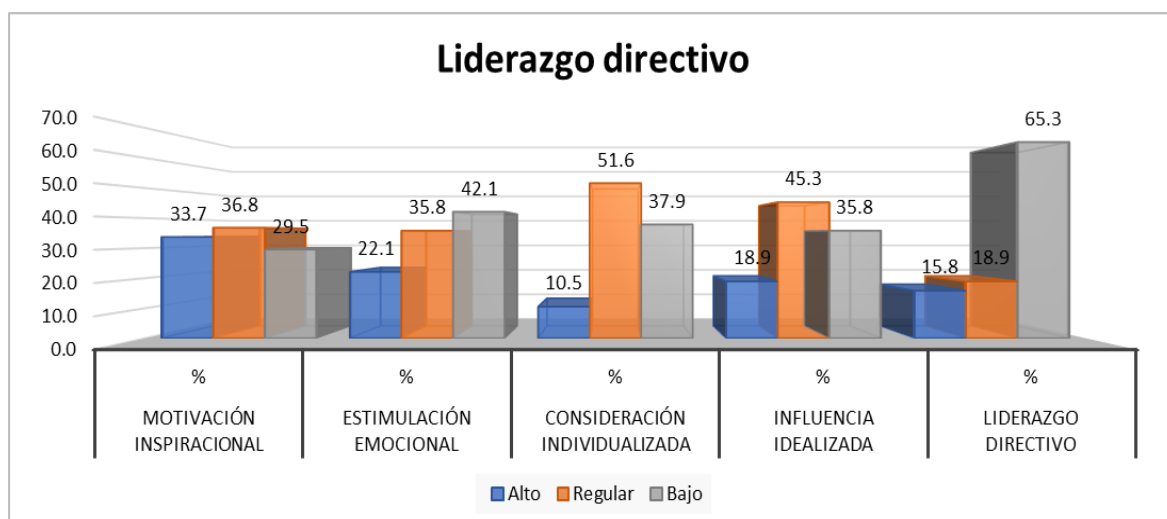


Figura 1 Porcentajes del liderazgo directivo en instituciones de la UGEL N°04 de Comas, 2019.

Se evidencia que el 36,8% de los docentes manifestó que la motivación inspiracional es de nivel regular; además, según el 42,1% de docentes la estimulación emocional es de nivel bajo; también, el 51,6% señaló que la consideración individual es regular y el 45,3% manifestó que la influencia idealizada es regular. En resumen, según el 65,3% de los profesores el liderazgo directivo es de nivel bajo.

Tabla 11

Niveles de la inclusión educativa en instituciones de la UGEL N°04 de Comas, 2019.

	Asequibilidad	Accesibilidad	Adaptabilidad	Aceptabilidad	Inclusión educativa
	%	%	%	%	%
Eficiente	27.4	27.4	13.7	21.1	16.8
Aceptable	45.3	36.8	44.2	33.7	31.6
Deficiente	27.4	35.8	42.1	45.3	51.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

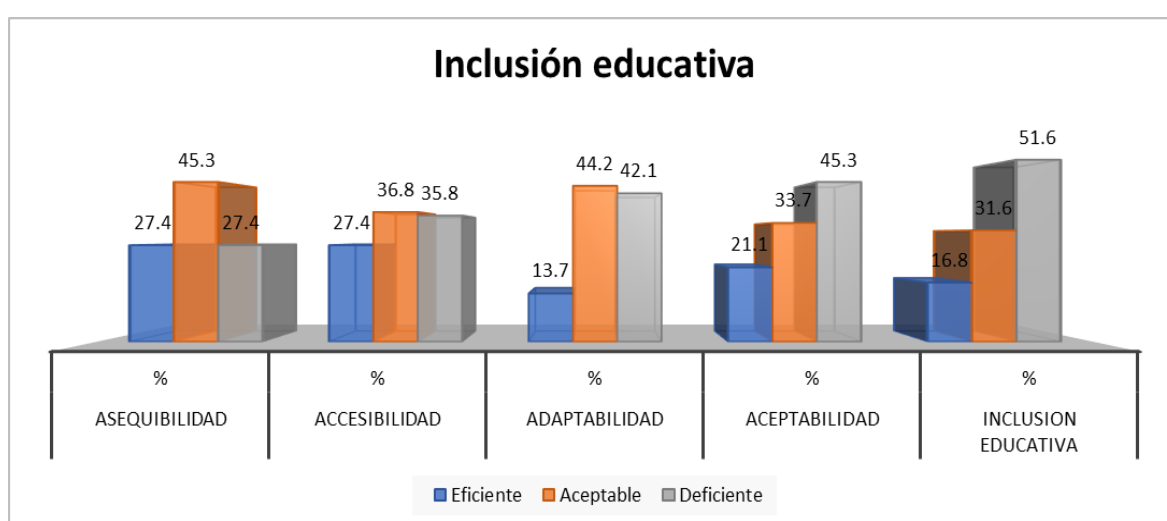


Figura 2 Porcentajes de la inclusión educativa en instituciones de la UGEL N°04 de Comas, 2019.

Se evidencia que en cuanto a la asequibilidad como uno de los componentes de la inclusión educativa según el 45,3% de los docentes considera que es eficiente; sobre la accesibilidad el 36,8% de los docentes considera que es de nivel aceptable; sobre la adaptabilidad el 44,2% indicó que es aceptable y un porcentaje muy similar de 44,1% indicó que es deficiente; además, el 45,3% de los docentes señaló que la aceptabilidad de niños inclusivos es deficiente. En conclusión, según el 51,6% la inclusión educativa es considerada como deficiente.

Tabla 12

Niveles del liderazgo directivo y la asequibilidad en instituciones de la UGEL N°04 de Comas, 2019.

		Asequibilidad			Total
		Deficiente	Aceptable	Eficiente	
Liderazgo directivo	Alto	5	8	3	16
		5,3%	8,4%	3,2%	16,8%
	Regular	9	10	11	30
		9,5%	10,5%	11,6%	31,6%
	Bajo	14	17	18	49
		14,7%	17,9%	18,9%	51,6%
Total		28	35	32	95
		29,5%	36,8%	33,7%	100,0%

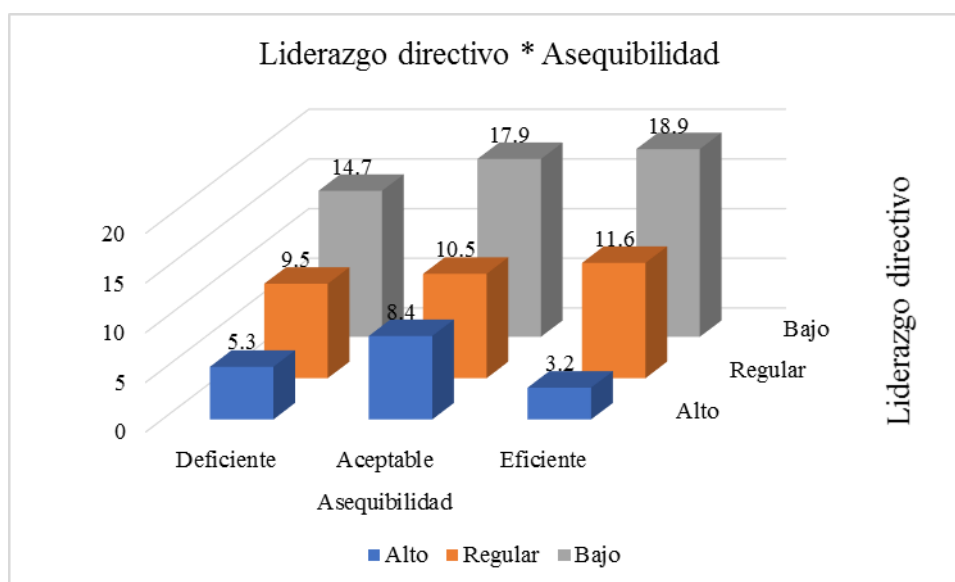


Figura 3 Porcentajes sobre liderazgo directivo y la asequibilidad en instituciones de la UGEL N°04 de Comas, 2019.

Se aprecia que según el 51,6% de los profesores considera que el liderazgo directivo es bajo; para el 31,6% es de nivel regular y para el 16,8% el liderazgo directivo es alto. Sin embargo, la asequibilidad a la inclusión educativa para el 36,8% es aceptable; para el 33,7% es eficiente y para el 29,5% es deficiente. En síntesis, el organismo educativo de la UGEL N°04 de Comas se caracterizan por presentar un liderazgo directivo de nivel regular el cual determina un nivel aceptable de asequibilidad a la inclusión educativa.

Tabla 13

Niveles del liderazgo directivo y la accesibilidad en instituciones de la UGEL N°04 de Comas, 2019.

		Accesibilidad			Total
		Deficiente	Aceptable	Eficiente	
Liderazgo directivo	Alto	6	6	4	16
		6,3%	6,3%	4,2%	16,8%
	Regular	12	13	5	30
		12,6%	13,7%	5,3%	31,6%
	Bajo	22	15	12	49
		23,2%	15,8%	12,6%	51,6%
Total		40	34	21	95
		42,1%	35,8%	22,1%	100,0%

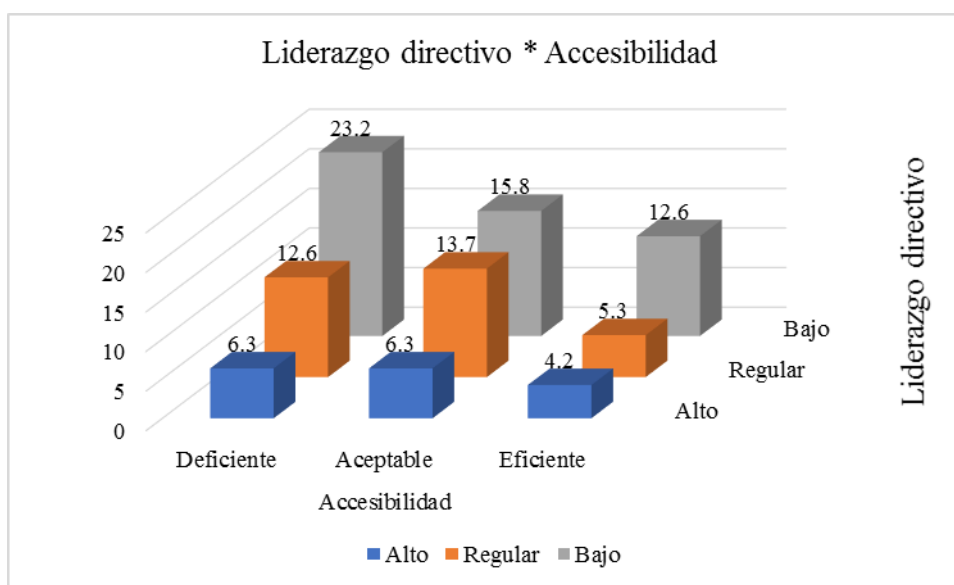


Figura 4 Porcentajes sobre liderazgo directivo y la accesibilidad en instituciones de la UGEL N°04 de Comas, 2019.

Se aprecia que según el 51,6% de los profesores considera que el liderazgo directivo es bajo; para el 31,6% es de nivel regular y para el 16,8% el liderazgo directivo es alto. Sin embargo, la accesibilidad a la inclusión educativa para el 42,1% es deficiente; para el 35,8% es aceptable y para el 22,1% es eficiente. En síntesis, el organismo educativo de la UGEL N°04 de Comas se caracterizan por presentar un liderazgo directivo de nivel regular el cual determina un nivel deficiente o aceptable de accesibilidad a la inclusión educativa.

Tabla 14

Niveles del liderazgo directivo y la adaptabilidad en instituciones de la UGEL N°04 de Comas, 2019.

		Adaptabilidad			Total
		Deficiente	Aceptable	Eficiente	
Liderazgo directivo	Alto	8	6	2	16
		8,4%	6,3%	2,1%	16,8%
	Regular	9	18	3	30
		9,5%	18,9%	3,2%	31,6%
	Bajo	19	25	5	49
		20,0%	26,3%	5,3%	51,6%
Total		36	49	10	95
		37,9%	51,6%	10,5%	100,0%

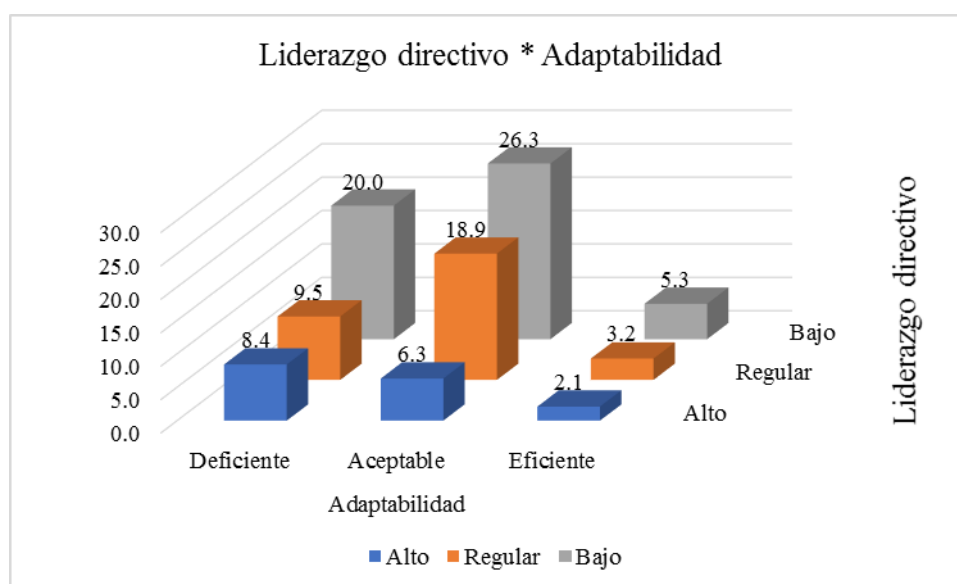


Figura 5 Porcentajes sobre el liderazgo directivo y la adaptabilidad en instituciones de la UGEL N°04 de Comas, 2019.

Se aprecia que según el 51,6% de los profesores considera que el liderazgo directivo es bajo; para el 31,6% es de nivel regular y para el 16,8% el liderazgo directivo es alto. De otro lado, la adaptabilidad a la inclusión educativa para el 51,6% es aceptable; para el 37,9% es aceptable y para el 10,5% es eficiente. En síntesis, el organismo educativo de la UGEL N°04 de Comas se caracterizan por presentar un liderazgo directivo de nivel regular el cual determina un nivel aceptable de adaptabilidad a la inclusión educativa.

Tabla 15

Niveles del liderazgo directivo y la aceptabilidad en instituciones de la UGEL N°04 de Comas, 2019.

		Aceptabilidad			Total
		Deficiente	Aceptable	Eficiente	
Liderazgo directivo	Alto	6	6	4	16
		6,3%	6,3%	4,2%	16,8%
	Regular	11	15	4	30
		11,6%	15,8%	4,2%	31,6%
	Bajo	17	22	10	49
		17,9%	23,2%	10,5%	51,6%
Total		34	43	18	95
		35,8%	45,3%	18,9%	100,0%

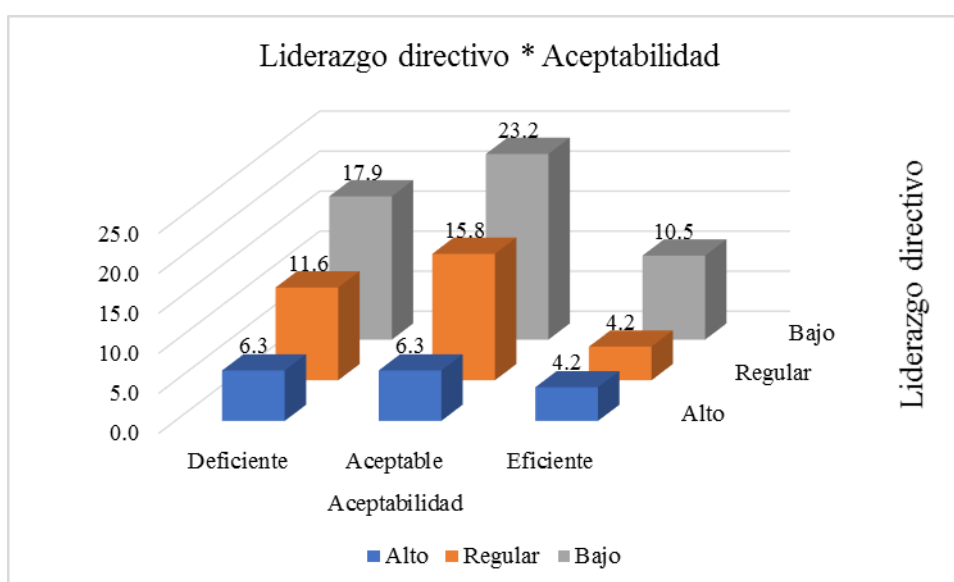


Figura 6 Porcentajes sobre liderazgo directivo y la aceptabilidad en instituciones de la UGEL N°04 de Comas, 2019.

Se aprecia que según el 51,6% de los docentes considera que el liderazgo directivo es bajo; para el 31,6% es de nivel regular y para el 16,8% el liderazgo directivo es alto. Al mismo tiempo, la aceptabilidad de la inclusión educativa para el 45,3% es de nivel aceptable; para el 35,8% es deficiente y para el 18,9% es eficiente. En síntesis, el organismo educativo de la UGEL N°04 de Comas se caracterizan por presentar un liderazgo directivo de nivel regular el cual determina un nivel considerable de aceptabilidad de la inclusión educativa.

3.2. Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis general

H₀. El liderazgo directivo no incide significativamente en la inclusión educativa en instituciones de la UGEL N°04 de Comas, 2019.

H_i. El liderazgo directivo incide significativamente en la inclusión educativa en instituciones de la UGEL N°04 de Comas, 2019.

Condición estadística

$P > 0,05$ = acepta hipótesis nula (H₀)

$P < 0,05$ = rechaza hipótesis nula (H_a)

Nivel de significancia: 95% de confianza.

Tabla 16

Bondad de ajuste y Pseudo R cuadrado en la prueba de incidencia para determinar la causalidad, según prueba de regresión logística ordinal.

		Información de ajuste de los modelos				Pseudo R cuadrado	
Inclusión educativa	Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.		
* Liderazgo directivo	Sólo interceptación	28,164				Cox y Snell	,334
	Final	7,866	20,298	2	,000	Nagelkerke	,449
						McFadden	,299
Asequibilidad * Liderazgo directivo	Sólo interceptación	24,399				Cox y Snell	,271
	Final	8,608	15,791	2	,000	Nagelkerke	,359
						McFadden	,224
Accesibilidad * Liderazgo directivo	Sólo interceptación	23,059				Cox y Snell	,242
	Final	9,176	13,883	2	,001	Nagelkerke	,308
						McFadden	,179
Adaptabilidad * Liderazgo directivo	Sólo interceptación	19,437				Cox y Snell	,127
	Final	12,653	6,783	2	,034	Nagelkerke	,150
						McFadden	,073
Aceptabilidad * Liderazgo directivo	Sólo interceptación	21,245				Cox y Snell	,150
	Final	8,494	12,750	2	,002	Nagelkerke	,225
						McFadden	,148

Función de enlace: Logit.

Se evidencia sobre la bondad de ajuste y el Pseudo R cuadrado para demostrar la incidencia de la variable. En cuanto a la incidencia de liderazgo directivo en la inclusión educativa y sus dimensiones; el valor de la significancia para la bondad de ajusten según la Verosimilitud fue menor a $p = ,050$ de igual forma, para la inclusión educativa indica un valor de $p = ,000$; para la Asequibilidad fue de $p = ,000$; en el caso de la Accesibilidad fue de $p = ,001$; en cuanto a la Adaptabilidad $p = ,034$ y para Aceptabilidad el valor fue de $p = ,002$. Esto significa que se debe aceptar la dependencia de las variables.

También el valor de la prueba de Nagelkerke indica que indica que el modelo propuesto explica que el 44,9% de la varianza de la inclusión educativa ($,449$) se debe al liderazgo directivo, en tal sentido, existe demostraciones para ratificar que el liderazgo directivo tiene una incidencia de un porcentaje medio en la inclusión educativa dentro de los organismos educativos de la UGEL N°04 de Comas. Los datos referentes a la asequibilidad demuestran que el valor de R^2 de Nagelkerke, evidencia que el modelo explica que 35,9% de la varianza de la asequibilidad ($,359$) se debe al liderazgo directivo, en tal sentido, existe demostraciones para ratificar que el liderazgo directivo tiene una incidencia porcentual considerable en la asequibilidad en los organismos educativos de la UGEL N°04 de Comas. de la misma forma, el valor de R^2 de Nagelkerke, afirma que el modelo explica que 30,8% de la varianza de la accesibilidad ($,308$) se debe al liderazgo directivo, en tal sentido, existe demostraciones para ratificar que el liderazgo directivo tiene una incidencia porcentual moderada en la accesibilidad en los organismos educativos de la UGEL N°04 de Comas.

Así mismo, El valor de R^2 de Nagelkerke, indica que de acuerdo al modelo estudiando el 15% de la varianza de la adaptabilidad ($,150$) se debe al liderazgo directivo, en tal sentido, existe demostraciones para ratificar que el liderazgo directivo tiene una incidencia porcentual baja en la adaptabilidad en los organismos educativos de la UGEL N°04 de Comas. Por último, según el valor de R^2 de Nagelkerke, el modelo explica que 22,5% de la varianza de la aceptabilidad ($,225$) se debe al liderazgo directivo, en tal sentido, existe demostraciones para ratificar que el liderazgo directivo tiene una incidencia porcentual baja en la aceptabilidad en los organismos educativos de la UGEL N°04 de Comas.

Tabla 17

Estimación de parámetros para determinar la incidencia, según la prueba de regresión logística ordinal.

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[INC_EDUC = 1]	-22,933	1,013	512,868	1	,000	-24,917	-20,948
	[INC_EDUC = 2]	-17,047	,527	1046,505	1	,000	-18,079	-16,014
Ubicación	[LID_DIR=1]	-23,160	1,211	365,623	1	,000	-25,534	-20,786
	[LID_DIR=2]	-19,249	,000	.	1	.	-19,249	-19,249
	[LID_DIR=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
Umbral	[Asequib = 1]	-22,695	,600	1430,244	1	,000	-23,872	-21,519
	[Asequib = 2]	-17,640	,600	864,056	1	,000	-18,816	-16,464
Ubicación	[LID_DIR=1]	-22,928	,896	654,592	1	,000	-24,684	-21,171
	[LID_DIR=2]	-20,168	,000	.	1	.	-20,168	-20,168
	[LID_DIR=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
Umbral	[Accesibil = 1]	-21,767	,527	1707,411	1	,000	-22,800	-20,735
	[Accesibil = 2]	-17,330	,527	1082,307	1	,000	-18,363	-16,298
Ubicación	[LID_DIR=1]	-22,007	,847	675,020	1	,000	-23,667	-20,347
	[LID_DIR=2]	-19,549	,000	.	1	.	-19,549	-19,549
	[LID_DIR=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
Umbral	[Adaptabil = 1]	17,089	,398	1844,864	1	,000	16,309	17,869
	[Adaptabil = 2]	20,178	,419	2318,375	1	,000	19,357	21,000
Ubicación	[LID_DIR=1]	17,008	,757	504,437	1	,000	15,524	18,492
	[LID_DIR=2]	18,549	,000	.	1	.	18,549	18,549
	[LID_DIR=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
Umbral	[Aceptabil = 1]	-21,937	1,014	467,576	1	,000	-23,925	-19,949
	[Aceptabil = 2]	-16,770	,395	1801,862	1	,000	-17,544	-15,996
Ubicación	[LID_DIR=1]	-21,276	1,206	311,404	1	,000	-23,640	-18,913
	[LID_DIR=2]	-18,169	,000	.	1	.	-18,169	-18,169
	[LID_DIR=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

Se puede observar los datos referentes a los parámetros de la incidencia de una variable sobre otra. Así tenemos que, según la puntuación de Wald para los modelos establecidos indica

que, las Competencias directivas aportan significativamente a la predicción de la inclusión educativa y los resultados se pueden generalizar a la población, según los valores de Wald 512,868 – 1046,505; gl:1; $p=,000 < ,050$. Sobre la incidencia de la variable liderazgo directivo en las dimensiones de la inclusión educativa. La puntuación de Wald para el modelo, indica que la variable liderazgo directivo aporta significativamente a la predicción de la asequibilidad y los resultados se pueden generalizar a la población, según los valores de Wald 1430,244 – 864,056; gl:1; $p=,000 < ,050$. Esto significa que habrá suficientes instituciones y programas educativos disponibles que funcionen dentro de una jurisdicción, incluyendo infraestructura como edificios, instalaciones sanitarias, agua potable, materiales didácticos y en algunos casos también bibliotecas, computadoras y tecnología informática. En la medida que exista un buen liderazgo directivo en la institución.

También se puede observar que el valor de Wald para el modelo, indica que la variable liderazgo directivo aportan significativamente a la predicción de la accesibilidad y los resultados se pueden expresarse en términos poblacionales, según los valores de Wald 1707,411 – 1082,307; gl:1; $p=,000 < ,050$. En otras palabras, debemos entender que dentro de una jurisdicción todos tendrán la posibilidad de participar en procesos educativos sin ser discriminados o excluidos y podrán acceder a una educación legalmente y de facto accesible para todos, incluso para los grupos más vulnerables, en la medida en que en la institución educativa se evidencia la existencia de un buen liderazgo directivo.

De otro lado, según los valores estadísticos de Wald para los modelos se explica que, la dimensión adaptabilidad está influenciada por el liderazgo directivo. Los resultados se pueden generalizar a la población, según los valores de Wald 1844,864 – 2318,376; gl:1; $p=,000 < ,050$. Lo cual significa que, la educación será compatible con los requerimientos, intereses y condiciones específicas de todos los niños en las sociedades y comunidades de contextos sociales y culturales diversos y transformativos, específicamente de niños con discapacidades o de grupos minoritarios como los indígenas. Siempre que esté presente el buen liderazgo del directivo.

Por último, podemos apreciar que, con respecto a la puntuación de Wald para el modelo, indica que la variable liderazgo directivo aporta significativamente a la predicción de la aceptabilidad y los resultados se pueden generalizar a la población, según los valores

de Wald $467,576 - 1801,862$; $gl:1$; $p=,000 < ,050$. Bajo esta condición estadística se puede afirmar que la forma y el contenido de la educación, incluso el currículo y los métodos de enseñanza, serán contextualizados, diversificados y adecuados para los alumnos y también para los padres de familia siempre que esté presente en el contexto institucional un liderazgo directivo de buen nivel.

IV. Discusión

Los resultados de esta investigación en cuanto al objetivo general permitieron conocer que sobre el ajuste de los modelos se presentó las pruebas de hipótesis referidos: a) H_0 : el modelo es adecuado solo con la constante, b) H_1 : el modelo no es adecuado solo con la constante. Como el p -valor es menor que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y, por tanto, el significado estadístico refiere que el modelo con las variables introducidas mejora el ajuste de forma significativa, en relación al modelo que considera solo con la constante. El valor de -2 Logaritmo de la verosimilitud es de 28, 164 representa un buen ajuste. El Chi Cuadrado señala que hay una mejoría con una significancia en la predicción de la posibilidad de ocurrencia de las categorías del elemento dependiente Inclusión educativa en los centros educativos de la UGEL N°04 de Comas.

El valor de Chi Cuadrado es de 20,298 con 2 grados de libertad y una significancia de $p = ,000 < ,050$. Se confirma que ambas variables en estudio son aceptadas por el modelo estadístico. Además, los valores de la estimación de los parámetros del modelo utilizado, la prueba de significación de cada variable predictora, así como el intervalo de confianza al 95% para cada límite señala que la variable presenta alta significación en el primer y segundo modelo ($p = ,000 < ,050$). Así mismo, con respecto a la puntuación de Wald para los modelos, indica que las Competencias directivas aportan significativamente a la predicción de la inclusión educativa y los resultados se pueden generalizar a la población, según los valores de Wald 512,868 – 1046,505; $gl:1$; $p = ,000 < ,050$. Estos resultados, tienen cierta similitud con las conclusiones del estudio realizado por Montes (2018) quien identificó que existe un estilo de liderazgo democrático ejercido y el clima organizacional, el directivo deberá trabajar en estrategias que incrementen el grado de motivación en la comunidad, sobre todo con docentes. Se demuestra que aun cuando existe la presencia de liderazgo los docentes no logran motivarse.

También Valenzuela (2016) afirma que sólo el 44% de los centros educativos cuentan con Sistemas de Admisión Especial y de ellas sólo el 31% tiene programas de apoyo. El liderazgo directivo está influenciado por las cualidades del director. A ello debemos agregar que, el valor de R^2 de Nagelkerke, indica que el modelo propuesto explica que 44,9% de la varianza de la inclusión educativa (,449) se debe al liderazgo directivo, en tal sentido, existe

demostraciones para ratificar que el liderazgo directivo tiene una incidencia del 44,9% en la inclusión educativa dentro de los organismos educativos de la UGEL N°04 de Comas.

En cuanto a los hallazgos referidos al objetivo específico 1, los datos arrojaron que según el ajuste de los modelos se presentaron las pruebas de hipótesis donde según la H_0 : el modelo es adecuado solo con la constante, b) H_1 : el modelo no es adecuado solo con la constante. Como el p -valor es menor que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y, por tanto, el significado estadístico refiere que el modelo con las variables introducidas mejora el ajuste de forma significativa, en relación al modelo que considera solo con la constante. El valor de -2 Logaritmo de la verosimilitud es de 24,399 representa un buen ajuste. El Chi Cuadrado señala que se presenta una mejoría con una significancia en la predicción de la posibilidad de ocurrencia de las categorías del elemento dependiente Asequibilidad en los centros educativos de la UGEL N°04 de Comas.

El valor de Chi Cuadrado es de 15,791 con 2 grados de libertad y una significancia de $p = ,000 < ,050$. Se confirma que la variable liderazgo directivo y la dimensión Asequibilidad son aceptadas por el modelo estadístico. De igual manera, se aprecia los valores de la estimación de los parámetros del modelo utilizado, la prueba de significación de cada variable predictora, así como el intervalo de confianza al 95% para cada límite. Para este caso todas las variables presentan alta significación ($p = ,000 < ,050$) Por lo tanto, todos los modelos pueden ser considerados. Así mismo, con respecto a la puntuación de Wald para el modelo, indica que la variable liderazgo directivo aporta significativamente a la predicción de la asequibilidad y los resultados se pueden generalizar a la población, según los valores de Wald 1430,244 – 864,056; gl:1; $p = ,000 < ,050$. El valor de R^2 de Nagelkerke, indica que el modelo explica que 35,9% de la varianza de la asequibilidad (,359) se debe al liderazgo directivo, en tal sentido, existe demostraciones para ratificar que el liderazgo directivo tiene una incidencia del 35,9% en la asequibilidad en los organismos educativos de la UGEL N°04 de Comas.

Estas cifras guardan cierta similitud con los datos arrojados en el estudio Valencia (2017) obtuvo que el conocimiento que posee el profesorado para favorecer la inclusión educativa es bajo, con ella se evidencia la falta de formación para asegurar una educación de calidad para todos y todas. Podemos observar que la inclusión educativa es poco

considerada como necesaria por los docentes los que en su mayoría desconocen cuales son los procesos de aprendizaje que deben desarrollar con sus estudiantes.

Los resultados sobre el segundo objetivo específico indicaron que en referencia al ajuste de los modelos se presentó las pruebas de hipótesis en la cual se formuló que a) H_0 : el modelo es adecuado solo con la constante, b) H_1 : el modelo no es adecuado solo con la constante. Como el p -valor es menor que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y, por tanto, el significado estadístico refiere que el modelo con las variables introducidas mejora el ajuste de forma significativa, en relación al modelo que considera solo con la constante. El valor de -2 Logaritmo de la verosimilitud es de 23,059 y representa un buen ajuste.

El Chi Cuadrado señala que se presenta una mejoría con una significancia en la predicción de la posibilidad de ocurrencia de las categorías del elemento dependiente denominada accesibilidad en los centros educativos de la UGEL N°04 de Comas. El valor de Chi Cuadrado es de 13,833 con 2 grados de libertad y una significancia de $p = ,001 < ,050$. Se confirma que la variable liderazgo directivo y la dimensión accesibilidad son aceptadas por el modelo estadístico. Estos resultados se confirman con los valores de la estimación de los parámetros del modelo utilizado, la prueba de significación de cada variable predictora, así como el intervalo de confianza al 95% para cada límite. Para este caso los modelos presentan alta significación ($p = ,000 < ,050$) por lo tanto, todos los modelos se pueden considerar. Así mismo, con respecto a la puntuación de Wald para el modelo, indica que la variable liderazgo directivo aportan significativamente a la predicción de la accesibilidad y los resultados se pueden expresarse en términos poblacionales, según los valores de Wald 1707,411 – 1082,307; $gl:1$; $p = ,000 < ,050$.

El valor de R^2 de Nagelkerke, afirma que el modelo explica que 30,8% de la varianza de la accesibilidad (,308) se debe al liderazgo directivo, en tal sentido, existe demostraciones para ratificar que el liderazgo directivo tiene una incidencia del 30,8% en la accesibilidad en los organismos educativos de la UGEL N°04 de Comas. Estos valores guardan cierta relación con los encontrados por Angulo (2016) Llegó a la conclusión que las relaciones entre todos los individuos participativos en el estudio tienen un grado de significancia regular, puesto que a veces se encuentran en armonía como también puede existir disgustos

entre ellos. Esto quiere decir que el liderazgo es un factor que no solo incide en los procesos de inclusión si no en muchos otros más.

Los resultados sobre el tercer objetivo específico, el ajuste de los modelos permitió formular las hipótesis donde: a) H_0 : el modelo es adecuado solo con la constante, b) H_1 : el modelo no es adecuado solo con la constante. Debido a que el p -valor es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y, por tanto, estadísticamente el modelo con las variables introducidas mejora el ajuste de forma significativa, en relación al modelo que considera solo con la constante. El valor de -2 Logaritmo de la verosimilitud es de 19,437 y representa un buen ajuste. El Chi Cuadrado señala que se presenta una mejoría con una significancia en la predicción de la posibilidad de ocurrencia de las categorías del elemento dependiente en los centros educativos de la UGEL N°04 de Comas. El valor de Chi Cuadrado es de 6,783 con 2 grados de libertad y una significancia de $p = ,034 < ,050$. Se confirma que la dimensión adaptabilidad está influenciada por el liderazgo directivo siendo aceptadas por el modelo estadístico.

Todo ello se confirma con los datos de la prueba de regresión logística donde se aprecia que los valores de la estimación de los parámetros del modelo utilizado, con un intervalo de confianza al 95% para cada limite donde todos los modelos presentan alta significación es ($p = ,000 < ,050$) por lo tanto, dichos modelos no se pueden eliminar y deben ser considerados. La puntuación de Wald para los modelos, indica que la dimensión adaptabilidad está influenciada por el liderazgo directivo. Los resultados se pueden generalizar a la población, según los valores de Wald 1844,864 – 2318,376; $gl:1$; $p = ,000 < ,050$. El valor de R^2 de Nagelkerke, indica que de acuerdo al modelo estudiando el 15% de la varianza de la adaptabilidad (,150) se debe al liderazgo directivo en tal sentido, existe demostraciones para ratificar que el liderazgo directivo tiene una incidencia del 15% en la adaptabilidad en los organismos educativos de la UGEL N°04 de Comas. Es evidente que el liderazgo directivo no solo influye en la asequibilidad y accesibilidad, sino que, como señala Sabando (2016) la gran mayoría de los centros inclusivos si se vinculan considerablemente el rendimiento académico con los procesos de adaptabilidad del estudiante.

Sobre los hallazgos referidos al cuarto objetivo específico, los valores mencionaron que según el ajuste de los modelos se presentaron las pruebas de hipótesis donde la H_0 : el

modelo es adecuado solo con la constante, b) H_1 : el modelo no es adecuado solo con la constante. Como el p -valor es menor que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se infiere que el modelo con las variables introducidas mejora el ajuste de forma significativa, en relación al modelo que considera solo con la constante. El valor de -2 Logaritmo de la verosimilitud es de 21,245 un valor de buen ajuste. El Chi Cuadrado señala que se presenta una mejoría con una significancia en la predicción de la posibilidad de ocurrencia del elemento de estudio aceptabilidad en los centros educativos de la UGEL N°04 de Comas. El valor de Chi Cuadrado es de 12,750 con 2 grados de libertad y una significancia de $p = ,000 < ,050$. Se confirma que la variable liderazgo directivo y la dimensión aceptabilidad son aceptadas por el modelo estadístico. De igual manera, se aprecia los valores de la estimación de los parámetros del modelo utilizado. Para este caso todas las variables presentan alta significación ($p = ,000 < ,050$) Por lo tanto, todos los modelos pueden ser considerados.

Así mismo, con respecto a la puntuación de Wald para el modelo, indica que la variable liderazgo directivo aporta significativamente a la predicción de la aceptabilidad y los resultados se pueden generalizar a la población, según los valores de Wald 467,576 – 1801,862; $gl:1$; $p = ,000 < ,050$. Según el valor de R^2 de Nagelkerke, el modelo explica que 22,5% de la varianza de la aceptabilidad (,225) se debe al liderazgo directivo, en tal sentido, existe demostraciones para ratificar que el liderazgo directivo tiene una incidencia del 22,5% en la aceptabilidad en los organismos educativos de la UGEL N°04 de Comas. Cuando se trata la inclusión educativa Leal, Albornoz y Rojas (2016) Como resultado obtenido fue que ambas variables se relacionan considerablemente. Por su parte, como se esperaba, se vinculan significativamente con las estipulaciones para innovar dentro de la institución. Por último, Monárrez y Jaik (2016) llegaron a la conclusión de que los directores se muestran amigables y humanos hacia sus subordinados, sin embargo, no son percibidos como líderes. Si no existe esta percepción difícilmente el liderazgo podrá influir en procesos como el de inclusión educativa.

Además, es necesario que existe cierto compromiso organizacional por parte del docente tal como lo demostraron Salvador y Sánchez (2017) al identificar una correlación positiva moderada entre el liderazgo directivo y compromiso institucional en los profesores de un organismo educativo.

V. Conclusiones

Primera:

Se logró determinar que el liderazgo directivo incide en la inclusión educativa en los organismos educativos de la UGEL N°04 de Comas, 2019. Las evidencias demuestran que existe una incidencia porcentual media del liderazgo directivo en la inclusión educativa.

Segunda:

Existen evidencias que permitieron establecer que el liderazgo directivo incide en la asequibilidad de la inclusión educativa. Hay evidencias suficientes para ratificar que el liderazgo directivo tiene una incidencia de un porcentaje medio en la asequibilidad dentro de los organismos educativos de la UGEL N°04 de Comas.

Tercera:

Se ha determinado que el liderazgo directivo incide en la accesibilidad a la inclusión educativa. Se tiene las evidencias suficientes que permiten afirmar que el liderazgo directivo tiene una incidencia porcentual moderada en la accesibilidad en los organismos educativos de la UGEL N°04 de Comas

Cuarta:

Se logró establecer que el liderazgo directivo incide en la adaptabilidad a la inclusión educativa. Existe demostraciones para ratificar que el liderazgo directivo tiene una incidencia porcentual baja en la adaptabilidad en los organismos educativos de la UGEL N°04 de Comas.

Quinta:

Se determinó que el liderazgo directivo incide en la aceptabilidad de la inclusión educativa. se ha logrado reunir demostraciones para ratificar que el liderazgo directivo tiene una incidencia porcentual baja en la aceptabilidad en los organismos educativos de la UGEL N°04 de Comas

VI. Recomendaciones

Primera

Fortalecer el desarrollo las actividades de inclusión educativa en donde los directivos deben participar de manera permanente en programas que fortalezcan y renueven su capacidad de liderar las funciones educativas en el contexto de su institución.

Segunda:

Es necesario identificar los procesos relacionados al mejoramiento de la práctica pedagógica de los profesores a fin de que se pueda enfocar de manera integrar las dificultades que están relacionadas a este aspecto y lograr así el desarrollo de una educación inclusiva. El liderazgo directivo solo incide en un 35,9% por lo que es necesario conocer los factores que forman parte del porcentaje restante, para ello, se puede aplicar una encuesta a los docentes.

Tercera:

Se debe buscar estrategias y mejoren los procesos de planificación de las actividades académicas que utilizan los docentes como parte de la gestión pedagógica. Desterrar los modelos tradicionales de enseñanza que aún se imponen en las instituciones educativas y convertir al proceso de diversificación en una de las herramientas valiosa para la planificación de las actividades pedagógicas.

Cuarta:

Se debe mejorar el proceso de comunicación entre directivos y docentes a fin de que las actividades de inclusión se produzcan en un escenario de análisis de alternativas en conjunto, en donde cada docente y directivo asuma un compromiso real y acorde a las metas de atención inclusiva.

Quinta:

Se debe diseñar y desarrollar programas de capacitación docente que permita a cada uno de ellos innovar en su práctica pedagógica, los cuales se pueden desarrollar de manera interna compartiendo las experiencias exitosas en actividades de aprendizaje dirigidas a niños con necesidades educativas especiales.

Referencias

- Aguinaga, S. (2016). Modelo Contextualizado de Inclusión Educativa en la Institución Educativa Inicial N° 004 “Angelitos de María”. *Revista Educación*, vol. 42, núm. 2. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsrepo/440/44055139007/44055139007.pdf>
- Alarcón, J. (2017). *Relación entre el Liderazgo Directivo y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Secundaria de menores, Distrito de Cerro Colorado, ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local Arequipa Norte – 2017*. (Tesis de Licenciatura). Arequipa – Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/ /3759/pdf>
- Alarcón, S. (2015). *Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en lima metropolitana*. Lima – Perú. Recuperado de: [edu.pe/bitstream/1168/1/alarcon_msz.pdf](http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/1168/1/alarcon_msz.pdf)
- Angulo, J. (2016) *El Liderazgo Directivo y su Incidencia en el Clima Institucional*. (Tesis de Maestría). Esmeraldas – Ecuador: Pontificada Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/963/pdf>
- Camarero, M. (2015). *School address and leadership*. España. Recuperado de: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/.pdf>
- Cárdenas (2015). *The role of the teaching directive in management for inclusion educational*. Bogotá. Recuperado de: [pedagogica.edu.co/bitstream/handle/.pdf](http://repositorio.pedagogica.edu.co/bitstream/handle/.pdf)
- Castillo, C. (2015). Inclusive education and prospective training guidelines teacher. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*. Vol. 15 N° 2. Costa Rica. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/447/44738605002.pdf>
- Changanaquí, M. y Huapaya, G. (2017). *Estilos de liderazgo directivo y la calidad de gestión educativa desde la percepción docente de cuatro instituciones educativas públicas*. (Tesis de Maestría). Lima – Perú: Universidad Marcelino Champagnat. Recuperado de: <http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/434/2/5229.pdf>

- Córdova, M. (2017). *School management with the EFQM approach in an educational institution*. Lima. Recuperado de: bitstream/cordova_moises_2017.pdf
- Díaz, S. (2017). *Quality of educational management in the framework of the accreditation process, in the state educational institutions secondary level, urban area 2016 Iquitos district*. Iquitos – Perú. Recuperado de: edu.pe/bitstream/handle/4710/selva_2017.pdf
- Fernández, J. y Hernández, A. (2015). *Leadership leadership and educational inclusion*. España. Recuperado de: <https://www.researchgate.net/publication>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2015). *Metodología de la investigación* (5 ed.) México, Mc GrawHill.
- Koster, A. (2016) Educación asequible, accesible, aceptable y adaptable para los pueblos indígenas en México: Una revisión estadística. Cuenca, Ecuador: *Revista de Educación*, vol. 1. Universidad Politécnica Salesiana. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4677/467746763003.pdf>
- Leal, F. Albornoz, M. y Rojas, M. (2016). Liderazgo directivo y condiciones para la innovación en escuelas chilenas: el que nada hace, nada teme. *Revista Estudios Pedagógicos*. Vol. XLII N° 2. Valdivia, Chila: Universidad Austral de Chile. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1735/173548405011.pdf>
- López, E., Hincapié, S. & Zuluaga, Y. (2017). Dimensiones del liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional en Pymes. *Revista Espacios*. Vol. 38 N° 57. España. Recuperado de: <https://www.revistaespacios.com/a17v38n57/17385716.html>
- Luperdi, R. (2018). *Transformational leadership and pedagogical management in teachers of an educational institution*. Lima – Perú. Recuperado de: bitstream/handle/3552/liderazgo_luperdicastillo_reynaldo.pdf
- Macahuachi, P. y Gonzáles, K. (2017). *Educational leadership and teaching performance in the our initial educational institution lady of the hope of the district of Tambopata*

- Puerto Maldonado – 2016. Madre de Dios – Perú. Recuperado de: bitstream/handle/228/004-1-5-001.pdf*
- Martos, R. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa de educación primaria N° 80386. Chepén- 2017.* (Tesis de Maestría). Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/UCV/11837/pdf>
- Mateo, L. (2016). Liderazgo Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas. *Revista IIPSI. Vol. 9 Nro.1 Facultad de Psicología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/scielo.php>*
- Mejía, H. y Ñaupas, E. (2015). *Metodología de la investigación. Cuantitativa – cualitativa.* Recuperado de: <http://pacarinadelsur.com/home/senas-y-resenas/1001-metodologia-de-la-investigacion-cuantitativa-cualitativa-y-redaccion-de-tesis>
- Mestanza, S. (2017). *Pedagogical leadership of the director and professional teaching performance.* Perú. Recuperado de: educacion.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1129/%20en%20administración%20de%20la%20educación_06050706_mestanza_saavedra_segundo_manuel.pdf
- Minedu (2017). *La educación inclusiva.* Perú. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/educacioninclusiva/>
- Monárrez, H. y Jaik, A. (2016). *El Clima Escolar y su relación con el Liderazgo Directivo en Nivel Básico.* (Tesis de Maestría). México: Instituto Universitario Anglo Español. Recuperado de: <http://iunaes.mx/wp-content/uploads/2016/02.pdf>
- Montes, M. (2018). *Liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional en una institución educativa desde la percepción de docentes, padres de familia y estudiantes de básica superior de la ciudad de Cuenca en el año 2018.* (Tesis de Maestría). Cuenca: Universidad Técnica Particular de Loja. Recuperado de: <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/22733/1/pdf>

- O'Higgins y Ayala (2019). Teaching profile and inclusive higher education in Paraguay. *Revista Científica en Ciencias Sociales*. Vol. 1 Núm. 1. Paraguay. Recuperado de: http://www.upacifico.edu.py:8040/index.php/PublicacionesUP_Sociales/article/view/21
- Plancarte, P. (2017). Inclusión educativa y cultura inclusiva. *Revista de Educación Inclusiva*. Vol. 10 N° 2. España. Recuperado de: <https://www.revistaeducacioninclusiva.es/index.php/rei/article/view/294>
- Ricra, R. (2017). *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Chorrillos – 2016*. (Tesis de Maestría). Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8292/pdf>
- Rodríguez, E. (2016). El liderazgo directivo en la hermenéutica micropolítica de la escuela. *Revista de Educación*, vol. 11, núm. 2. Cuenca – Ecuador. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4677/467749196008.pdf>
- Sabando, D. (2016). *Grado de Inclusión y el Rendimiento Académico en las Escuelas Públicas de Primaria de Cataluña*. (Tesis de Maestría). Barcelona: Universidad de Barcelona. Recuperado de: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/402901/pdf>
- Salas, K. (2018). *Educación Inclusiva en El Nivel Inicial Trabajo Terminado*. Perú. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/393577929/educacion-inclusiva-en-el-nivel-inicial-trabajo-terminado>
- Salvador, E. y Sánchez, J. (2017). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigación Altoandinas*. Vol. 20 N° 1. Lima – Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/scielo.php?2313-29572018000100011>
- Sevilla, D., Martín, M. y Jenaro, C. (2017). *Percepciones sobre la educación inclusiva: la visión de quienes se forman para docentes*. España. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/325082045_percepciones_sobre_la_educacion_inclusiva_la_vision_de_quienes_se_forman_para_docentes

- Sierra, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Rev. Esc. Adm. Neg. No. 81*. Bogotá – Colombia. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n81/n81a06.pdf>
- Soto, J. (2015). *Psicología social ¿para qué? Cinta moebio*. Recuperado de: <https://www.moebio.uchile/soto.html>
- Tacillo, E. (2016). *Metodología de la investigación científica*. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.bausate.edu.pe/handle/bausate/36>
- Valderrama, S. (2015). *Metodología de la investigación científica*. 2da. Edición. Bogotá: ediciones Universitarias.
- Valdés, R. y Gómez, I. (2019). School leadership competencies and practices for inclusion and social justice. *Perspect. educ. vol.58 no.2*. Colombia. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php>
- Valencia, L. (2017). *Análisis de los conocimientos que tienen los docentes sobre inclusión educativa en las instituciones fiscales de la parroquia urbana Atacames*. (Tesis de Licenciatura). Esmeraldas: Pontificada Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/1413/pdf>
- Valenzuela, B. (2016). *Inclusión de estudiantes con discapacidad en Educación Superior Chilena, Factores Favorecedores y Obstaculizadores para su Acceso y Permanencia*. (Tesis Doctoral). España: Universidad de Granada. Recuperado de: <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/44844/26357082.pdf>
- Vila, H. (2018). *Liderazgo directivo y Gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la UGEL N° 04 – Comas, 2018*. Lima – Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/ucv/28420/pdf>

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Liderazgo directivo en la inclusión educativa en instituciones de la UGEL N°04 de Comas, 2019							
Autor: Clara María Torres Mendoza							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es la incidencia del liderazgo directivo en la inclusión educativa en instituciones de la UGEL N°04 de Comas, 2019?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>Problema específico 1 ¿Cuál es la incidencia del liderazgo directivo en la asequibilidad de la inclusión educativa?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la incidencia del liderazgo directivo en la accesibilidad a la inclusión educativa?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la incidencia del liderazgo directivo en la adaptabilidad de la inclusión educativa?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la incidencia del liderazgo directivo en la inclusión educativa en instituciones de la UGEL N°04 de Comas, 2019.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la incidencia del liderazgo directivo en la asequibilidad de la inclusión educativa</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la incidencia del liderazgo directivo en la accesibilidad a la inclusión educativa.</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la incidencia del liderazgo directivo en la adaptabilidad de la inclusión educativa.</p>	<p>Hipótesis general: El liderazgo directivo incide significativamente en la inclusión educativa en instituciones de la UGEL N°04 de Comas, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis específica 1 El liderazgo directivo incide significativamente en la asequibilidad de la inclusión educativa</p> <p>Hipótesis específica 2 El liderazgo directivo incide significativamente en la accesibilidad a la inclusión educativa.</p> <p>Hipótesis específica 3 El liderazgo directivo incide significativamente en la adaptabilidad de la inclusión educativa.</p>	Variable 1: LIDERAZGO DIRECTIVO				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Motivación inspiracional	- Unir al grupo - Fortalecimiento - Resultados.	1,2,3,4,5,	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Alto [74 - 100] Medio [47 - 73] Bajo [20 - 46]
			Estimulación emocional	- Relaciones sociales - Seguridad en sí mismo - Autonomía e identidad	6,7,8,9,10,		
			Consideración individualizada	- Respeto - Valoración - Reconocimiento personal	11,12,13, 14,15,		
			Influencia idealizada	- Atención de necesidades - Practicas éticas - Identificación con el grupo	16,17,18, 19,20.		

Problema específico 4 ¿Cuál es la incidencia del liderazgo directivo en la aceptabilidad de la inclusión educativa?	Objetivo específico 4 Determinar la incidencia del liderazgo directivo en la aceptabilidad de la inclusión educativa.	Hipótesis específica 4 El liderazgo directivo incide significativamente en la aceptabilidad de la inclusión educativa.	Variable 2: INCLUSIÓN EDUCATIVA				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Asequibilidad	- Infraestructura - Equipamiento - Presupuesto	1,2,3,4,5,	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Eficiente [74 - 100] Aceptable [47 – 73] Deficiente [20 – 46]
			Accesibilidad	- Gratuidad - Obligatoriedad - Participación de la familia	6,7,8,9,10,		
			Adaptabilidad	- Planificación del currículo - Adecuar textos educativos - Diversificación de la evaluación	11,12,13, 14,15,		
Aceptabilidad	- Calidad del servicio - Calidad de materiales - Calidad de docente	16,17,18, 19,20.					

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel: Explicativo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental – Causal</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>	<p>Población: 95 docentes de instituciones educativas de la UGEL N°04 de Comas.</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico – Intencional</p> <p>Tamaño de muestra: 95 docentes de instituciones educativas de la UGEL N°04 de Comas.</p>	<p>Variable 1: LIDERAZGO DIRECTIVO</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <hr/> <p>Variable 2: GESTIÓN DE LA INCLUSIÓN EDUCATIVA</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>El análisis descriptivo ha permitido la elaboración y presentación de tablas de frecuencias y porcentajes que en forma cuantitativa detallan el comportamiento de las variables y sus dimensiones; como la utilización de la representación a través de gráficos de barras que puedan complementar la descripción de las variables de estudio en función de los objetivos trazados.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Para la prueba de hipótesis se utilizará la prueba de Análisis de regresión logística multinomial, debido a que las variables de salida son categóricas.</p>

Anexo 2. Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado docente a continuación se le presenta una relación de preguntas. Luego de leerlas detenidamente, solicito se sirva responder cada una de ellas de la manera más veraz y oportuna. Cada una de sus respuestas contribuye en la investigación que se realiza sobre el liderazgo directivo.

INSTRUCCIONES:

Como opciones de respuesta se presenta cinco alternativas, marca con un aspa “X” la opción de la escala que sea acorde a tu respuesta. Considera que cada opción tiene la siguiente equivalencia.

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

Nº	PREGUNTAS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
Motivación inspiracional						
1	El directivo tiene la capacidad de mantener unidos a los equipos de trabajo.	5	4	3	2	1
2	El directivo tiene capacidad para fortalecer las relaciones humanas entre trabajadores.	5	4	3	2	1
3	El directivo es capaz de fortalecer los vínculos entre la plana de trabajadores y el usuario.	5	4	3	2	1
4	El directivo motiva a los colaboradores a lograr los objetivos trazados.	5	4	3	2	1
5	El directivo se involucra para cumplir con las actividades trazadas.	5	4	3	2	1
Estimulación emocional						
6	El directivo se preocupa por reforzar las relaciones entre los trabajadores.	5	4	3	2	1
7	El directivo demuestra capacidad para fortalecer la autoconfianza de sus trabajadores.	5	4	3	2	1
8	El directivo ha logrado que sus trabajadores confíen en sus capacidades profesionales.	5	4	3	2	1
9	El directivo brinda autonomía a sus trabajadores, para que puedan tomar decisiones cuando se requiera.	5	4	3	2	1
10	El directivo ha logrado que sus trabajadores desarrollen identidad con su institución.	5	4	3	2	1
Consideración individualizada						
11	El directivo ha logrado el equilibrio y la práctica del respeto mutuo entre los integrantes de la comunidad educativa.	5	4	3	2	1
12	El directivo valora las cualidades profesionales de sus trabajadores.	5	4	3	2	1
13	El directivo incentiva a que sus trabajadores valoren a sus estudiantes sin distinción alguna.	5	4	3	2	1

14	Existen actitudes por parte del directivo que demuestran el reconocimiento a la labor que realizan sus trabajadores.	5	4	3	2	1
15	En la institución el directivo promueve el respeto a la persona sin importar de quien se trata.	5	4	3	2	1
Influencia idealizada						
16	El directivo se preocupa por atender las necesidades laborales de sus trabajadores.	5	4	3	2	1
17	Existe preocupación por parte del director en lograr mejoras institucionales para atender las necesidades de todos los estudiantes	5	4	3	2	1
18	Se ha logrado que los trabajadores actúen con ética.	5	4	3	2	1
19	El directivo se identifica con los grupos de trabajo.	5	4	3	2	1
20	El director apoya a los trabajadores que presentan dificultades en su labor.	5	4	3	2	1

CUESTIONARIO SOBRE INCLUSIÓN EDUCATIVA

Estimado docente a continuación se le presenta una relación de preguntas. Luego de leerlas detenidamente, solicito se sirva responder cada una de ellas de la manera más veraz y oportuna. Cada una de sus respuestas contribuye en la investigación que se realiza sobre la inclusión educativa.

INSTRUCCIONES:

Como opciones de respuesta se presenta cinco alternativas, marca con un aspa "X" la opción de la escala que sea acorde a tu respuesta. Considera que cada opción tiene la siguiente equivalencia.

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

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
	Asequibilidad					
1	La institución gestiona en favor de contar con infraestructura para estudiantes inclusivos.					
2	La institución garantiza que los estudiantes inclusivos tengan las facilidades de acceso a las aulas.					
3	La institución cuenta con equipos especializados para brindar atención a estudiantes inclusivos.					
4	Las aulas están equipadas con materiales exclusivos para estudiantes inclusivos.					
5	La planificación del presupuesto institucional incluye acciones en favor del servicio a estudiantes inclusivos.					
Accesibilidad						
6	La institución garantiza que la educación es gratuita para todos los estudiantes sin distinción alguna.					
7	Mejorar la atención a los estudiantes inclusivos no altera la gratuidad de la educación.					
8	Brindar atención educativa a estudiantes inclusivos es parte de las políticas de obligatoriedad institucionales.					
9	Los docentes han asumido el rol de atender obligatoriamente a los estudiantes inclusivos.					
10	La institución promueve la participación de la familia en la educación de los estudiantes inclusivos.					
Adaptabilidad						
11	La planificación del currículo incluye el proceso de diversificación de contenidos.					
12	En la planificación del currículo inclusivo se involucran todos los docentes de la institución.					
13	Los docentes realizan una adecuación de las actividades de los textos educativos para atender estudiantes inclusivos.					
14	Debido a que los textos educativos no tienen un enfoque netamente incluso los docentes preparan guías u otros materiales para atender las necesidades de los estudiantes inclusivos.					

15	Los docentes llevan acabo actividades orientadas a diversificar la evaluación educativa según las características de sus estudiantes inclusivos.					
Aceptabilidad						
16	La gestión está enfocada en mejorar la calidad del servicio que oferta la institución.					
17	La gestión institucional se caracteriza por que está orientada mejorar la calidad de los materiales educativos.					
18	La calidad de los materiales educativos facilita el trabajo del docente con los estudiantes inclusivos.					
19	Los docentes están comprometidos en mejorar sus capacidades profesionales.					
20	La gestión institucional busca mejorar la calidad de los docentes de la institución.					

Anexo 3: Certificados de validación de instrumentos

1.Liderazgo directivo:

TABLA 2
 Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Liderazgo Directivo

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
MOTIVACION INSPIRACIONAL								
1	El directivo tiene la capacidad de mantener unidos a los equipos de trabajo.	✓		✓		✓		
2	El directivo tiene capacidad para fortalecer las relaciones humanas entre trabajadores.	✓		✓		✓		
3	El directivo es capaz de fortalecer los vínculos entre la plana de trabajadores y el usuario.	✓		✓		✓		
4	El directivo motiva a los colaboradores a lograr los objetivos trazados.	✓		✓		✓		
5	El directivo se involucra para cumplir con las actividades trazadas.	✓		✓		✓		
ESTIMULACION EMOCIONAL								
6	El directivo se preocupa por reforzar las relaciones entre los trabajadores.	✓		✓		✓		
7	El directivo demuestra capacidad para fortalecer la autoconfianza de sus trabajadores.	✓		✓		✓		
8	El directivo ha logrado que sus trabajadores confien en sus capacidades profesionales.	✓		✓		✓		

9	El directivo brinda autonomía a sus trabajadores, para que puedan tomar decisiones cuando se requiera.	✓		✓		✓	
10	El directivo ha logrado que sus trabajadores desarrollen identidad con su institución.	✓		✓		✓	
CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA							
		SI	No	SI	No	SI	No
11	El directivo ha logrado el equilibrio y la práctica del respeto mutuo entre los integrantes de la comunidad educativa.	✓		✓		✓	
12	El directivo valora las cualidades profesionales de sus trabajadores.	✓		✓		✓	
13	El directivo incentivo a que sus trabajadores valoren a sus estudiantes sin distinción alguna.	✓		✓		✓	
14	Existen actitudes por parte del directivo que demuestran el reconocimiento a la labor que realizan sus trabajadores.	✓		✓		✓	
15	En la institución el directivo promueve el respeto a la persona sin importar de quien se trata.	✓		✓		✓	
INFLUENCIA IDEALIZADA							
		SI	No	SI	No	SI	No
16	El directivo se preocupa por atender las necesidades laborales de sus trabajadores.	✓		✓		✓	
17	Existe preocupación por parte del director en lograr mejoras institucionales para atender las necesidades de todos los estudiantes	✓		✓		✓	
18	Se ha logrado que los trabajadores actúen con ética.	✓		✓		✓	
19	El directivo se identifica con los grupos de trabajo.	✓		✓		✓	
20	El director apoya a los trabajadores que presentan dificultades en su labor.	✓		✓		✓	

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:

ANGEL SANCHEZ MELAN

DNI: 19873537

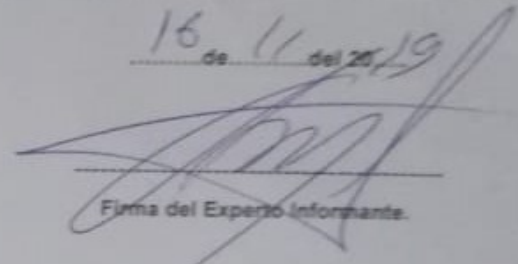
Especialidad del validador:

MODERNIZACION - ESPANOLA

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico 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.

16 de 11 del 2019



Firma del Experto Informante.

TABLA 2

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Liderazgo Directivo

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	MOTIVACION INSPIRACIONAL							
1	El directivo tiene la capacidad de mantener unidos a los equipos de trabajo.	/		/		/		
2	El directivo tiene capacidad para fortalecer las relaciones humanas entre trabajadores.	/		/		/		
3	El directivo es capaz de fortalecer los vínculos entre la plana de trabajadores y el usuario.	/		/		/		
4	El directivo motiva a los colaboradores a lograr los objetivos trazados.	/		/		/		
5	El directivo se involucra para cumplir con las actividades trazadas.	/		/		/		
	ESTIMULACION EMOCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
6	El directivo se preocupa por reforzar las relaciones entre los trabajadores.	/		/		/		
7	El directivo demuestra capacidad para fortalecer la autoconfianza de sus trabajadores.	/		/		/		
8	El directivo ha logrado que sus trabajadores confien en sus capacidades profesionales.	/		/		/		

9	El directivo brinda autonomía a sus trabajadores, para que puedan tomar decisiones cuando se requiera.	/		/		/	
10	El directivo ha logrado que sus trabajadores desarrollen identidad con su institución.	/		/		/	
CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA		Si	No	Si	No	Si	No
11	El directivo ha logrado el equilibrio y la práctica del respeto mutuo entre los integrantes de la comunidad educativa.	/		/		/	
12	El directivo valora las cualidades profesionales de sus trabajadores.	/		/		/	
13	El directivo incentiva a que sus trabajadores valoren a sus estudiantes sin distinción alguna.	/		/		/	
14	Existen actitudes por parte del directivo que demuestran el reconocimiento a la labor que realizan sus trabajadores.	/		/		/	
15	En la institución el directivo promueve el respeto a la persona sin importar de quien se trata.	/		/		/	
INFLUENCIA IDEALIZADA		Si	No	Si	No	Si	No
16	El directivo se preocupa por atender las necesidades laborales de sus trabajadores.	/		/		/	
17	Existe preocupación por parte del director en lograr mejoras institucionales para atender las necesidades de todos los estudiantes	/		/		/	
18	Se ha logrado que los trabajadores actúen con ética.	/		/		/	
19	El directivo se identifica con los grupos de trabajo.	/		/		/	
20	El director apoya a los trabajadores que presentan dificultades en su labor.	/		/		/	

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: José Fernando Jaramillo Ostos DNI: 10754317

Especialidad del validador: Gerencia

- ***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al 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

19 de Noviembre del 2019

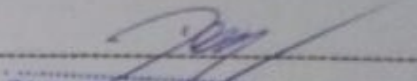

Plata del Excmo. Informante.
Cátedra Universitaria

TABLA 2

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Liderazgo Directivo

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	MOTIVACION INSPIRACIONAL							
1	El directivo tiene la capacidad de mantener unidos a los equipos de trabajo.	✓		✓		✓		
2	El directivo tiene capacidad para fortalecer las relaciones humanas entre trabajadores.	✓		✓		✓		
3	El directivo es capaz de fortalecer los vínculos entre la plana de trabajadores y el usuario.	✓		✓		✓		
4	El directivo motiva a los colaboradores a lograr los objetivos trazados.	✓		✓		✓		
5	El directivo se involucra para cumplir con las actividades trazadas.	✓		✓		✓		
	ESTIMULACION EMOCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
6	El directivo se preocupa por reforzar las relaciones entre los trabajadores.	✓		✓		✓		
7	El directivo demuestra capacidad para fortalecer la autoconfianza de sus trabajadores.	✓		✓		✓		
8	El directivo ha logrado que sus trabajadores confien en sus capacidades profesionales.	✓		✓		✓		

9	El directivo brinda autonomía a sus trabajadores, para que puedan tomar decisiones cuando se requiera.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
10	El directivo ha logrado que sus trabajadores desarrollen identidad con su institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA		SI	No	SI	No	SI	No
11	El directivo ha logrado el equilibrio y la práctica del respeto mutuo entre los integrantes de la comunidad educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
12	El directivo valora las cualidades profesionales de sus trabajadores.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
13	El directivo incentivo a que sus trabajadores valoren a sus estudiantes sin distinción alguna.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
14	Existen actitudes por parte del directivo que demuestran el reconocimiento a la labor que realizan sus trabajadores.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
15	En la institución el directivo promueve el respeto a la persona sin importar de quien se trata.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
INFLUENCIA IDEALIZADA		SI	No	SI	No	SI	No
16	El directivo se preocupa por atender las necesidades laborales de sus trabajadores.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
17	Existe preocupación por parte del director en lograr mejoras institucionales para atender las necesidades de todos los estudiantes	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
18	Se ha logrado que los trabajadores actúen con ética.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
19	El directivo se identifica con los grupos de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
20	El director apoya a los trabajadores que presentan dificultades en su labor.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr./ Mg: Dra. Ada Calderón Alva DNI: 19846084

Especialidad del validador: Metodología

- ¶Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ¶Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al 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

19 de Noviembre del 2019

Ada Calderón Alva
Dra. Ada CALDERÓN ALVA
DCE 0065

Firma del Experto Informante.

2.- Inclusión educativa:

Tabla 2
 Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Inclusión Educativa

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Asequibilidad								
1	La institución gestiona en favor de contar con infraestructura para estudiantes inclusivos.	✓		✓		✓		
2	La institución garantiza que los estudiantes inclusivos tengan las facilidades de acceso a las aulas.	✓		✓		✓		
3	La institución cuenta con equipos especializados para brindar atención a estudiantes inclusivos.	✓		✓		✓		
4	Las aulas están equipadas con materiales exclusivos para estudiantes inclusivos.	✓		✓		✓		
5	La planificación del presupuesto institucional incluye acciones en favor del servicio a estudiantes inclusivos.	✓		✓		✓		
Accesibilidad								
6	La institución garantiza que la educación es gratuita para todos los estudiantes sin distinción alguna.	✓		✓		✓		
7	Mejorar la atención a los estudiantes inclusivos no altera la gratuidad de la educación.	✓		✓		✓		
8	Brindar atención educativa a estudiantes inclusivos es parte de las políticas de obligatoriedad institucionales.	✓		✓		✓		
9	Los docentes han asumido el rol de atender obligatoriamente a los estudiantes inclusivos.	✓		✓		✓		

10	La institución promueve la participación de la familia en la educación de los estudiantes inclusivos.	✓		✓		✓	
	Adaptabilidad	Si	No	Si	No	Si	No
11	La planificación del currículo incluye el proceso de diversificación de contenidos.	✓		✓		✓	
12	En la planificación del currículo inclusivo se involucran todos los docentes de la institución.	✓		✓		✓	
13	Los docentes realizan una adecuación de las actividades de los textos educativos para atender estudiantes inclusivos.	✓		✓		✓	
14	Debido a que los textos educativos no tienen un enfoque netamente inclusivo los docentes preparan guías u otros materiales para atender las necesidades de los estudiantes inclusivos.	✓		✓		✓	
15	Los docentes llevan a cabo actividades orientadas a diversificar la evaluación educativa según las características de sus estudiantes inclusivos.	✓		✓		✓	
	Aceptabilidad	Si	No	Si	No	Si	No
16	La gestión está enfocada en mejorar la calidad del servicio que oferta la institución.	✓		✓		✓	
17	La gestión institucional se caracteriza por que está orientada a mejorar la calidad de los materiales educativos.	✓		✓		✓	
18	La calidad de los materiales educativos facilita el trabajo del docente con los estudiantes inclusivos.	✓		✓		✓	
19	Los docentes están comprometidos en mejorar sus capacidades profesionales.	✓		✓		✓	
20	La gestión institucional busca mejorar la calidad de los docentes de la institución.	✓		✓		✓	

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: ANGEL SAUSTIENNA MELGAM DNI: 19873532

Especialidad del validador: Matemática - Estadística

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

15 de 11 del 2019

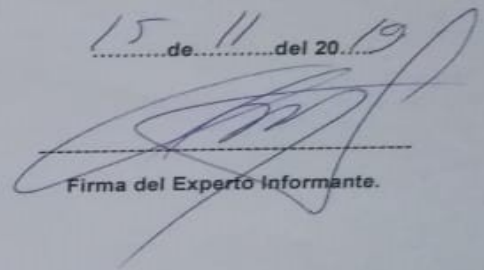

Firma del Experto Informante.

Tabla 2
 Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Inclusión Educativa

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Asequibilidad								
1	La institución gestiona en favor de contar con infraestructura para estudiantes inclusivos.			✓		✓		
2	La institución garantiza que los estudiantes inclusivos tengan las facilidades de acceso a las aulas.	✓		✓		✓		
3	La institución cuenta con equipos especializados para brindar atención a estudiantes inclusivos.	✓		✓		✓		
4	Las aulas están equipadas con materiales exclusivos para estudiantes inclusivos.	✓		✓		✓		
5	La planificación del presupuesto institucional incluye acciones en favor del servicio a estudiantes inclusivos.	✓		✓		✓		
Accesibilidad								
6	La institución garantiza que la educación es gratuita para todos los estudiantes sin distinción alguna.	✓		✓		✓		
7	Mejorar la atención a los estudiantes inclusivos no altera la gratuidad de la educación.	✓		✓		✓		
8	Brindar atención educativa a estudiantes inclusivos es parte de las políticas de obligatoriedad institucionales.	✓		✓		✓		
9	Los docentes han asumido el rol de atender obligatoriamente a los estudiantes inclusivos.	✓		✓		✓		
10	La institución promueve la participación de la familia en la educación de los estudiantes inclusivos.	✓		✓		✓		
Adaptabilidad								
11	La planificación del currículo incluye el proceso de diversificación de contenidos.	✓		✓		✓		
12	En la planificación del currículo inclusivo se involucran todos los docentes de la institución.	✓		✓		✓		

13	Los docentes realizan una adecuación de las actividades de los textos educativos para atender estudiantes inclusivos.	/	/	/		
14	Debido a que los textos educativos no tienen un enfoque netamente incluso los docentes preparan guías u otros materiales para atender las necesidades de los estudiantes inclusivos.	/	/	/		
15	Los docentes llevan a cabo actividades orientadas a diversificar la evaluación educativa según las características de sus estudiantes inclusivos.	/	/	/		
Aceptabilidad		Si	No	Si	No	Si
16	La gestión está enfocada en mejorar la calidad del servicio que oferta la institución.	/	/	/		
17	La gestión institucional se caracteriza por que está orientada a mejorar la calidad de los materiales educativos.	/	/	/		
18	La calidad de los materiales educativos facilita el trabajo del docente con los estudiantes inclusivos.	/	/	/		
19	Los docentes están comprometidos en mejorar sus capacidades profesionales.	/	/	/		
20	La gestión institucional busca mejorar la calidad de los docentes de la institución.	/	/	/		

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: Dennis Fernando Jaramillo Ostos DNI: 10754317

Especialidad del validador: Metodólogo

18 de Diciembre del 2019

***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 ***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al 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.

Dennis Fernando Jaramillo Ostos
 Firma del Jefe de la Oficina

Tabla 2
 Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Inclusión Educativa

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Asequibilidad								
1	La institución gestiona en favor de contar con infraestructura para estudiantes inclusivos.	✓		✓		✓		
2	La institución garantiza que los estudiantes inclusivos tengan las facilidades de acceso a las aulas.	✓		✓		✓		
3	La institución cuenta con equipos especializados para brindar atención a estudiantes inclusivos.	✓		✓		✓		
4	Las aulas están equipadas con materiales exclusivos para estudiantes inclusivos.	✓		✓		✓		
5	La planificación del presupuesto institucional incluye acciones en favor del servicio a estudiantes inclusivos.	✓		✓		✓		
Accesibilidad								
6	La institución garantiza que la educación es gratuita para todos los estudiantes sin distinción alguna.	✓		✓		✓		
7	Mejorar la atención a los estudiantes inclusivos no altera la gratuidad de la educación.	✓		✓		✓		
8	Brindar atención educativa a estudiantes inclusivos es parte de las políticas de obligatoriedad institucionales.	✓		✓		✓		
9	Los docentes han asumido el rol de atender obligatoriamente a los estudiantes inclusivos.	✓		✓		✓		
10	La institución promueve la participación de la familia en la educación de los estudiantes inclusivos.	✓		✓		✓		
Adaptabilidad								
11	La planificación del currículo incluye el proceso de diversificación de contenidos.	✓		✓		✓		
12	En la planificación del currículo inclusivo se involucran todos los docentes de la institución.	✓		✓		✓		

13	Los docentes realizan una adecuación de las actividades de los textos educativos para atender estudiantes inclusivos.	✓		✓		✓	
14	Debido a que los textos educativos no tienen un enfoque netamente incluso los docentes preparan guías u otros materiales para atender las necesidades de los estudiantes inclusivos.	✓		✓		✓	
15	Los docentes llevan a cabo actividades orientadas a diversificar la evaluación educativa según las características de sus estudiantes inclusivos.	✓		✓		✓	
Aceptabilidad		Si	No	Si	No	Si	No
16	La gestión está enfocada en mejorar la calidad del servicio que oferta la institución.	✓		✓		✓	
17	La gestión institucional se caracteriza por que está orientada mejorar la calidad de los materiales educativos.	✓		✓		✓	
18	La calidad de los materiales educativos facilita el trabajo del docente con los estudiantes inclusivos.	✓		✓		✓	
19	Los docentes están comprometidos en mejorar sus capacidades profesionales.	✓		✓		✓	
20	La gestión institucional busca mejorar la calidad de los docentes de la institución.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Dra. Ada Calderón Alva DNI: 19846084

Especialidad del validador: Metodología

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

14 de Noviembre del 2019.

Ada Calderón Alva
 Dra. ADA CALDERÓN ALVA
 DCE 0085

Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Constancia de aplicación de instrumento

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Comas, 29 de noviembre de 2019

CONSTANCIA

La directora de la institución educativa N°8158 "Isabel Flores de Oliva" en el distrito de Comas

HACE CONSTAR:

Que la Br. Clara María Torres Mendoza, ha aplicado sus dos instrumentos, cuestionarios con los docentes de esta institución educativa a mi cargo, con el fin de obtener datos para su trabajo de investigación (tesis):

**Liderazgo directivo en la inclusión educativa en instituciones de la Ugel
N°04 de Comas ,2019**

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines de ley que estime conveniente.

Atentamente


Lic. Jessica Coral Suárez
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN UGEL 04
COMAS
C.P.P. 0331682308

Jessica Coral Suarez

Directora



INSTITUCIÓN EDUCATIVA
N° 3074 "PEDRO RUÍZ GALLO"

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Carabayllo, 29 de noviembre de 2019

CONSTANCIA

El director de la institución educativa N°3074 "Pedro Ruiz Gallo" en el distrito de Carabayllo

HACE CONSTAR:

Que la Br. Clara Maria Torres Mendoza, ha aplicado sus dos instrumentos, cuestionarios con los docentes de esta institución educativa a mi cargo, con el fin de obtener datos para su trabajo de investigación (tesis):

Liderazgo directivo en la inclusión educativa en instituciones de la Ugel N°04 de Comas ,2019

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines de ley que estime conveniente.

Atentamente



[Handwritten Signature]
Victor Hugo Caqui Ibarra

Director



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 2055 "PRIMERO DE ABRIL"
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 04



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 2055 "PRIMERO DE ABRIL" DE LA URBANIZACIÓN SAN JUAN BAUTISTA, DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 04-COMAS; QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, la Br. Clara María TORRES MENDOZA, ha aplicado sus dos instrumentos, cuestionarios con los docentes de esta institución educativa a mi cargo, con el fin de obtener datos para su trabajo de investigación (tesis):

Liderazgo directivo en la inclusión educativa en instituciones de la Ugel N°04 de Comas ,2019

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines de ley que estime conveniente.

San Juan Bautista, 17 de Diciembre del 2019



Mgtr. Pedro AREVALO CORAL
DIRECTOR (E)

I.E. N° 2055 "Primero de Abril" – SJB



**INSTITUCION EDUCATIVA
"ESTHER FESTINI DE RAMOS OCAMPO"**

UGEL N-04
AV. TUPAC AMARU N° 5271 - COMAS / TELEF. 6248051 - 5325866
CODIGO MODULAR I.E. N° 0437277

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "ESTHER FESTINI DE RAMOS OCAMPO" DEL DISTRITO DE COMAS, PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DE LIMA, JURISDICCION DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL N° 04, el que suscribe.

HACE CONSTAR:

Que la Br. **Clara Maria Torres Mendoza**, ha aplicado sus dos instrumentos, cuestionarios con los docentes de esta institución educativa a mi cargo, con el fin de obtener datos para su trabajo de investigación (tesis):

Liderazgo directivo en la inclusión educativa en instituciones de la Ugel N°04 de Comas ,2019

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines de ley que estime conveniente.

Comas, 18 de Diciembre del 2019




Mg. Jorge R. Yarrigano Mayta
DIRECTOR
Esther Festini De Ramos Ocampo
C.M. 1820647537

Anexo 5: Análisis de confiabilidad

Escala: Liderazgo directivo

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,815	20

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. El directivo tiene la capacidad de mantener unidos a los equipos de trabajo.	70,000	58,000	,416	,805
2. El directivo tiene capacidad para fortalecer las relaciones humanas entre trabajadores.	70,500	57,500	,563	,799
3. El directivo es capaz de fortalecer los vínculos entre la plana de trabajadores y el usuario.	70,333	57,333	,460	,803
4. El directivo motiva a los colaboradores a lograr los objetivos trazados.	70,300	57,045	,440	,804
5. El directivo se involucra para cumplir con las actividades trazadas.	70,467	58,533	,306	,812
6. El directivo se preocupa por reforzar las relaciones entre los trabajadores.	70,333	58,437	,374	,807
7. El directivo demuestra capacidad para fortalecer la autoconfianza de sus trabajadores.	71,433	61,840	,059	,831
8. El directivo ha logrado que sus trabajadores confíen en sus capacidades profesionales.	69,967	57,826	,328	,811

9. El directivo brinda autonomía a sus trabajadores, para que puedan tomar decisiones cuando se requiera.	69,900	55,334	,537	,797
10. El directivo ha logrado que sus trabajadores desarrollen identidad con su institución.	70,800	58,648	,404	,806
11. El directivo ha logrado el equilibrio y la práctica del respeto mutuo entre los integrantes de la comunidad educativa.	69,967	55,620	,663	,792
12. El directivo valora las cualidades profesionales de sus trabajadores.	70,100	59,610	,378	,807
13. El directivo incentiva a que sus trabajadores valoren a sus estudiantes sin distinción alguna.	70,333	58,575	,386	,807
14. Existen actitudes por parte del directivo que demuestran el reconocimiento a la labor que realizan sus trabajadores.	70,167	62,557	,171	,815
15. En la institución el directivo promueve el respeto a la persona sin importar de quien se trata.	70,300	61,390	,241	,813
16. El directivo se preocupa por atender las necesidades laborales de sus trabajadores.	70,467	60,395	,272	,812
17. Existe preocupación por parte del director en lograr mejoras institucionales para atender las necesidades de todos los estudiantes	70,433	58,461	,441	,804
18. Se ha logrado que los trabajadores actúen con ética.	70,100	57,403	,431	,804
19. El directivo se identifica con los grupos de trabajo.	70,133	58,533	,506	,802
20. El director apoya a los trabajadores que presentan dificultades en su labor.	69,967	58,447	,484	,803

Escala: Inclusión educativa

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,838	20

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. La institución gestiona en favor de contar con infraestructura para estudiantes inclusivos.	68,000	64,414	,799	,812
2. La institución garantiza que los estudiantes inclusivos tengan las facilidades de acceso a las aulas.	68,200	70,717	,510	,828
3. La institución cuenta con equipos especializados para brindar atención a estudiantes inclusivos.	69,467	79,499	-,160	,865
4. Las aulas están equipadas con materiales exclusivos para estudiantes inclusivos.	68,000	64,414	,799	,812
5. La planificación del presupuesto institucional incluye acciones en favor del servicio a estudiantes inclusivos.	68,167	69,868	,394	,832
6. La institución garantiza que la educación es gratuita para todos los estudiantes sin distinción alguna.	68,033	70,309	,434	,830
7. Mejorar la atención a los estudiantes inclusivos no altera la gratuidad de la educación.	69,133	73,430	,137	,848
8. Brindar atención educativa a estudiantes inclusivos es parte de las políticas de obligatoriedad institucionales.	67,667	73,126	,179	,844

9. Los docentes han asumido el rol de atender obligatoriamente a los estudiantes inclusivos.	68,000	64,414	,799	,812
10. La institución promueve la participación de la familia en la educación de los estudiantes inclusivos.	68,500	71,983	,358	,833
11. La planificación del currículo incluye el proceso de diversificación de contenidos.	68,000	64,414	,799	,812
12. En la planificación del currículo inclusivo se involucran todos los docentes de la institución.	67,800	73,752	,267	,837
13. Los docentes realizan una adecuación de las actividades de los textos educativos para atender estudiantes inclusivos.	68,033	70,033	,480	,828
14. Debido a que los textos educativos no tienen un enfoque netamente incluso los docentes preparan guías u otros materiales para atender las necesidades de los estudiantes inclusivos.	67,867	75,913	,144	,840
15. Los docentes llevan a cabo actividades orientadas a diversificar la evaluación educativa según las características de sus estudiantes inclusivos.	68,000	74,690	,214	,838
16. La gestión está enfocada en mejorar la calidad del servicio que oferta la institución.	68,000	64,414	,799	,812
17. La gestión institucional se caracteriza por que está orientada mejorar la calidad de los materiales educativos.	68,133	72,878	,307	,836
18. La calidad de los materiales educativos facilita el trabajo del docente con los estudiantes inclusivos.	67,800	70,717	,384	,833
19. Los docentes están comprometidos en mejorar sus capacidades profesionales.	67,833	70,626	,562	,826
20. La gestión institucional busca mejorar la calidad de los docentes de la institución.	67,667	71,678	,438	,831

Anexo 6: Base de datos de la prueba piloto

Nº	Liderazgo directivo																			
	MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL					ESTIMULACIÓN EMOCIONAL					CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA					INFLUENCIA IDEALIZADA				
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	5	3	5	1	3	3	1	5	5	2	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4
2	4	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4
3	5	4	4	2	2	1	1	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2
4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	4	2	3	4	4	4	5	5	3	5	4	4	3	3	3	4	4	3	5
6	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
7	4	4	4	5	4	4	1	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
8	5	3	5	3	2	3	1	5	3	3	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4
9	3	3	3	4	4	4	1	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
11	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4
12	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4
13	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
15	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3
16	4	4	4	5	3	3	1	4	5	3	4	4	5	5	3	2	2	4	4	4
17	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
18	5	4	5	5	3	3	2	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5
19	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4
20	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
21	3	2	3	3	1	3	1	4	2	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3
22	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
23	5	4	5	5	4	4	3	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4
24	3	4	3	4	4	3	2	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	2	5	4
25	5	3	3	4	5	4	3	5	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
26	4	4	3	3	5	5	3	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4
27	4	4	4	3	2	5	4	3	4	4	4	3	2	3	3	5	5	4	4	3
28	5	2	2	3	4	3	5	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	5	3	5
29	3	3	4	3	5	5	2	2	4	3	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5
30	3	3	4	3	5	5	2	2	4	3	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5

Nº	Inclusión educativa																			
	Asequibilidad					Accesibilidad					Adaptabilidad					Aceptabilidad				
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	1	3	3	1	3	3	1	5	1	2	1	4	3	4	3	1	3	4	3	4
2	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4
3	2	4	3	2	2	1	1	4	2	3	2	4	3	4	4	2	3	2	3	2
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	3	4	5	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	5
6	4	3	5	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	4	5	5	4	4	1	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3
8	3	3	2	3	2	3	1	5	3	3	3	4	3	4	5	3	5	5	4	4
9	4	3	2	4	4	4	1	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
10	4	4	2	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
11	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4
12	4	3	1	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4
13	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	5	4	4	3	3	3	4	3	4
14	5	5	1	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
15	4	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
16	5	4	1	5	3	3	1	4	5	3	5	4	5	5	3	5	2	4	4	4
17	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
18	5	4	1	5	3	3	2	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	5
19	4	3	2	4	3	3	3	2	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4
20	5	5	1	5	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5
21	3	2	2	3	1	3	1	4	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3
22	4	3	1	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
23	5	4	2	5	4	4	3	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4
24	4	4	1	4	4	3	2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	5	4
25	4	3	2	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
26	3	4	1	3	5	5	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4
27	3	4	2	3	2	5	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	5	4	4	3
28	3	2	2	3	4	3	5	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	5	3	5
29	3	3	3	3	5	5	2	2	3	3	3	5	5	4	3	3	3	5	5	5
30	3	3	2	3	5	5	2	2	3	3	3	5	5	4	3	3	3	5	5	5

Anexo 7: Base de datos de la muestra

N°	Liderazgo directivo																				V1				
	MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL					T	ESTIMULACIÓN EMOCIONAL					T	CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA					T	INFLUENCIA IDEALIZADA					T	
	I1	I2	I3	I4	I5		I6	I7	I8	I9	I10		I11	I12	I13	I14	I15		I16	I17		I18	I19		I20
1	4	4	4	5	4	21	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	79
2	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	4	16	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15	65
3	3	4	4	4	5	20	4	3	5	3	4	19	4	4	5	2	1	16	3	4	3	3	3	16	71
4	3	3	3	3	2	14	3	3	3	4	3	16	3	3	4	3	4	17	3	2	3	3	3	14	61
5	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	3	15	62
6	2	3	2	3	3	13	2	3	2	2	3	12	2	2	3	2	2	11	2	2	3	2	2	11	47
7	3	3	3	2	2	13	2	3	2	3	3	13	3	3	4	3	4	17	5	5	4	4	4	22	65
8	4	4	5	4	4	21	3	4	4	5	2	18	4	4	5	4	5	22	4	4	3	4	4	19	80
9	4	4	4	3	3	18	3	4	4	4	3	18	3	4	3	4	3	17	4	4	4	3	4	19	72
10	4	4	5	5	5	23	5	4	4	2	4	19	4	4	5	4	5	22	5	5	4	5	4	23	87
11	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	3	21	4	4	5	4	4	21	4	4	3	4	3	18	80
12	3	4	4	4	4	19	4	3	4	4	4	19	4	5	4	3	4	20	4	4	5	3	4	20	78
13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
14	3	4	4	4	5	20	4	3	5	3	4	19	4	4	5	2	1	16	3	4	3	3	3	16	71
15	4	4	4	5	4	21	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	79
16	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	4	16	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15	65
17	3	4	3	4	4	18	4	4	2	3	3	16	3	3	3	3	4	16	3	4	4	4	4	19	69
18	3	3	3	3	4	16	3	3	3	4	4	17	3	2	4	3	3	15	3	4	3	3	3	16	64
19	5	5	5	5	5	25	4	4	4	3	4	19	3	3	4	3	5	18	4	4	3	4	4	19	81
20	4	5	4	5	5	23	5	4	4	3	3	19	3	3	4	3	3	16	3	4	3	3	3	16	74
21	5	4	4	5	5	23	5	4	5	4	5	23	4	5	4	5	5	23	4	5	4	5	5	23	92
22	3	3	3	4	5	18	3	4	4	3	4	18	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	75
23	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	99
24	3	2	3	2	3	13	3	3	3	2	2	13	3	4	3	2	2	14	2	4	3	3	3	15	55
25	4	3	3	3	4	17	3	3	3	2	3	14	3	3	5	3	3	17	3	3	3	3	3	15	63
26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	80
27	5	3	3	4	3	18	3	4	3	3	4	17	4	4	4	3	3	18	4	4	5	4	4	21	74
28	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	4	17	4	4	5	3	4	20	4	3	3	3	3	16	68
29	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	3	18	77
30	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	3	21	4	5	3	4	5	21	4	4	3	4	4	19	81
31	5	4	4	4	4	21	5	4	5	5	4	23	4	5	5	5	5	24	5	5	4	4	5	23	91
32	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	5	24	97
33	3	4	2	3	4	16	2	2	3	3	4	14	2	3	3	4	3	15	4	3	3	4	2	16	61
34	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	22	5	4	4	4	4	21	83
35	3	3	3	4	3	16	3	3	3	4	3	16	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	70
36	3	3	4	4	3	17	3	2	3	3	3	14	3	4	4	3	3	17	3	3	4	3	3	16	64
37	4	4	4	3	3	18	4	3	3	3	3	16	4	3	4	3	4	18	3	3	3	3	3	15	67
38	3	2	2	3	2	12	2	2	3	4	3	14	3	3	4	2	3	15	3	3	3	3	3	15	56
39	2	2	2	2	3	11	3	2	1	5	3	14	3	4	5	3	5	20	2	2	1	3	3	11	56
40	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	4	19	77
41	3	3	3	2	3	14	3	2	3	2	2	12	2	2	3	3	2	12	2	1	3	2	2	10	48
42	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	4	3	3	3	3	16	2	1	2	3	3	11	56
43	2	3	3	1	1	10	3	2	3	2	2	12	1	1	4	1	3	10	1	2	4	3	1	11	43
44	4	4	4	3	4	19	4	3	3	4	4	18	4	4	3	3	4	18	3	3	3	3	3	15	70
45	4	3	3	4	4	18	4	3	4	4	3	18	4	3	4	4	4	19	3	4	4	3	3	17	72
46	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	4	4	3	4	4	19	78
47	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	4	15	3	3	3	2	3	14	60
48	3	4	4	3	4	18	3	4	4	3	4	18	4	3	4	4	3	18	3	4	4	3	4	18	72
49	2	2	2	3	2	11	3	2	2	2	2	11	2	2	3	2	2	11	2	2	2	2	2	10	43
50	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	4	16	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15	65
51	3	4	3	4	4	18	4	4	2	3	3	16	3	3	3	3	4	16	3	4	4	4	4	19	69
52	3	3	3	3	4	16	3	3	3	4	4	17	3	2	4	3	3	15	3	4	3	3	3	16	64
53	5	5	5	5	5	25	4	4	4	3	4	19	3	3	4	3	5	18	4	4	3	4	4	19	81
54	4	5	4	5	5	23	5	4	4	3	3	19	3	3	4	3	3	16	3	4	3	3	3	16	74

Flores de Oliva	55	4	4	5	5	4	22	4	5	5	5	5	5	24	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	4	24	92
	56	4	4	5	5	5	23	4	5	5	5	5	24	5	4	4	3	4	20	4	5	4	5	4	22	89	
	57	4	5	5	5	3	22	5	5	4	4	4	22	5	5	5	4	4	23	5	4	4	4	4	21	88	
	58	4	5	5	5	4	23	5	5	4	5	4	23	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	25	94	
	59	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	4	2	3	15	3	3	3	3	2	14	59	
	60	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	4	19	77	
	61	3	3	3	2	3	14	3	2	3	2	2	12	2	2	3	3	2	12	2	1	3	2	2	10	48	
	62	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	4	3	3	3	3	16	2	1	2	3	3	11	56	
	63	2	3	3	1	1	10	3	2	3	2	2	12	1	1	4	1	3	10	1	2	4	3	1	11	43	
	64	4	4	4	3	4	19	4	3	3	4	4	18	4	4	3	3	4	18	3	3	3	3	3	15	70	
	65	4	3	3	4	4	18	4	3	4	4	3	18	4	3	4	4	4	19	3	4	4	3	3	17	72	
	66	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	4	4	3	4	4	19	78	
	67	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	4	15	3	3	3	2	3	14	60	
	68	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	100	
69	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	97		
70	3	3	3	4	4	17	1	1	1	1	2	6	3	3	1	2	3	12	3	3	5	2	3	16	51		
71	4	5	5	5	4	23	5	5	4	5	4	23	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	25	94		
72	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	3	15	62		
73	2	3	2	3	3	13	2	3	2	2	3	12	2	2	3	2	2	11	2	2	3	2	2	11	47		
74	3	3	3	2	2	13	2	3	2	3	3	13	3	3	4	3	4	17	5	5	4	4	4	22	65		
75	4	4	5	4	4	21	3	4	4	5	2	18	4	4	5	4	5	22	4	4	3	4	4	19	80		
76	4	4	4	3	3	18	3	4	4	4	3	18	3	4	3	4	3	17	4	4	4	3	4	19	72		
77	4	4	5	5	5	23	5	4	4	2	4	19	4	4	5	4	5	22	5	5	4	5	4	23	87		
78	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	3	21	4	4	5	4	4	21	4	4	3	4	3	18	80		
79	3	4	4	4	4	19	4	3	4	4	4	19	4	5	4	3	4	20	4	4	5	3	4	20	78		
80	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60		
81	3	4	4	4	5	20	4	3	5	3	4	19	4	4	5	2	1	16	3	4	3	3	3	16	71		
82	4	4	4	5	4	21	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	79		
83	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	4	16	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15	65		
84	5	5	5	5	5	25	4	4	4	3	4	19	3	3	4	3	5	18	4	4	3	4	4	19	81		
85	4	5	4	5	5	23	5	4	4	3	3	19	3	3	4	3	3	16	3	4	3	3	3	16	74		
86	5	5	5	5	5	25	4	4	4	3	4	19	3	3	4	3	5	18	4	4	3	4	4	19	81		
87	4	5	4	5	5	23	5	4	4	3	3	19	3	3	4	3	3	16	3	4	3	3	3	16	74		
88	5	4	4	5	5	23	5	4	5	4	5	23	4	5	4	5	5	23	4	5	4	5	5	23	92		
89	3	5	3	4	5	20	3	4	4	3	4	18	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	77		
90	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	99		
91	4	4	5	5	4	22	4	5	5	5	5	24	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	4	24	92		
92	4	4	5	5	5	23	4	5	5	5	5	24	5	4	4	3	4	20	4	5	4	5	4	22	89		
93	4	5	5	5	3	22	5	5	4	4	4	22	5	5	5	4	4	23	5	4	4	4	4	21	88		
94	4	5	5	5	4	23	5	5	4	5	4	23	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	25	94		
95	4	5	5	5	4	23	5	5	4	5	4	23	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	25	94		

Nº	Inclusión educativa																				V2					
	Asequibilidad					T	Accesibilidad					T	Adaptabilidad					T	Aceptabilidad					T		
	I1	I2	I3	I4	I5	T	I6	I7	I8	I9	I10	T	I11	I12	I13	I14	I15	T	I16	I17		I18	I19	I20	T	
Pedro Ruiz	1	3	4	3	3	3	16	5	5	5	5	5	25	5	4	4	3	4	20	4	3	4	4	4	19	80
	2	3	3	2	2	2	12	3	2	3	3	2	13	3	3	2	2	2	12	2	2	2	3	3	12	49
	3	1	2	1	1	1	6	3	3	1	4	3	14	3	1	1	4	4	13	4	4	4	5	5	22	55
	4	2	2	1	1	1	7	5	1	5	5	3	19	5	5	5	5	3	23	3	2	3	3	2	13	62
	5	3	3	2	2	1	11	4	2	4	3	3	16	4	2	2	1	1	10	4	2	2	3	3	14	51
	6	2	3	2	3	2	12	3	4	5	5	4	21	4	2	3	2	3	14	3	2	3	2	3	13	60
	7	4	2	1	1	1	9	5	1	5	4	4	19	4	3	2	2	2	13	3	2	2	3	2	12	53
	8	4	4	1	2	2	13	5	4	5	3	3	20	5	4	2	3	3	17	5	4	3	5	5	22	72
	9	3	3	2	2	5	15	4	5	4	3	4	20	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	67
	10	2	4	2	2	2	12	5	5	4	4	3	21	4	2	2	3	3	14	4	4	3	4	4	19	66
	11	3	4	1	2	2	12	5	4	3	3	2	17	2	2	2	2	2	10	4	4	2	4	4	18	57
	12	4	4	3	3	3	17	4	4	5	5	5	23	4	4	5	4	4	21	4	3	3	4	4	18	79
	13	4	4	3	3	3	17	4	4	4	3	3	18	3	5	5	4	3	20	3	3	4	3	4	17	72
	14	1	2	1	1	1	6	3	3	4	4	3	17	3	1	1	4	4	13	4	4	4	5	5	22	58
	15	3	4	3	3	3	16	5	5	5	5	5	25	5	4	4	3	4	20	4	3	4	4	4	19	80
	16	3	3	2	2	2	12	3	2	3	3	2	13	3	3	2	2	2	12	2	2	2	3	3	12	49
	17	4	4	2	4	4	18	4	4	3	4	3	18	3	3	3	3	4	16	4	4	4	4	4	20	72
	18	4	4	2	2	2	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	4	4	3	4	4	19	71
	19	3	3	2	2	2	12	3	3	5	5	4	20	5	5	5	5	5	25	5	3	3	5	5	21	78
	20	3	3	2	2	2	12	4	4	3	3	3	17	4	3	4	4	3	18	3	3	3	4	3	16	63
	21	3	2	2	1	1	9	5	4	5	3	2	19	4	3	3	4	3	17	2	2	3	3	3	13	58
	22	4	4	1	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	1	2	2	4	12	4	4	4	4	4	20	61
	23	3	3	2	2	3	13	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	86
	24	1	2	1	2	2	8	4	3	3	2	3	15	4	4	3	3	3	17	3	4	3	4	4	18	58
	25	2	2	1	1	1	7	5	5	1	3	2	16	2	2	2	2	2	10	3	3	2	4	3	15	48
26	3	3	2	2	2	12	4	4	4	3	4	19	3	3	3	2	2	13	3	3	3	4	4	17	61	
27	2	4	2	3	2	13	5	3	3	4	4	19	5	5	4	4	5	23	4	4	5	5	4	22	77	
28	3	4	1	1	1	10	5	5	5	5	5	25	5	3	3	3	3	17	3	3	1	5	3	15	67	
29	4	4	1	1	4	14	5	5	5	5	3	23	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	20	75	
30	3	3	2	2	2	12	5	1	5	5	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	5	23	75	
31	4	5	4	3	3	19	5	5	3	5	4	22	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25	87	
32	5	5	4	3	3	20	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	94	
33	2	2	2	2	1	9	4	3	3	4	3	17	4	4	4	3	3	18	3	3	3	4	4	17	61	
34	4	5	2	2	4	17	5	2	5	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	79	
35	5	5	2	2	5	19	3	3	3	4	4	17	3	4	3	3	4	17	3	3	3	4	3	16	69	
36	4	4	3	3	3	17	4	1	4	4	4	17	4	3	3	2	3	15	3	2	2	4	3	14	63	
37	3	5	5	3	3	19	5	5	5	4	4	23	4	3	4	4	4	19	4	3	3	4	3	17	78	
38	4	4	4	4	1	17	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	4	3	4	4	4	19	85	
39	3	3	1	1	2	10	5	5	5	4	4	23	4	1	3	3	3	14	4	3	1	3	3	14	61	
40	4	4	4	3	4	19	4	4	5	3	4	20	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	78	
41	2	2	1	2	2	9	3	3	5	1	4	16	4	3	3	3	3	16	2	2	2	3	3	12	53	
42	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	4	19	4	3	4	3	3	17	3	3	3	3	3	15	66	
43	1	3	5	1	1	11	3	3	5	5	5	21	5	2	2	5	5	19	5	5	5	5	5	25	76	
44	4	4	3	3	4	18	5	5	5	5	4	24	4	3	3	4	4	18	5	4	4	4	4	21	81	
45	4	4	3	3	3	17	5	4	5	5	4	23	4	3	3	3	4	17	4	3	4	4	3	18	75	
46	4	4	2	2	2	14	5	5	5	5	5	25	4	4	4	3	3	18	4	4	4	3	4	19	76	
47	3	3	2	2	2	12	4	5	4	4	2	19	3	2	3	4	3	15	2	2	2	2	2	10	56	
48	4	3	4	4	3	18	3	3	4	4	3	17	4	4	3	4	4	19	3	4	4	3	4	18	72	
49	3	4	3	3	3	16	5	5	5	5	5	25	5	4	4	3	4	20	4	3	4	4	4	19	80	
50	3	3	2	2	2	12	3	2	3	3	3	14	4	3	2	2	2	13	4	4	4	4	4	20	59	
51	4	4	2	4	4	18	4	4	3	4	3	18	3	3	3	3	4	16	4	4	4	4	4	20	72	
52	4	4	2	2	2	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	4	4	3	4	4	19	71	
53	3	3	2	2	2	12	3	3	5	5	4	20	5	5	5	5	5	25	5	3	3	5	5	21	78	
54	3	3	2	2	2	12	4	4	3	3	3	17	4	3	4	4	3	18	3	3	3	4	3	16	63	

Flores de Oliva	55	4	5	5	5	3	22	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	4	22	5	4	5	5	5	24	93
	56	4	4	5	5	3	21	5	5	4	5	5	24	4	5	4	5	4	22	5	4	5	5	5	24	91
	57	3	5	2	1	1	12	5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	3	20	5	4	5	3	3	20	76
	58	5	5	1	1	1	13	5	4	5	5	5	24	5	2	3	3	1	14	4	2	4	4	5	19	70
	59	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
	60	4	4	4	3	4	19	4	4	5	3	4	20	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	78
	61	2	2	1	2	2	9	3	3	5	1	4	16	4	3	3	3	3	16	2	2	2	3	3	12	53
	62	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	4	19	4	3	4	3	3	17	3	3	3	3	3	15	66
	63	1	3	5	1	1	11	3	3	5	5	5	21	5	2	2	5	5	19	5	5	5	5	5	25	76
	64	4	4	3	3	4	18	5	5	5	5	4	24	4	3	3	4	4	18	5	4	4	4	4	21	81
	65	4	4	3	3	3	17	5	4	5	5	4	23	4	3	3	3	4	17	4	3	4	4	3	18	75
	66	4	4	2	2	2	14	5	5	5	5	5	25	4	4	4	3	3	18	4	4	4	3	4	19	76
	67	3	3	2	2	2	12	4	5	4	4	2	19	3	2	3	4	3	15	2	2	2	2	2	10	56
	Festini	68	4	4	4	3	4	19	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25
69		4	5	4	3	4	20	4	5	5	4	4	22	5	4	4	5	5	23	5	4	5	5	4	23	88
70		4	4	1	5	5	19	5	5	5	5	5	25	3	3	2	4	2	14	4	3	5	3	3	18	76
71		5	5	1	1	1	13	5	4	5	5	5	24	5	2	3	3	1	14	4	2	4	4	5	19	70
72		3	3	2	2	1	11	4	2	4	3	3	16	4	2	2	1	1	10	4	2	2	3	3	14	51
73		2	3	2	3	2	12	3	4	5	5	4	21	4	2	3	2	3	14	3	2	3	2	3	13	60
74		4	2	1	1	1	9	5	1	5	4	4	19	4	3	2	2	2	13	3	2	2	3	2	12	53
75		4	4	1	2	2	13	5	4	5	3	3	20	5	4	2	3	3	17	5	4	3	5	5	22	72
76		3	3	2	2	5	15	4	5	4	3	4	20	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	67
77		2	4	2	2	2	12	5	5	4	4	3	21	4	2	2	3	3	14	4	4	3	4	4	19	66
78		3	4	1	2	2	12	5	4	3	3	2	17	2	2	2	2	2	10	4	4	2	4	4	18	57
79		4	4	3	3	3	17	4	4	5	5	5	23	4	4	5	4	4	21	4	3	3	4	4	18	79
80		4	4	3	3	3	17	4	4	4	3	3	18	3	5	5	4	3	20	3	3	4	3	4	17	72
81		1	2	1	1	1	6	3	3	4	4	3	17	3	1	1	4	4	13	4	4	4	5	5	22	58
82		3	4	3	3	3	16	5	5	5	5	5	25	5	4	4	3	4	20	4	3	4	4	4	19	80
83		3	3	2	2	2	12	3	2	3	3	2	13	3	3	2	2	2	12	2	2	2	3	3	12	49
84		3	3	2	2	2	12	3	3	5	5	4	20	5	5	5	5	5	25	5	3	3	5	5	21	78
85		3	3	2	2	2	12	4	4	3	3	3	17	4	3	4	4	3	18	3	3	3	4	3	16	63
86		3	3	2	2	2	12	3	3	5	5	4	20	5	5	5	5	5	25	5	3	3	5	5	21	78
87		3	3	2	2	2	12	4	4	3	3	3	17	4	3	4	4	3	18	3	3	3	4	3	16	63
88		3	2	2	1	1	9	5	4	5	3	2	19	4	3	3	4	3	17	2	2	3	3	3	13	58
89		4	4	1	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	1	2	2	4	12	4	4	4	4	4	20	61
90		3	3	2	2	3	13	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	86
91		4	5	5	5	3	22	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	4	22	5	4	5	5	5	24	93
92		4	4	5	5	3	21	5	5	4	5	5	24	4	5	4	5	4	22	5	4	5	5	5	24	91
93		3	5	2	1	1	12	5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	3	20	5	4	5	3	3	20	76
94		5	5	1	1	1	13	5	4	5	5	5	24	5	2	3	3	1	14	4	2	4	4	5	19	70
95		5	5	1	1	1	13	5	4	5	5	5	24	5	2	3	3	1	14	4	2	4	4	5	19	70

Anexo 8. Evidencias

