



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

El liderazgo directivo y la calidad de los aprendizajes en la unidad
educativa Dr. Luis Céleri Avilés, Ecuador 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:

García Guerrero, Cumandá Estefanía (ORCID: 0000-0001-9959-0554)

ASESOR:

Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios por sus bendiciones, sabiduría y fortaleza.

A mis amada madre y a mi hija por ser pilares fundamentales en mi vida. Gracias por los ejemplos de perseverancia, que me han servido para salir siempre adelante.

A un hombre grande y sencillo de corazón DIOS, quien con su nobleza Y bondad siempre está presente cuando lo necesita.

Todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos.

Cumandá Estefanía

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, a sus autoridades y docentes, principalmente a mi tutor al Dr. Hildegardo Oclides, Tamariz Nunjar; asesor del presente trabajo de investigación, por su apoyo constante en el desarrollo del presente trabajo de investigación., por brindarme las facilidades necesarias para el caso; y a todos quienes hicieron posible la realización de esta tesis.

Cumandá Estefanía

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimiento	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40
Anexos	41

ÍNIDE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Resultado del liderazgo directivo	21
Tabla 2. Resultados dimensión: Gestión pedagógico	22
Tabla 3. Resultado dimensión gestión institucional	23
Tabla 4. Resultado dimensión gestión administrativa	24
Tabla 5. Resultados de la variable calidad de los aprendizajes	25
Tabla 6. Resultado de la dimensión procesos académicos	26
Tabla 7. Resultado de la dimensión procesos administrativos	27
Tabla 8. Resultado de la dimensión recursos	28
Tabla 9. Correlación entre el liderazgo directivo y la calidad de los aprendizajes	29
Tabla 10. Correlación entre la gestión pedagógica y calidad de los aprendizajes	30
Tabla 11. Correlación entre la gestión institucional y calidad de los aprendizajes	32
Tabla 12. Correlación entre la gestión administrativa y calidad de los aprendizajes	33

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1. Resultado del liderazgo directivo	21
Gráfico 2. Resultados dimensión: Gestión pedagógico	22
Gráfico 3. Resultado dimensión gestión institucional	23
Gráfico 4. Resultado dimensión gestión administrativa	24
Gráfico 5. Resultados de la variable calidad de los aprendizajes	25
Gráfico 6. Resultado de la dimensión procesos académicos	26
Gráfico 7. Resultado de la dimensión procesos administrativos	27
Gráfico 8. Resultado de la dimensión recursos	28
Gráfico 9. Distribución de normalidad	30
Gráfico 10. Distribución de normalidad	31
Gráfico 11. Distribución de normalidad	33
Gráfico 12. Distribución de normalidad	34

RESUMEN

La investigación se fundamenta en determinar la relación entre las variables Liderazgo Directivo y Calidad de los Aprendizajes en la comunidad educativa Dr. Luis Célleri Avilés, Ecuador 2019; el diseño de la investigación reposa bajo la metodología caritativa y responde a la investigación de tipo correlacional por medio de un análisis descriptivo – correlacional aplicada a 36 docentes de la institución lo que fungieron como la muestra. La correlación se realizó mediante la aplicación de un cuestionario sobre el Liderazgo Directivo y a la Calidad de los Aprendizajes los que respondieron en los procesos existe deficiencia en la gestión pedagógica, gestión institucional y gestión administrativa con una ponderación del 100% los que fueron autorizados mediante la matriz de validación. En el análisis de la información se consideró el criterio de las autoridades y del personal docente que labora en la institución educativa las que fueron tabuladas y presentadas de forma estadísticas a través del procesamiento de información del programa estadístico SPSS, lo que permitieron determinar la relación que existe entre las variables para comprobar la hipótesis. Los resultados obtenidos favorecen la investigación al presentar un 100% de deficiencia en el campo pedagógico, institucional y administrativo; en el proceso se pudo determinar que existe una relación significativa entre ambas variables con un grado de significancia según el coeficiente r de Pearson fue de ,551 que por no ser mayor de 1 indica una correlación alta en el tema de investigación.

Palabras clave: Liderazgo, Calidad y Aprendizaje

ABSTRACT

The research is based on determining the relationship between the variables Management Leadership and Quality of Learning in the educational community Dr. Luis Célleri Avilés, Ecuador 2019; the design of the research rests on the charitable methodology and responds to correlational type research by means of a descriptive - correlational analysis applied to 36 teachers of the institution which served as the sample. The correlation was made through the application of a questionnaire about the Management Leadership and the Quality of the Learning that responded in the processes there is a deficiency in pedagogical management, institutional management and administrative management with a 100% weighting that were authorized through the validation matrix. In the analysis of the information, the criteria of the authorities and the teaching staff working in the educational institution were considered, which were tabulated and presented in a statistical way through the information processing of the statistical program SPSS, which allowed to determine the relationship that exists between the variables to check the hypothesis. The results obtained favor the investigation when presenting a 100% deficiency in the pedagogical, institutional and administrative field; in the process it was possible to determine that there is a significant relationship between both variables with a degree of significance according to the Pearson r coefficient was, 551 which, because it is not greater than 1, indicates a high correlation in the research topic.

Keywords: Leadership, Quality and Learning

I. INTRODUCCIÓN:

El desarrollo de los sucesos cotidianos en la actualidad conlleva a distintas situaciones sustentadas dentro del marco democrático de la educación y con especial atención en el desarrollo del ámbito administrativo de las instituciones educativas; de esta manera se puede generar un mayor dinamismo educativo; el cual a la vez imprime un modelo educativo para el desarrollo de un Estado; el cual deberá responder a las demandas actuales; en las que se conduce la comunidad educativa: docentes, estudiantes y padres de familia.

Así cabe enfatizar que hoy en día tenemos el reto de desarrollar el fortalecimiento de los estándares de calidad educativa, con especial atención en la gestión; lo cual es un punto que permite la justificación de los procesos de mejora continua o la implementación de planes de mejora. Bajo esta érspectiva la eficiencia y eficacia de los actuales planes constituye una gran preocupación para promover el mejoramiento educativo en todas sus dimensiones; con el propósito esencial de la conducción de los aprendizajes; por esta razón el liderazgo de los directivos debe ser orientador y conductor de las intervenciones pedagógicas dentro de la comunidad educativa.

Ambrosio (2014); considera que los factores que determinan la calidad son fundamentales para el desarrollo educativo; ya que demanda de la aplicación de muy buenas cualidades, capacidades y actitudes por parte de quienes tienen la responsabilidad de la conducción institucional; así mismo los docentes deberán de responder con seriedad y precisión ante tales desafíos; tomando como base los cambios que la sociedad exige; así como la estructura organica y el devenir histórico; debido al denominado accionar pedagógico de los docentes.

Ortiz (2014); afirma que el liderazgo pedagógico es un proceso intrínseco al desarrollo de la gestión eduactiva; la cual es de vital impotancia para poder desarrollar las acciones de planificación que conllevaran a la transformación, innovación y mejora de los aprendizajes de los estudiantes. Bajo tal perspectiva la participación de los docentes deberá ser estratégica para poder alcanzar los altos estándares que la gestión de las instituciones educativas exige de los centros educativos de educación básica.

Bajo el contexto que acabamos de describir en la provincia de Santa Elena, se vienen desarrollando acciones en las cuales se capacitan la gestión que realizan los directores por parte de los responsables del distrito educativo que responde a la política implementada por el Ministerio de Educación de la República de Ecuador; lo que se busca es potenciar la gestión del talento humano; priorizando la implementación y uso de estrategias que deben innovar la conducción educativa y que deberán acompañar a las acciones realizadas dentro de la práctica pedagógica de los docentes; implementando para ello los modelos educativos como base de la aplicación de herramientas pedagógicas orientadoras de los aprendizajes. Por tanto lo que se debe priorizar es el favorecimiento de un mejor ambiente laboral entre directivos y docentes.

Dentro de las características que encontramos en la unidad educativa en estudio tenemos que el clima institucional no es el propicio, debido a la falta de liderazgo; lo cual genera un ambiente no apropiado y que necesita de las mejoras para beneficio de las personas que laboran en la institución; así mismo se destaca la falta de motivación, no existe compromiso con las actividades planificadas; existe inseguridad; todo esto como consecuencia de una deficiente gestión administrativa; bajo la cual no se cumplen las acciones de acompañamiento; pero sí de supervisión y control lo cual se realiza de manera inadecuada. En atención al clima institucional al ser deficiente no aporta al desarrollo de la convivencia y las acciones se desarrollan sólo por el temor de no ser sancionados o amonestados.

La institución educativa evidencia problemas de carácter administrativo; lo cual aumenta el nivel de falta de gestión; ya que hasta el director incumple con las actividades de acompañamiento pedagógico; debido a que no tiene desarrollado acciones estratégicas que se encuentren acordes a un enfoque educativo que se tiene que desarrollar; así mismo se suma que el director no conoce de los procesos didácticos que deben generarse en cada estamento; desconociendo también la problemática estudiantil; siendo esta muy compleja debido a la alta población estudiantil que alberga la institución educativa. Cabe resaltar que el director no se da abasto para poder desarrollar de manera adecuada los procesos educativos en general.

Debido a las razones expuestas y en atención a querer contribuir por medio del desarrollo del presente estudio; se pretende analizar el problema por medio de la siguiente interrogante: ¿el liderazgo directivo se relaciona de manera directa y significativa con la calidad de los aprendizajes de los estudiantes de la Unidad Educativa Dr. Luis Céleri Avilés, de la república de Ecuador 2020?

Los problemas específicos que se pretenden analizar para otorgar un mayor contexto a la problemática están dadas por las siguientes preguntas: ¿la dimensión gestión pedagógica se relaciona de manera directa con la calidad de los aprendizajes?; ¿la dimensión gestión institucional se relaciona con la calidad de los aprendizajes?; y por último ¿la dimensión gestión administrativa se relaciona con la calidad de los aprendizajes?; son interrogantes que se responderán a lo largo del desarrollo del presente estudio.

La investigación que se aborda con la problemática en mención se justifica teniendo como primer punto de análisis la conveniencia del estudio; debido a que es importante las características que presenta el clima laboral en toda institución u organización; más aún en materia educativa; en base a esta variable se desarrolla el trabajo de muchas personas; lo cual puede ser acogedor y propiciar el desarrollo personal o en su defecto puede ser agobiante y no favorecer el desarrollo profesional a los miembros de la comunidad educativa. Así mismo el desarrollo del estudio permite analizar el contexto bajo el cual se encuentra la institución educativa, lo cual posibilitara el desarrollo de acciones en orden de mejoramiento.

Por otra parte el estudio también presenta relevancia social en atención al hecho que las instituciones educativas deben de tener como base un equipo humano de personas que se identifican plenamente con el desarrollo de las actividades educativas. En atención a que son los estudiantes quienes son los beneficiarios directos de tales acciones y que se pueden alcanzar mejores condiciones dentro de la sociedad en base al estudio y al compromiso que involucra el desarrollo de tales acciones.

Desde una perspectiva práctica teneos que la investigación aporta a la comunidad educativa tomando en consideración los resultados a los cuales se arriba permitiendo a los responsables de la gestión institucional tomar acciones

correctivas; así como también poder asumir un enfoque educativo definido bajo el cual se esperará obtener resultados acordes al desarrollo de la planificación estratégica; así mismo se debe de tener un sólido modelo educativo el cual permitirá optimizar los resultados de la comunidad escolar; pero debe de tenerse como base fundamental las políticas emanadas de la política educativa nacional expuesta por el Ministerio de Educación; tomando como base la importancia del trabajo en equipo apuntando al crecimiento de la institución educativa.

También hay que tener en cuenta la finalidad metodológica del estudio la cual aporta de manera significativa al desarrollo y afianzamiento de las relaciones interpersonales entre docentes; así como también la mejor conducción de un buen desempeño profesional docente; estas dos condiciones favorecerán a la unidad educativa; aportando a una mejor construcción del contexto actual de la realidad educativa en la que se encuentran inmersos. Hay que resaltar que el clima institucional es un elemento esencial para el desarrollo de las actividades laborales; si el clima es bueno se eliminarán los divisionismos y de hecho se presentarán menos problemas; se favorecerá el proceso de enseñanza – aprendizaje y se insertarán nuevas acciones que generen dinamismo y mejora continua.

Bajo el contexto actual el desarrollo de las actividades educativas no es el más propicio y hoy en día lo que se pretende es poder alcanzar una comunidad educativa en la cual se comparta el conocimiento; donde el rol del docente es el rol de un guía, de un facilitador; así como también las acciones que desarrollan las autoridades educativas; la que no deberán encontrarse en un nivel de sanción, sino más bien de orientación y acompañamiento. Estas condiciones generarán una mayor ventaja en el desarrollo del proceso educativo – formativo; fortaleciendo las diversas destrezas, capacidades y actitudes de la comunidad en general.

El objetivo general del estudio se centra en los siguientes términos: analizar la relación entre el liderazgo directivo y la calidad de los aprendizajes de los estudiantes en la Unidad Educativa Dr. Luis Céleri Avilés, de la república del Ecuador 2020. Los objetivos específicos que se busca alcanzar son: determinar los resultados que presenta a relación significativa entre la gestión pedagógica y la calidad de los aprendizajes de los estudiantes; determinar la relación significativa entre la gestión institucional y la calidad de los aprendizajes de los estudiantes; y

por último examinar los resultados de la relación significativa entre la gestión administrativa y la calidad de los aprendizajes de los estudiantes en la Unidad Educativa Dr. Luis Céleri Avilés, de la república de Ecuador 2020.

Por último la hipótesis que se pretende demostrar señala que: Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la calidad de los aprendizajes en la Unidad Educativa Dr. Luis Céleri Avilés, Ecuador 2020. Así mismo las hipótesis específicas están dadas bajo los siguientes términos: existe relación significativa entre la gestión pedagógica y la calidad de los aprendizajes de los estudiantes; del mismo modo se tiene que: existe relación significativa entre la gestión institucional y la calidad de los aprendizajes de los estudiantes; y por último: existe relación directa significativa entre la gestión administrativa y la calidad de los aprendizajes en la Unidad Educativa Dr. Luis Céleri Avilés, de la república del Ecuador 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Flores (2015); considera que el liderazgo que existe en un equipo directivo es esencial para generar un buen impacto en el aprendizaje de los estudiantes; dentro de este enfoque la planificación resulta ser un elemento fundamental que se debe de desarrollar de manera efectiva; teniendo en cuenta las habilidades y capacidades de los docentes para generar en los estudiantes espacios de reflexión y mejores condiciones que favorezcan el rendimiento académico; al tener en cuentas los aspectos mencionados tendremos un mejor clima organizacional; en el cual debe de destacarse el liderazgo directivo y docente; amparados en la flexibilidad así como en la construcción de los aprendizajes.

Estrella (2016); razona que el liderazgo directivo y el clima organizacional son esenciales en el desarrollo de la gestión educativa; en el estudio aplicado en una institución educativa se tiene que para poder realizar las mediciones de las variables se ha hecho uso de cuestionarios y la aplicación de técnicas observacionales; se presenta como resultado que el 41% de los docentes percibe problemas de adaptabilidad en el desarrollo del liderazgo, es necesario desarrollar un mejor manejo del personal docente; así mismo se ha encontrado que el factor de correlación entre ambas variables es significativo y directo. Los resultados que se detallan en el estudio no son los más acertados, ya que se necesita mejorar de manera muy precisa la gestión institucional.

Contreras y Jiménez (2016); destaca que el liderazgo directivo y el clima organizacional son esenciales para la gestión de las instituciones educativas; de acuerdo a la experiencia desarrollada plantea lineamientos esenciales que deben de desarrollarse dentro del proceso educativo. El estudio trabajo con una muestra de ciento treinta docentes; el estudio fue descriptivo; concluyendo que el liderazgo señala la marca de la línea transformacional de cambio; que delimita el desarrollo de acciones negativas o resultados contradictorios que ejecutan los miembros que integran una institución.

Ángulo (2016); también investiga sobre el liderazgo directivo y el clima institucional; enfatizando el resultado que presenta la correlación de ambas variables; el estudio también enfatiza la propuesta de algunas mejoras que podrían contribuir a un mejor

escenario del liderazgo directivo; en el estudio se trabajo con una muestra de cuarenta personas; concluyendo que dentro del desarrollo de la gestión educativa es necesario ejercer un buen liderazgo; lo cual ayuda a desarrollar el clima institucional; sin embargo en el estudio también se enfatiza la necesidad de desarrollar el trabajo en equipo; así como la integración de manera significativa con la finalidad de poder brindar a la comunidad educativa un mejor ambiente que tenga como base el respeto y la responsabilidad; pudiendo también ser incorporados los propósitos de la comunidad educativa en general.

Costa (2013); estudio la gestión, el liderazgo directivo y la cultura participativa de los padres de familia en una institución educativa de la ciudad de Loja; planteando como objetivo el poder analizar el desarrollo de la gestión administrativa y el liderazgo directivo; haciendo uso de la cultura participativa de los padres de familia; teniéndolo como un medio de integración que permitirá poder solucionar problemas aplicados a temas educativos. El estudio abarco una muestra de 132 participantes; concluyendo que existe una relación significativa mediana; así mismo se recomienda una caracterización mayor de la unidad educativa generando un impacto más fuerte en temas de cultura participativa; que beneficie a la comunidad en su totalidad.

De La Cruz (2011); realizo también una investigación respecto a la evaluación del desempeño docente en una institución educativa; teniendo como objetivo la elaboración de un plan de mejora; en el estudio se aplicaron cuestionarios que brindaron información para el diagnóstico; así mismo se hizo uso de entrevistas con los docentes que brindaron la información necesaria en temas educativos. La investigación concluye brindandfo datos resaltantes sobre la evaluación del desempeño docente y también indicadores que nos muestran resultados didácticos respecto a la planificación educativa; teniendo en claro el uso de estrategias, recuros y metodologías que se aplican en el desarrollo de una sesión de aprendizaje.

El liderazgo directivo, en términos de Jones y George (2006); citado por Rosario (2017); señala que equivale a la forma como influye en los demás, con el propósito de la realización de ciertas actividades de manera conjunta o individual; buscando alcanzar metas determinadas para una institución u organización. Lussier y Achua

(2005); citados por Atalaya (2016); manifiestan que el liderazgo implica influir de forma directa en las demás personas; de esta manera se lograran alcanzar los objetivos trazados previamente. Así mismo desarrollar el liderazgo es motivar y conducir a un colectivo de personas con el fin de alcanzar los propósitos establecidos; el liderazgo educativo debe de entenderse como una cualidad de las personas para poder gestionar y dirigir con la finalidad de poder contribuir de manera efectiva en la solución de problemas; así mismo quien ejerce liderazgo influye en las demás personas brindando seguridad y confianza entre los miembros que integran la comunidad educativa.

Albarrán (2007); considera que el liderazgo es una capacidad singular que poseen las personas sin distinción de género o edad; por medio del liderazgo se puede inspirar, conmover, movilizar y concientizar a las personas con el objetivo de actuar de manera conjunta hacia el logro o búsqueda de un objetivo común que posibilite alcanzar algún escenario deseable; desechando la discriminación y buscando el bienestar de todas las personas que se agrupan en torno a un líder.

Daft (2008); considera que la característica de poder influir es innata en el líder; lo cual se interpreta que la responsabilidad asumida se empodera del deber como agente transformador de la realidad; por lo cual la persona es capaz de compartir las actividades a desarrollar con los seguidores. En lo que se refiere a una comunidad educativa el líder es capaz de influenciar de manera positiva y comprometiéndose con el trabajo en la institución educativa; así mismo realizara los cambios necesarios para que la comunidad en general puede verse beneficiada de las acciones que se desarrollan, atendiendo el bien común.

Bajo el contexto educativo actual la innovación y el dinamismo han generado cambios constantes dentro de la sociedad; lo cual demanda nuevas formas de liderar o gerenciar en la conducción de las organizaciones; generando modificaciones en los conceptos debido a las características que se presentan; por ello Willoams (2006); citado por Aguera (2008); afirma que los líderes deberán trabajar en base a tres aspectos; esenciales; lo cual permitirá determinar su rango: nuevos diseños organizacionales; la búsqueda de las personas que deseamos tener en una organización que deben de tener como base la confianza y valores; los cuales deberán de ser capaces de ayudar a la solución de problemas y no

generarlos; y por último el uso de la tecnología que redimensiona la forma de trabajo y de las relaciones que se configuran entre las personas.

Existe en el contexto práctico distintos modelos de liderazgo directivo; sin embargo es preciso destacar que quienes ejercen el rol de líderes deberán de asumir su responsabilidad en base a ciertos parámetros establecidos. Cuevas (2011); considera que para poder cumplir con las responsabilidades siempre se debe de variar el estilo de liderazgo; teniendo como base tres posibles roles: autocrático, participativo y liberal. El autocrático brinda motivación a su personal, pero las decisiones se centran en su persona y busca el control de todo; los subordinados presentan adhesión y obediencia. Terry (2008); afirma que este tipo de líderes son el centro del trabajo; elaborando indicaciones, tomando decisiones y limitando las participaciones de sus subordinados.

El participativo; es capaz de aceptar las opiniones de los demás; pero se reserva la última decisión; escucha y analiza las ideas planteadas; reconociendo si estas aportan a la mejora continua. Este tipo de liderazgo estimula al personal por medio de la responsabilidad en asumir decisiones. No es autoritario; sin embargo frente a decisiones muy importantes prima su criterio; este tipo de liderazgo también es conocido como democrático, generando vínculos de amistad y de comunicación; lo cual permite la realización de evaluaciones retrospectivas; tal como lo menciona Agüera (2008).

El líder liberal; permite que sus subordinados asuman decisiones; incluso frente a algunas situaciones que demanda complejidad permite ser guiado. Para Mateo (2007); el líder liberal considera que sus subordinados son responsables; y que tienen como base la motivación, el control y la guía; no responde a reglas y proporciona muy poco apoyo. Este tipo de liderazgo demanda de subordinados calificados y capaces de obtener resultados satisfactorios.

Hay que tener en cuenta que dentro del ámbito empresarial los diferentes estilos de liderazgo, cuantitativamente demuestran un significativo efecto en el desarrollo de diferentes sectores; así mismo tenemos que en lo concerniente al rubro educativo se busca demostrar de forma cualitativa la capacidad del conjunto directivo; la gestión que desarrollan; el nivel organizacional y la fiabilidad de poder

lograr mejoras significativas en los procesos de enseñanza aprendizaje; lo cual también implica poder estimular de forma acertada a los docentes desde todos los ámbitos. Avolio y Bass (1994) proponen un modelo denominado de rango total en relación al liderazgo; el cual es descrito y actualizado por Vega y Zavala (2004); teniendo en cuenta tres aspectos esenciales que son el liderazgo transformacional; transaccional y correctivo – evitador.

El liderazgo transformacional tiene como característica esencial el carisma; los seguidores de este tipo de liderazgo simpatizan con el líder y ansían imitarlo; el líder inspira por medio de la planificación de desafíos y también la persuasión; brinda entrenamiento, apoyo y acompañamiento. El líder transformacional presenta cualidades: autoestima, habilidades emocionales y cognitivas; presenta una personalidad activa y es proactivo.

El liderazgo transaccional; presenta como característica estrategias que se diseñan en base o al acuerdo con los seguidores teniendo como base un contrato para poder alcanzar las metas; hay que tener en cuenta que estas acciones se convierten en responsabilidades, funciones o roles que se deben de cumplir; por medio de las cuales se obtendrá recompensa ya sea esta material o no material; así como también la posibilidad de obtener sanciones debido al incumplimiento de los objetivos. Los seguidores de este tipo de liderazgo estiman que es adecuado este tipo de compensación la cual deberá ser distribuida de forma equitativa.

En términos de Avolio, Bass y Jung (1999); manifiestan que se hace uso de dos maneras de reforzamiento para poder propiciar la motivación de los empleados; el denominado reforzamiento contingente positivo, conocido también como recompensa contingente; en base a esto sólo se recompensa al que logra alcanzar el objetivo o trabajo asignado, la cual puede ir desde un reconocimiento público hasta una felicitación; o como también entrega de algún bono económico o incremento salarial. Por otra parte tenemos el reforzamiento contingente aversivo; que también se conoce como castigo contingente; en base al cual el líder debe de establecer límites al subordinado frente a un mal desempeño; lo cual genera que no se cumplan los objetivos esperados. Lo que se busca es corregir y orientar haciendo uso de llamadas de atención, suspensión de abonos, multas y otras acciones dependiendo de la falta cometida.

Por último tenemos el liderazgo correctivo – evitador; el cual se caracteriza por no influenciar en los seguidores; no se supervisa y existe la incapacidad de dirigir; ante una situación problemática no logra articular la solución del mismo; no se tienen metas establecidas y claras; no se ayuda en la toma de decisiones; estas últimas están a cargo de los subordinados. En este tipo de liderazgo no hay diferenciación de roles; ya que el rol de los trabajos de producción no se distingue de los trabajos de supervisión.

Uzcátegui (2009), presenta un conjunto de características que son propias de un buen liderazgo dentro de una organización en general siendo las siguientes: un líder posee motivación y a la vez motiva al equipo en el cual se encuentra; así mismo el líder es capaz de adaptarse a los cambios, los cuales siempre serán necesarios y parte de la conducción institucional; un líder posee autoregulación, es decir es capaz de poder dominar sus emociones en todo momento; un líder también posee autoconciencia, es decir conoce sus potencialidades, capacidades y limitaciones; por último un líder es un modelo a seguir, ya que sirve de patrón o paradigma para los demás.

Ibáñez y Alvarado (1996), citado en Atalaya, (2016); consideran que el líder educativo presenta cualidades que permite propiciar el mejores desempeños y estrategias en los docentes que componen una institución; asegurando de esta manera el bienestar de la comunidad educativa: docentes, estudiantes y padres de familia; el líder que responde a estas características es capaz de poder mantener objetivos y metas claras; en base a su profesionalismo; teniendo como base el compromiso institucional. Cabe destacar que el liderazgo directivo se encuentra dirigido a la búsqueda de orientación y guía que se brindara de manera específica a los docentes para un mejor desempeño dentro del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes

Gutiérrez (2013), considera que el liderazgo directivo constituye la previsión de algunas actividades estructuradas de forma adecuada; que conduce a que los docentes participen de manera activa en el desarrollo de las mismas de manera activa y esperando tener resultados que contribuyan al beneficio de toda la comunidad educativa; las actividades que se diseñen bajo este tipo de liderazgo deberán de ejecutarse con convicción.

Adair (1990), citado en Fernández, (2017); señala que las funciones que se encuentran definidas para el liderazgo directivo esencialmente están asociadas a la capacidad de dirigir; así como también guiar en el desarrollo de las actividades planificadas y lograr el cumplimiento de las mismas para todos los miembros que integran a la institución; lo cual debe realizarse atendiendo la responsabilidad y el patrón al cual corresponde, tomando en cuenta los objetivos institucionales; y teniendo como base de todo este proceso a la comunicación; así mismo deberá tenerse en cuenta el correcto proceso evaluativo.

Los autores mencionados consideran que la base de todo este proceso es la planificación o planeación que está asociado al desarrollo de actividades y por ende de acciones que van a permitir dar inicio a cualquier proceso que se desea realizar. Para poder planificar es esencial el poder iniciar las actividades o tareas que deberán desarrollarse por medio de la conformación de equipos de trabajo para tal efecto. Así mismo el siguiente paso es el control; el cual se encuentra determinado por la medición del tiempo; así como también el cumplimiento de metas; buscando estimular de manera efectiva a los integrantes de los equipos conformados para el cumplimiento de los logros y metas establecidas. De esta manera continuamos con el tema del respaldo, el cual busca que la vitalidad y fuerza que deben brindar los miembros del equipo de trabajo en base a la seguridad y confianza que se brinda. Por ello es importante también tener en cuenta la entrega de los informes respectivos, los cuales deben proporcionar datos de manera eficiente, para que los demás miembros de la comunidad educativa conozcan de las acciones desarrolladas y a la vez puedan brindar acciones que ayuden al cumplimiento de las metas. Por último la evaluación, el cual es un proceso que reporta el cumplimiento de las tareas asignadas en base al cumplimiento de las funciones.

UNESCO (2011), citado en Rosario, (2017); señala que la gestión pedagógica se define en base a la observación y evaluación de la participación docente; los cuales tendrán como elemento estratégico a la ética y el profesionalismo institucional; que implicara de forma directa el beneficio de los estudiantes; haciendo uso de diferentes diseños, métodos y estrategias de materiales didácticos de acuerdo al rol que desarrolla el docente. La gestión pedagógica se basa en el desarrollo del

proceso de enseñanza – aprendizaje; bajo la responsabilidad de los docentes quienes tendrán a cargo la construcción de los documentos de carácter técnico pedagógico; elaborando las estrategias necesarias y haciendo uso efectivo de los medios y materiales para poder lograr que los educandos puedan generar su aprendizaje en las instituciones educativas.

La UNESCO (2011), citado en Rosario, (2017); considera que la gestión institucional; se orienta hacia la localización de las carencias y debilidades que se pueden suscitar la interior de la institución educativa; busca por otro lado fortalecer el logro de los aprendizajes; que debe de desarrollarse bajo los estándares requeridos y en base a la necesidades de la sociedad actual. Cabe precisar que la gestión institucional se orienta en poder fortalecer las capacidades docentes que integran la comunidad educativa; debido a ello es importante que los docentes se encuentren debidamente capacitados para poder enfrentarse a los retos que la sociedad actual demanda, por ello el mejoramiento constante es un indicador esencial de la gestión institucional.

Por último tenemos la gestión administrativa, que de acuerdo a la UNESCO (2011), citado en Rosario, (2017); considera que se encuentra centrado en el desarrollo de acciones que se realizan para poder desarrollar la gestión del talento humano; teniendo en cuenta los materiales y lo que se aocia al desarrollo de la institución educativa; por ello la gestión administrativa se orienta esencialmente a la poder asumir de manera responsable las razones en las cuales se sustenta la planificación educativa.

Bolaños (1998); señala expresamente que la calidad de los aprendizajes en el ámbito educativo; constituye un factor que otorga a los estudiantes las capacidades para desarrollar de manera efectiva variadas habilidades; así como también el poder capacitarlos cognitivamente para que puedan brindar soluciones a problemas diversos de acuerdo al contexto en el cual se encuentran. Hay que tener en cuenta que la calidad de los parendizajes también aporta en los estudiantes principios y escalas valorativas axiológicas; sustentados en poder alcanzar la calidad educativa; con el objetivo de poder formar en la sociedad no únicamente el tema de conocimientos; sino lo que se busca es que los educandos sean formados como

personas de bien y buscar que las personas tengan el propósito de ser cada día mejores personas.

Escudero (2003); considera que la evaluación constituye un mecanismo en constante transformación y con especial atención en los últimos decenios; dichos cambios están asociados al carácter funcional y también al conceptual. Ña evaluación hoy en día no únicamente busca medir destrezas y actitudes de las personas en atención al proceso de aprendizaje; su concepción resulta ser más compleja; ya que se busca evaluar capacidades.

Hay que precisar que la calidad educativa se analiza desde una perspectiva global atendiendo el tema pedagógico, administrativo e institucional; dichos aspectos considerados resultan ser importantes; ya que ellos se encuentran asociados a la correcta dirección de la autoridad educativa que se encuentra a cargo y de lo cual dependerá el crecimiento y desarrollo institucional; buscan alcanzar las metas y objetivos trazados.

La calidad educativa engloba una serie de análisis que se realizan tomando como base la eficiencia; que a su vez esta asociada con la educación que reciben los estudiantes; por ello los procesos educativos que se emplean deberán ser catalogados como buenos y sobre todo que propicien en los estudiantes aprendizaje y desarrollo de todas sus destrezas que son necesarias para alcanzar una muy buena formación profesional a futuro.

Poder precisar una definición correcta sobre la calidad educativa dependerá del desarrollo de los procesos educativos que se requieren plantear; y que en función de ello se define el progreso o el fracaso institucional; el cual deberá tenerse en cuenta para poder evaluar de manera pertinente los estándares educativos; los mismos que van a permitir el poder darse cuenta de manera efectiva sobre las fortalezas institucionales.

El tema de los estándares de la calidad educativa y de los aprendizajes; cosntituye un rubro esencial para el Ministerio de Educación en el Perú – MINEDU (2020); la calidad educativa se ha convertido en una estrategia para poder alcanzar mejores niveles y características de gestión. La calidad educativa ayuda en brindar orientación, apoyo y monitoreo referente a la gestión de actores que dependen del

sistema educativo; bajo el cual se busca el llamado mejoramiento continuo; que tiene como base los estándares de aprendizaje. Cabe señalar que las metas de aprendizaje son situaciones que deben ser alcanzables por los estudiantes; así mismo los estándares constituyen una herramienta que contribuye de manera efectiva en poder lograr la equidad y calidad dentro del sistema educativo de un país; el cual tiene la responsabilidad de asegurar que todos los educando sin diferencia del contexto socio económico en el cual se encuentran; puedan alcanzar los aprendizajes fundamentales.

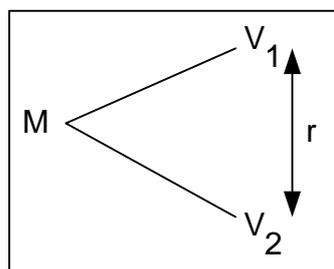
Los estándares de aprendizaje por parte del MINEDU – Perú; han sido diseñados como mapas de progreso en atención a poder describir de manera clara y secuencial los progresos fundamentales de aprendizaje a lo largo de la trayectoria educativa. La elaboración de estándares permite tener claros criterios para poder monitorear y evaluar de manera efectiva los aprendizajes. Los mapas de progresos caracterizan de manera precisa lo que los estudiantes deberán de saber, hacer y valorar; de forma gradual en respuesta a cada fase educativa en la categoría básica; ofreciendo criterios claros y comunes con el objetivo de monitorear y evaluar los aprendizajes. Así mismo hay que destacar que las denominadas rutas de aprendizaje; respaldan la labor de los docentes; así como también permiten la orientación de estrategias precisas de la enseñanza con el objetivo de poder favorecer el aprendizaje.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

De acuerdo con CONCYTEC (2018); la investigación es aplicada debido a que se hace uso del conocimiento científico desarrollado en el campo de las ciencias sociales. Así mismo de acuerdo a Hernández (2016); el enfoque de investigación aplicado en el presente contexto corresponde a un modelo de tipo cuantitativa; ya que se encuentra basado en mediciones numéricas en atención a los resultados estadísticos. Así mismo Hernández considera que el tipo de investigación correlacional; busca poder medir el grado de vinculación que presentan dos o más variables; en nuestro caso se tienen dos variables.

Tomando también a Hernández (2016) el diseño de la investigación es no experimental; y dentro de esta tipología tenemos que el diseño es transaccional; debido a que no existe manipulación de la información y los datos se han recogido en un solo momento



Dónde:

M = Muestra

V1 = Liderazgo directivo

V2 = Calidad de los aprendizajes

r = Relación de correlación

3.2. Variable y operacionalización.

Variable 1: Liderazgo directivo.

Anderson (2010); señala que el liderazgo directivo se define como la influencia directa que se configura sobre el aprendizaje de los estudiantes, por medio de las

sucesos que se presentan sobre la motivación; habilidades y condiciones del trabajo de los docentes

Operacionalmente el liderazgo directivo consiste en definir la influencia, motivación, y dirección del personal docente con la finalidad de poder los objetivos institucionales; esta condición permitirá evidenciar a través de la gestión pedagógica; la gestión institucional y la gestión administrativa. En lo que corresponde a la gestión pedagógica compete organizar la malla curricular; orientar la preparación de la enseñanza y evaluar el rendimiento académico; así como también es necesario definir la planificación institucional; dirigir el proyecto pedagógico y por último determinar el proceso de aprendizaje en los estudiantes. La segunda dimensión presenta indicadores como la elaboración de la planificación estratégica; la determinación de la visión de la institución; así como también la búsqueda de alianzas estratégicas entre instituciones y por último el liderazgo administrativo. La escala de calificación es ordinal.

Variable 2. Calidad de los aprendizajes.

Monarca (2018); considera que la calidad de los aprendizajes consiste en la educación que tiene un individuo a lo largo de la vida por medio de aprender a ser, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser.

Operacionalmente la calidad de los aprendizajes es el resultado de los procesos de aprendizaje valorando la parte académica, pedagógica que sirven para alcanzar los objetivos de las instituciones educativas. Este factor se encuentra dividido en tres dimensiones; la primera de ellas está dado por los procesos pedagógicos; los cuales determinan aspectos específicos dentro de la institución educativa; así como también la gestión de los aspectos didácticos que direccionan el aprendizaje. La segunda dimensión se orienta a la parte administrativa que se sustenta en la planificación institucional; la búsqueda de la dirección de los procesos administrativos; y el control de las actividades administrativas institucionales. Por último, los recursos, los cuales tienen que ver con la gestión financiera cuyo fin es mejorar principalmente la infraestructura educativa; hacer uso de los recursos tecnológicos que respaldan el proceso de enseñanza aprendizaje y por último

generar las condiciones adecuadas para que los docentes se capaciten y brinden sus capacidades en atención a los educandos. La escala de calificación es ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo.

Según Argimon (2014); los criterios que deben de tenerse en cuenta para una selección adecuada de la población; están en relación al número de sujetos que son necesarios y también a las características que presenta la variable susceptible de ser medida; lo cual también determina las pautas a tener en cuenta para su seguimiento. En nuestro caso la población otorga a los investigadores la posibilidad de tener un nivel de conocimiento en función de la variable. Así mismo la población esta conformada por 36 docentes de la Unidad Educativa Dr. Luis Céleri Avilés "Santa Elena, 2019.

Cabe mencionar que la muestra, que se define como un subconjunto de la población en este caso también está conformada por los 36 docentes en la "Unidad Educativa en mención; por tanto participaran todos. Así mismo el muestreo es no probabilístico; ya que no implica una selección de la muestra.

Los criterios de inclusión a tomar en cuenta están dados en atención a que la muestra es única y exclusivamente docentes de la unidad educativa Dr. Luis Céleri Avilés "Santa Elena, 2019; los cuales conocen de la finalidad de estudio y han señalado su conformidad en participar. Por otra parte los criterios de exclusión están dados por los docentes que no se encuentran laborando en el presente año lectivo y que no pertenecen a la institución; así como los que expresan su inconformidad en participar en el desarrollo del estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Los instrumentos que se aplicaron en esta investigación se han construido en base en las variables manejadas en el presente trabajo; los cuales han sido dos cuestionarios de manera independiente; el primero un cuestionario para medir el liderazgo directivo y el segundo un cuestionario orientado a medir la calidad de los aprendizajes; ambos fueron aplicados a los docentes de la Unidad Educativa; así mismo se encuentran divididos en dimensiones y dentro de cada una de las dimensiones tenemos a los indicadores que fueron construidos para poder

cuantificar el detalle de los procedimientos de investigación. Por otra parte la escala de medición fue la ordinal; cuya puntuación se realizó en base a Likert; considerando cinco alternativas; las cuales van en un sentido positivo y negativo.

La confiabilidad de los instrumentos ha sido otorgada por medio de la aplicación del alfa de Crombach cuyo resultado de manera independiente fue de 0,823 y 0,819 en atención al cuestionario del liderazgo directivo y el cuestionario de la calidad de los aprendizajes. Con respecto a la fiabilidad esta fue dada por criterio de juicio de expertos; razón por la cual se adjunta las fichas de validación de las personas que dieron su calificación positiva a la revisión realizada.

Cabe mencionar que los métodos y técnicas aplicadas al contexto de la investigación han sido tomadas en cuenta de acuerdo al enfoque cuantitativo de la misma y también teniendo en cuenta el tipo de investigación correlacional y el diseño no experimental; tomando en consideración los métodos: inductivo, deductivo y analítico sintético. Así mismos las técnicas aplicadas podemos agruparlas bajo dos formas de campo y de gabinete. Con respecto a las técnicas de gabinete se aplicó la técnica de la encuesta; cuyo instrumento ha sido el cuestionario; así mismo el fichaje documental de carácter bibliográfico.

3.5. Procedimiento.

El procedimiento que ha desarrollado el proceso investigativo se basa en la estadística descriptiva; haciendo uso de tablas y gráficos en los cuales se muestra la frecuencia y los porcentajes de las opciones que se han procesado; lo cual nos muestra un contexto de los resultados para poder interpretarlos de manera correcta y pertinente.

3.6. Método de análisis de datos.

La información obtenida en la aplicación de los instrumentos descritos fue procesada en la hoja de cálculo Microsoft Excel. Para presentar los resultados se diseñaron tablas y gráficos utilizando la estadística descriptiva. Para la comprobación de las hipótesis se recurrió al programa estadístico SPSS, versión 22, aplicando la Prueba Estadística denominada Coeficiente de correlación de Pearson.

3.7. Aspectos éticos

Se convocará a los compañeros docentes de la en la “Unidad Educativa Dr. Luis Celleri Avilés “para darles a conocer sobre el taller a desarrollar con ellos y así trabajar en el mejoramiento de las relaciones interpersonales. Por otro lado, se tendrá en cuenta la observancia a la reserva de la identidad de los participantes en la muestra; es decir que los instrumentos son anónimos, De la misma manera se mostrará respeto para que el uso de los datos que se consignen en las tablas y figuras sea la que se ha recogido en la observación. Finalmente, se deja en claro que se tendrá en cuenta los derechos de autor.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

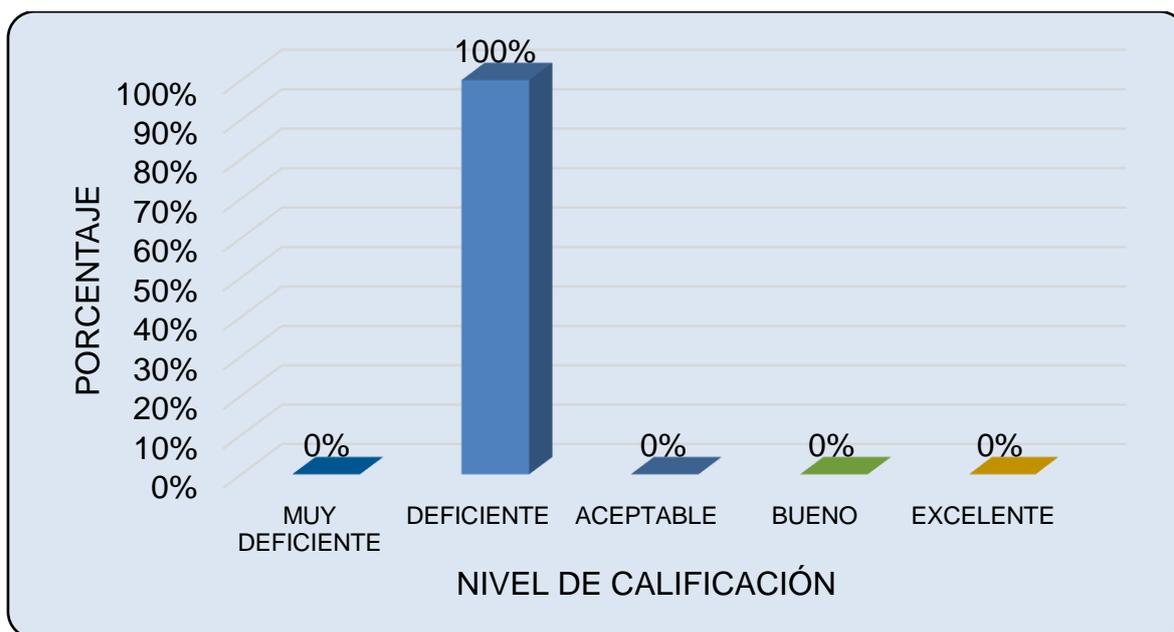
Resultado del liderazgo directivo

NIVEL DE CALIFICACIÓN	LIDERAZGO DIRECTIVO	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Muy deficiente	0	0
Deficiente	36	100
Aceptable	0	0
Bueno	0	0
Excelente	0	0
TOTAL	36	100

Nota: Elaborado por: Cumandá Estefanía, Garcia Guerrero.

Gráfico 1.

Resultado del liderazgo directivo



Nota: Elaborado por: Cumandá Estefanía, Garcia Guerrero.

De lo UE se aprecia en la tabla 1 gráfico 1, los integrantes del cuerpo colegiado de la institución Unidad Educativa “Dr. Luis Céleri Avilés”; por lo que, el nivel de variable Liderazgo Directivo es deficiente con el 100% en el proceso de la investigación.

Tabla 2

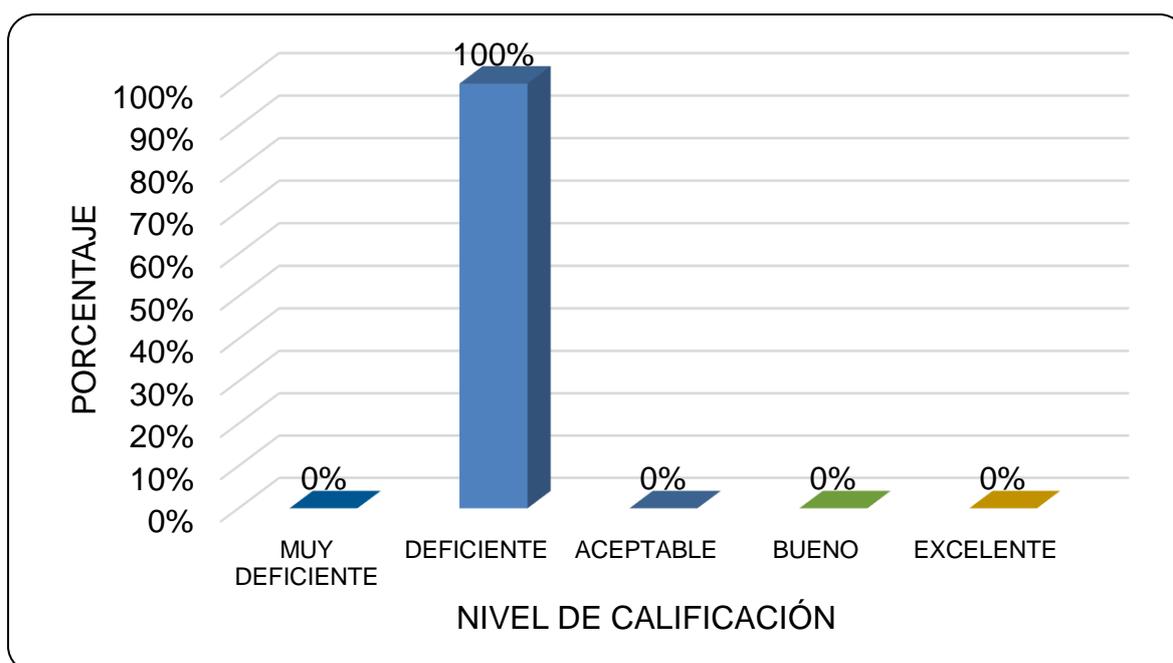
Resultados dimensión: Gestión pedagógico

NIVEL DE CALIFICACIÓN	GESTIÓN PEDAGÓGICA	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Muy deficiente	0	0
Deficiente	36	100
Aceptable	0	0
Bueno	0	0
Excelente	0	0
TOTAL	36	100

Nota: Elaborado por: Cumandá Estefanía, Garcia Guerrero.

Gráfico 1

Resultados dimensión: Gestión pedagógico



Nota: Elaborado por: Cumandá Estefanía, Garcia Guerrero.

De lo que se aprecia en la tabla 2 gráfico 2, los integrantes del cuerpo colegiado de la institución Unidad Educativa “Dr. Luis Céleri Avilés”; por lo que, el nivel de dimensión Gestión Pedagógica es deficiente con el 100% en el proceso de la investigación.

Tabla 3

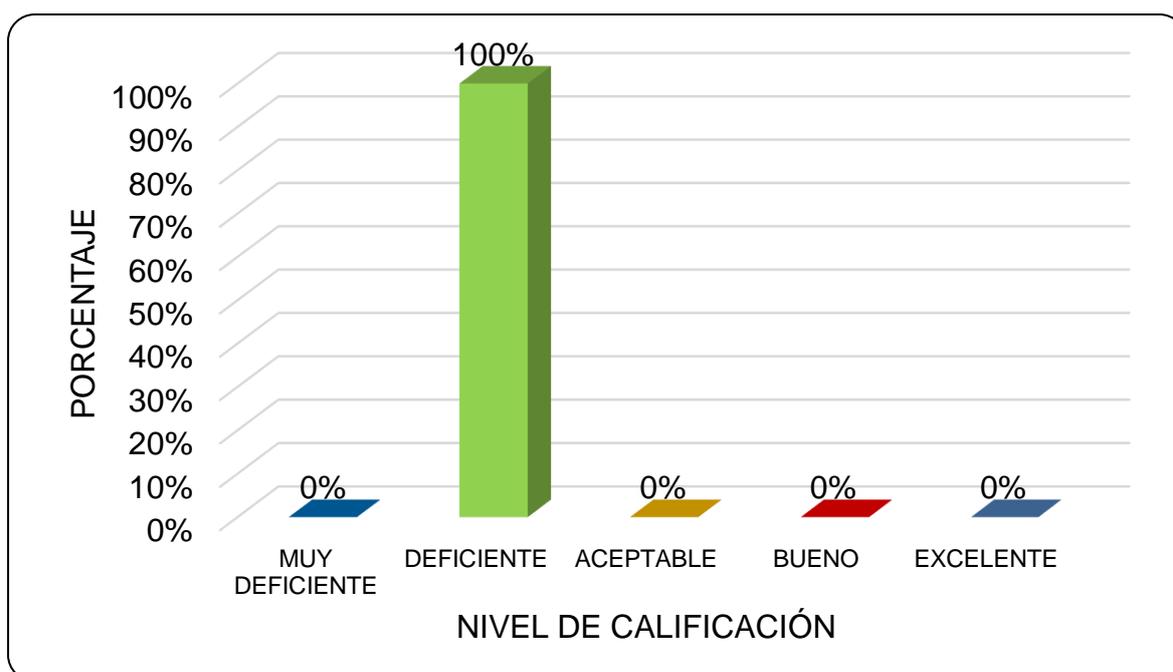
Resultado dimensión gestión institucional

NIVEL DE CALIFICACIÓN	GESTIÓN INSTITUCIONAL	
	GFrecuencia	Porcentaje (%)
Muy deficiente	0	0
Deficiente	36	100
Aceptable	0	0
Bueno	0	0
Excelente	0	0
TOTAL	36	100

Nota: Elaborado por: Cumandá Estefanía, Garcia Guerrero.

Gráfico 2

Resultado dimensión gestión institucional



Nota: Elaborado por: Cumandá Estefanía, Garcia Guerrero.

De lo que se aprecia en la tabla 3 gráfico 3, los integrantes del cuerpo colegiado de la institución Unidad Educativa “Dr. Luis Céleri Avilés”; por lo que, el nivel de dimensión Gestión Institucional es deficiente con el 100% en el proceso de la investigación.

Tabla 4

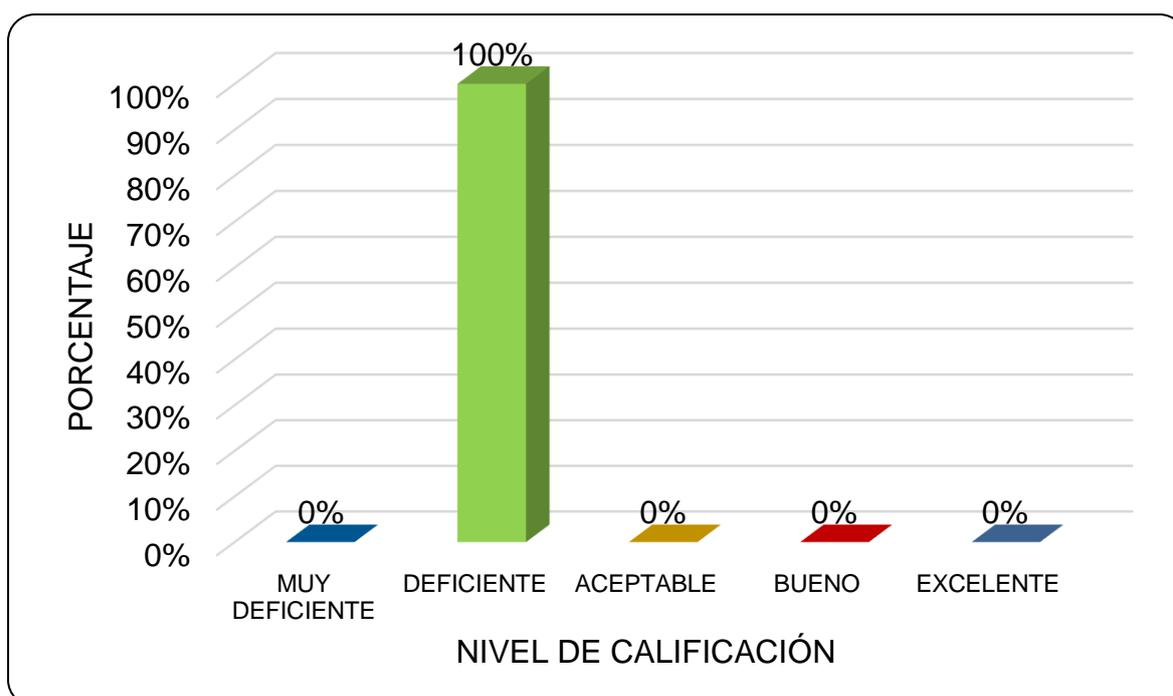
Resultado dimensión gestión administrativa

NIVEL DE CALIFICACIÓN	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Muy deficiente	0	0
Deficiente	36	100
Aceptable	0	0
Bueno	0	0
Excelente	0	0
TOTAL	36	100

Nota: Elaborado por: Cumandá Estefanía, Garcia Guerrero.

Gráfico 3

Resultado dimensión gestión administrativa



Nota: Elaborado por: Cumandá Estefanía, Garcia Guerrero.

De lo que se aprecia en la tabla 4 gráfico 4, los integrantes del cuerpo colegiado de la institución Unidad Educativa “Dr. Luis Céleri Avilés”; por lo que, el nivel de dimensión Gestión Administrativa es deficiente con el 100% en el proceso de la investigación.

Tabla 5

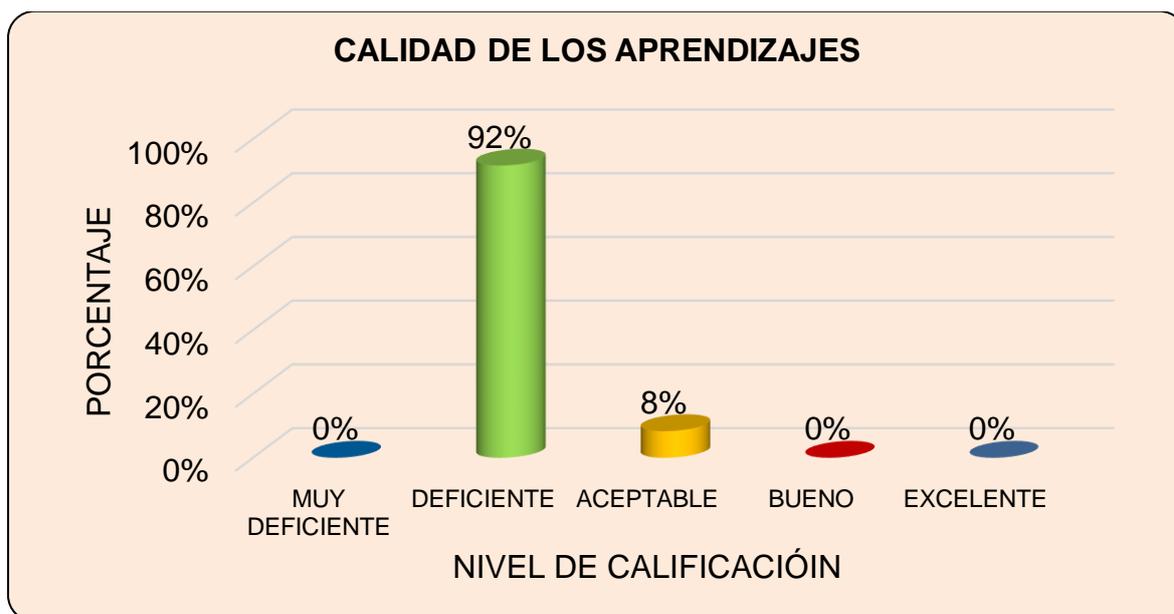
Resltados de la variable calidad de los aprendizajes

NIVEL DE CALIFICACIÓN	CALIDAD DE LOS APRENDIZAJES	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Muy deficiente	0	0
Deficiente	33	92
Aceptable	3	8
Bueno	0	0
Excelente	0	0
TOTAL	36	100

Nota: Elaborado por: Cumandá Estefanía, Garcia Guerrero.

Gráfico 4

Resltados de la variable calidad de los aprendizajes



Nota: Elaborado por: Cumandá Estefanía, Garcia Guerrero.

De lo que se aprecia en la tabla 5 gráfico 5, los integrantes del cuerpo colegiado de la institución Unidad Educativa “Dr. Luis Céleri Avilés”; por lo que, el nivel de variable Calidad de los Aprendizajes es deficiente con el 92% en el proceso de la investigación.

Tabla 6

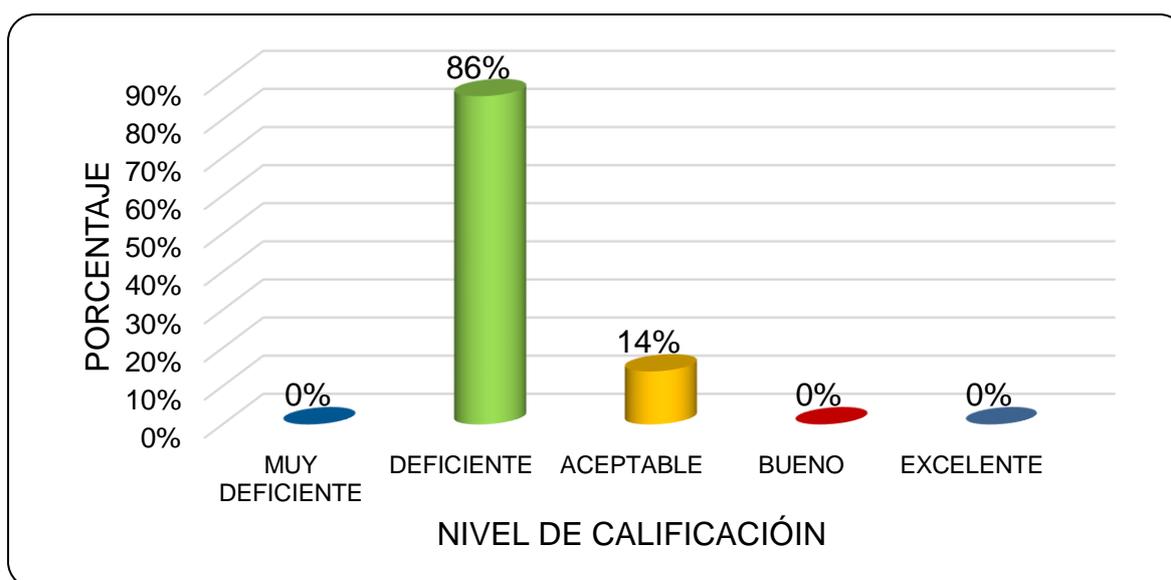
Resultado de la dimensión procesos académicos

NIVEL DE CALIFICACIÓN	PROCESOS ACADÉMICOS	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Muy deficiente	0	0
Deficiente	31	86
Aceptable	5	14
Bueno	0	0
Excelente	0	0
TOTAL	36	100

Nota: Elaborado por: Cumandá Estefanía, Garcia Guerrero.

Gráfico 5

Resultado de la dimensión procesos académicos



Nota: Elaborado por: Cumandá Estefanía, Garcia Guerrero.

De lo que se aprecia en la tabla 6 gráfico 6, los integrantes del cuerpo colegiado de la institución Unidad Educativa “Dr. Luis Céleri Avilés”; por lo que, el nivel de dimensión Procesos Académicos es deficiente con el 86% en el proceso de la investigación.

Tabla 7

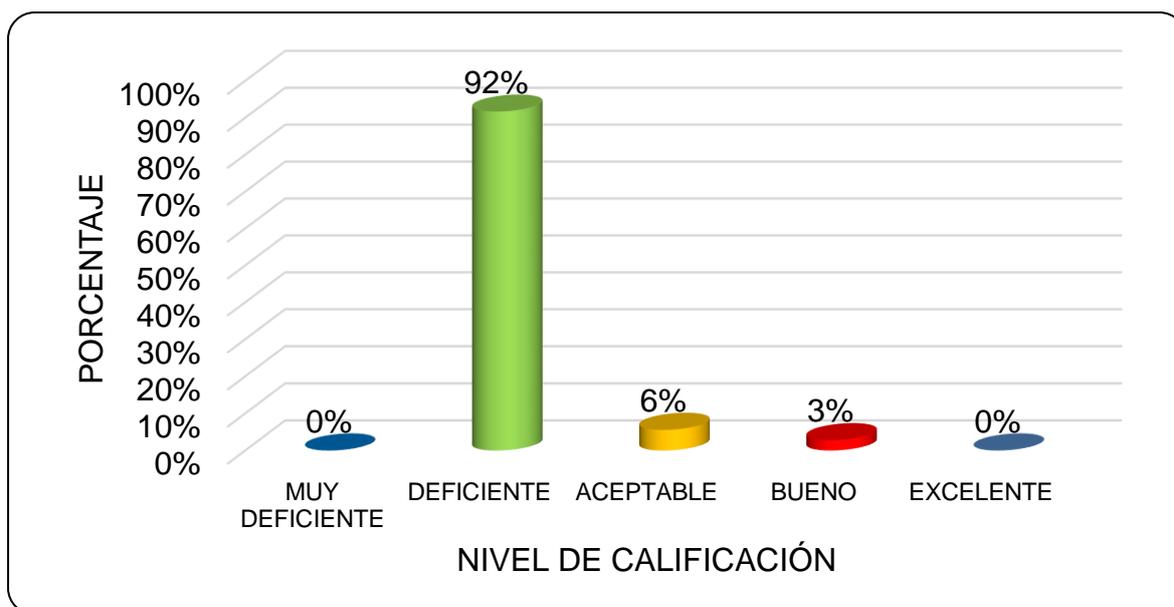
Resultado de la dimensión procesos administrativos

NIVEL DE CALIFICACIÓN	PROCESOS ADMINISTRATIVOS	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Muy deficiente	0	0
Deficiente	33	92
Aceptable	2	6
Bueno	1	3
Excelente	0	0
TOTAL	36	100

Nota: Elaborado por: Cumandá Estefanía, Garcia Guerrero.

Gráfico 6

Resultado de la dimensión procesos administrativos



Nota: Elaborado por: Cumandá Estefanía, Garcia Guerrero.

De lo que se aprecia en la tabla 7 gráfico 7, los integrantes del cuerpo colegiado de la institución Unidad Educativa “Dr. Luis Céleri Avilés”; por lo que, el nivel de dimensión Procesos Administrativos es deficiente con el 92% en el proceso de la investigación.

Tabla 8

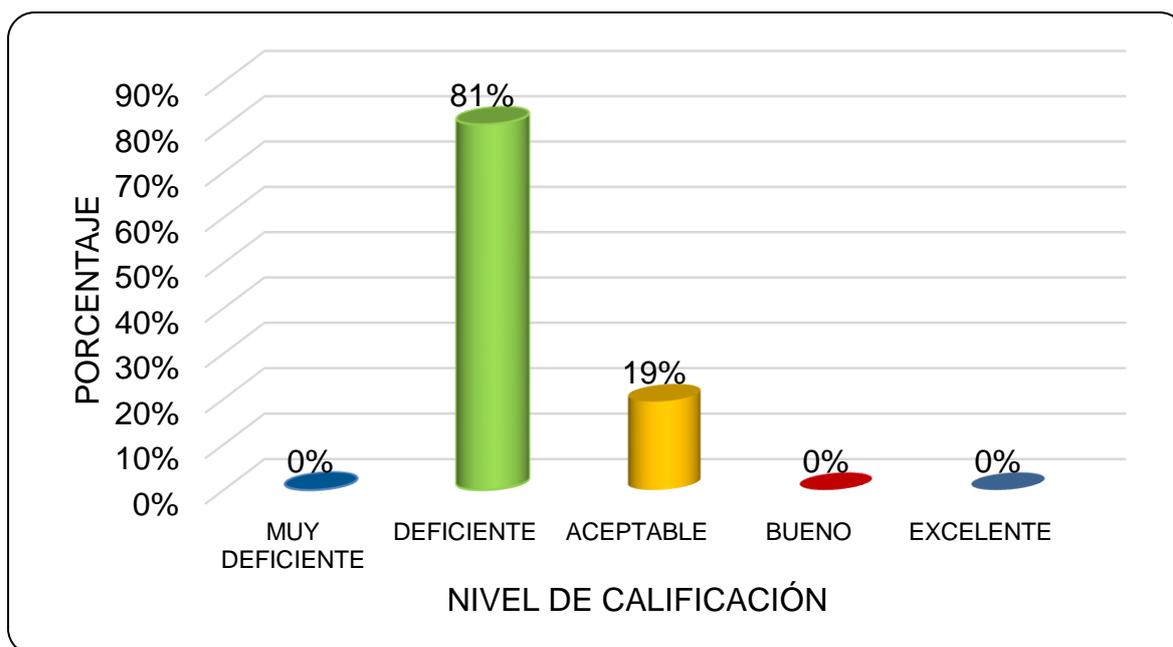
Resultado de la dimensión recursos

NIVEL DE CALIFICACIÓN	RECURSOS	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Muy deficiente	0	0
Deficiente	29	81
Aceptable	7	19
Bueno	0	0
Excelente	0	0
TOTAL	36	100

Nota: Elaborado por: Cumandá Estefanía, Garcia Guerrero.

Gráfico 7

Resultado de la dimensión recursos



Nota: Elaborado por: Cumandá Estefanía, Garcia Guerrero.

De lo que se aprecia en la tabla 7 gráfico 7, los integrantes del cuerpo colegiado de la institución Unidad Educativa “Dr. Luis Céleri Avilés”; por lo que, el nivel de dimensión Recursos es deficiente con el 81% en el proceso de la investigación.

Resultados inferenciales

Tabla 9

Correlación entre el liderazgo directivo y la calidad de los aprendizajes

		Liderazgo Directivo	Calidad de los Aprendizajes
Liderazgo Directivo	Correlación de Pearson	1	-0,103
	Sig. (bilateral)		0,551
	N	36	36
Calidad de los Aprendizajes	Correlación de Pearson	-0,103	1
	Sig. (bilateral)	0,551	
	N	36	36

Nota: Elaborado por: Cumandá Estefanía, Garcia Guerrero.

La correlación entre las relaciones Liderazgo Directivo y Calidad de los Aprendizajes del cuerpo colegiado de la institución Unidad Educativa “Dr. Luis Céleri Avilés”; por lo que, el nivel es significativa al presentar valores negativos (sig. = 0,551 > - 0,103)

Prueba de hipótesis,

H1. Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la calidad de los aprendizajes en la Unidad Educativa Dr. Luis Céleri Avilés, Ecuador 2019.

H0. No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la calidad de los aprendizajes en la Unidad Educativa Dr. Luis Céleri Avilés, Ecuador 2019.

Estadísticos de prueba: t de Student

$$t_v = \frac{r - \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Donde:

Nivel de significancia: $\alpha = 0,551$

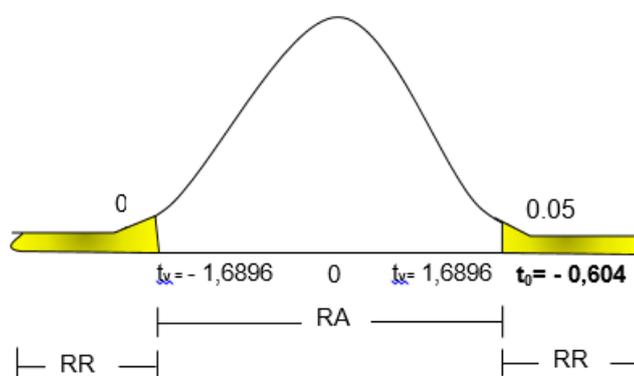
Valor de t de Student tabulado: - 0,604

Valor de t Student calculado

$$t_0 = \frac{-0,103\sqrt{36 - 2}}{\sqrt{1 - (-0,103)^2}} = -0,604$$

Grafico 10.

Distribución de normalidad



Nota: Elaborado por: Cumandá Estefanía, Garcia Guerrero.

Decisión. Si el valor de t obtenido es igual a $-0,604$ y la sig. = $0,551$, el valor se ubica en la región de rechazo; por lo tanto se rechaza la H_0 y se acepta la H_1

Conclusión. Por lo tanto, existe relación significativa entre las variables Liderazgo Directivo y Calidad de los Servicios del cuerpo colegiado de la institución Unidad Educativa Dr. "Luis Céleri Avilés"

Correlación específica 1

Tabla 10.

Correlación entre la gestión pedagógica y calidad de los aprendizajes

		Gestión Pedagógica	Calidad de los Aprendizajes
Gestión Pedagógica	Correlación de Pearson	1	0,040
	Sig. (bilateral)		0,817
	N	36	36
Calidad de los Aprendizajes	Correlación de Pearson	0,040	1
	Sig. (bilateral)	0,817	
	N	36	36

Nota: Elaborado por: Cumandá Estefanía, Garcia Guerrero.

La correlación entre las relaciones Gestión Pedagógica y Calidad de los Aprendizajes del cuerpo colegiado de la institución Unidad Educativa "Dr. Luis

Céleri Avilés”; por lo que, el nivel es significativa al presentar valores negativos (sig. = 0,817 > 0,04)

Prueba de hipótesis.

H1 = Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y la calidad de los aprendizajes en la Unidad Educativa Dr. Luis Celleri Aviles, Ecuador 2019.

HO = No existe relación significativa entre la gestión pedagógica y la calidad de los aprendizajes en la Unidad Educativa Dr. Luis Celleri Aviles, Ecuador 2019.

Estadísticos de prueba: t de Student

$$t_v = \frac{r - \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Donde:

Nivel de significancia: $\alpha = 0,817$

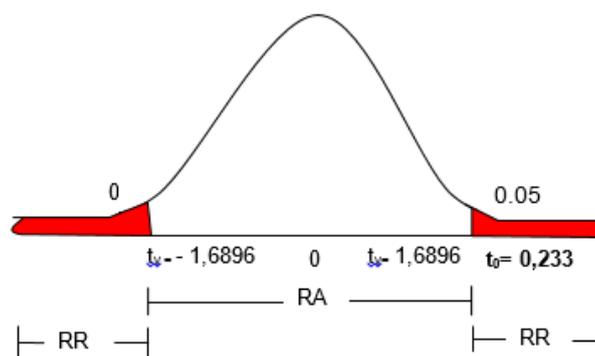
Valor de t de Student tabulado: 0,233

Valor de t Student calculado

$$t_0 = \frac{0,04\sqrt{36 - 2}}{\sqrt{1 - (0,04)^2}} = 0,233$$

Grafico 11:

Distribución de normalidad



Nota: Elaborado por: Cumandá Estefanía, Garcia Guerrero.

Decisión. Si el valor de t obtenido es igual a 0,233 y la sig. = 0,817; el valor se ubica en la región de rechazo; por lo tanto se rechaza la HO y se acepta la H1

Conclusión. Por lo tanto, existe relación significativa entre la dimensión Gestión Pedagógica y Calidad de los Servicios del cuerpo colegiado de la institución Unidad Educativa Dr. “Luis Céleri Avilés”

Correlación específica 2

Tabla 10

Correlación entre la gestión institucional y calidad de los aprendizajes

		Gestión Institucional	Calidad de los Aprendizajes
Gestión Institucional	Correlación de Pearson	1	-,179
	Sig. (bilateral)		,295
	N	36	36
Calidad de los Aprendizajes	Correlación de Pearson	-,179	1
	Sig. (bilateral)	,295	
	N	36	36

Nota: Elaborado por: Cumandá Estefanía, Garcia Guerrero.

La correlación entre las relaciones Gestión Institucional y Calidad de los Aprendizajes del cuerpo colegiado de la institución Unidad Educativa “Dr. Luis Céleri Avilés”; por lo que, el nivel es significativa al presentar valores negativos (sig. = 0,295 < - 0,179)

Prueba de hipótesis.

H1 = Existe relación significativa entre la gestión institucional y la calidad de los aprendizajes en la Unidad Educativa Dr. Luis Céleri Avilés, Ecuador 2019.

HO = No existe relación significativa entre la gestión institucional y la calidad de los aprendizajes en la Unidad Educativa Dr. Luis Céleri Avilés, Ecuador 2019.

Estadísticos de prueba: t de Student

$$t_v = \frac{r - \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Donde:

Nivel de significancia: $\alpha = 0,295$

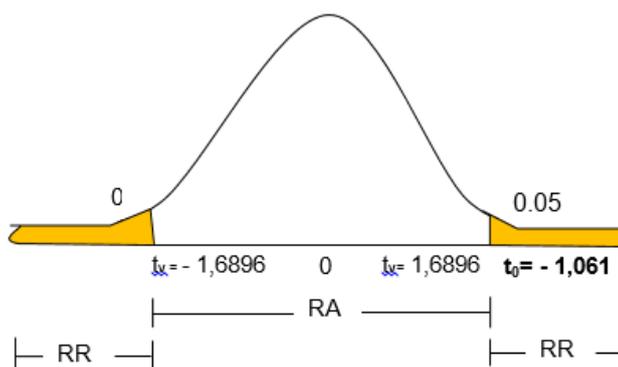
Valor de t de Student tabulado: - 1,061

Valor de t Student calculado

$$t_0 = \frac{-0,179\sqrt{36-2}}{\sqrt{1-(-0,179)^2}} = -1,061$$

Grafico 12:

Distribución de normalidad



Nota: Elaborado por: Cumandá Estefanía, Garcia Guerrero.

Decisión. Si el valor de t obtenido es igual a $- 1,061$ y la sig. = 0,295; el valor se ubica en la región de rechazo; por lo tanto se rechaza la H_0 y se acepta la H_1

Conclusión. Por lo tanto, existe relación significativa entre la dimensión Gestión Institucional y Calidad de los Servicios del cuerpo colegiado de la institución Unidad Educativa Dr. "Luis Céleri Avilés"

Tabla 11

Correlación entre la gestión administrativa y calidad de los aprendizajes

		Gestión Administrativa	Calidad de los Aprendizajes
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	1	-,102
	Sig. (bilateral)		,554
	N	36	36
Calidad de los Aprendizajes	Correlación de Pearson	-,102	1
	Sig. (bilateral)	,554	
	N	36	36

Nota: Elaborado por: Cumandá Estefanía, Garcia Guerrero.

La correlación entre las relaciones Gestión Administrativa y Calidad de los Aprendizajes del cuerpo colegiado de la institución Unidad Educativa “Dr. Luis Céleri Avilés”; por lo que, el nivel es significativa al presentar valores negativos (sig. = 0,554 > - 0,102)

Prueba de hipótesis.

H1 = Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la calidad de los aprendizajes en la Unidad Educativa Dr. Luis Céleri Avilés, Ecuador 2019.

HO = No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la calidad de los aprendizajes en la Unidad Educativa Dr. Luis Céleri Avilés, Ecuador 2019.

Estadísticos de prueba: t de Student

$$t_v = \frac{r - \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Donde:

Nivel de significancia: $\alpha = 0,554$

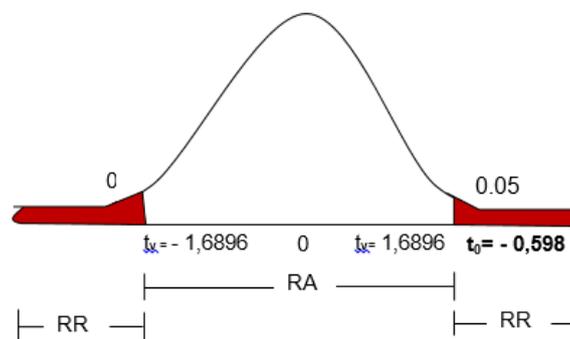
Valor de t de Student tabulado: - 0,598

Valor de t Student calculado

$$t_0 = \frac{-0,102\sqrt{36 - 2}}{\sqrt{1 - (-0,102)^2}} = -0,598$$

Grafico 13:

Distribución de normalidad.



Nota: Elaborado por: Cumandá Estefanía, Garcia Guerrero.

Decisión. Si el valor de t obtenido es igual a - 0,598 y la sig. = 0,554; el valor se ubica en la región de rechazo; por lo tanto se rechaza la HO y se acepta la H1

Conclusión. Por lo tanto, existe relación significativa entre la dimensión Gestión Administrativa y Calidad de los Servicios del cuerpo colegiado de la institución Unidad Educativa Dr. "Luis Céleri Avilés"

V. DISCUSIÓN

La tesis “El liderazgo directivo y su relación con la calidad de los aprendizajes en la unidad educativa Dr. Luis Céleri Avilés, Ecuador 2019” la variable Liderazgo Directivo incide de forma negativa en el proceso de investigación al determinar que existe un 100% de deficiencia en el proceso administrativo (Tabla No. 1); por lo que, (Saen, 2017) indica que el liderazgo y la motivación en los puestos de trabajos hacen comprometer a los colaboradores en los diferentes escenarios del campo educativo y les convierte en docentes creativos, competitivos con un grado de posibilidad de influenciar en la comunidad educativa (pág. 91).

La información presentada por las dimensiones hace que la investigación tenga el aval de las autoridades para corregir los procesos administrativos hacia un orden institucional guiado por el liderazgo directivo; en la dimensión Gestión Pedagógica se obtuvo un porcentaje alto del 100% como deficiente (Tabla N0. 2); de la misma forma en la dimensión Gestión Institucional (Tabla N0. 3) y Gestión Administrativa el resultado también alcanza la valoración deficiente del 100% (Tabla N0. 4).

En la variable Calidad de los Aprendizajes la valoración es del 100%, indica que existe un deficiente proceso pedagógico que a corto o largo plazo presentará procedimientos poco favorable a la institución educativa (Tabla N0. 5); de la investigación La calidad del proceso de enseñanza según (Rodríguez, 2012, pág. 139) aporta que el alumnado siempre valora lo que el docente le facilita en el quehacer educativo.

La dimensión Procesos Académicos realizada a los docentes de la Unidad Educativa Dr. Luis Céleri Avilés el 88% respondió que los procesos académicos son deficientes en relación al 14% (Tabla N0. 6) indicaron que los procesos son aceptables apuntando que es responsabilidad de los docentes en cumplir con la información necesaria en el campo académico.

Por lo que indica, la dimensión Procesos Administrativos el 92% respondió el proceso es deficiente, el 6% indicaron que los procesos administrativos tienen un grado de aceptable cuando los docentes cumplen con las actividades educativas, frente al 3% (Tabla N0. 7) supo manifestar que los procesos son buenos; indicador

que es analizada para fomentar el trabajar en equipo dentro de la institución educativa.

Por otro lado, la dimensión Recursos Administrativos; se obtuvo el 81% indicando él hace falta el recurso humano, tecnológico y económico; un grupo bastante minúsculo de docentes respondieron con el 19% indicando que los recursos son utilizados con un grado de asignación aceptable (Tabla N0.8).

Por lo tanto, los resultados que se lograron obtener en el campo educativos; son guiados por el grado de libertad y comprueba la significancia entre Liderazgo y Calidad de los aprendizajes; se comprueba la relación en las dos variables.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una relación significativa entre las variables Liderazgo Directivo y Calidad de los Aprendizajes que beneficie el trabajo docente de la Unidad Educativa Dr. "Luis Célleri Avilés" 2020 lo que se comprobó con el estado de la t Student. Además, se pudo analizar la Correlación de Pearson de $-0,103$; ($\text{sig.} = 0,551 > -0,103$) que indica que existe una relación de Liderazgo del 100%.
2. Se determinó que existe una relación significativa entre la dimensión Gestión Pedagógica y Calidad de los Aprendizajes en beneficio del trabajo docente de la Unidad Educativa Dr. "Luis Célleri Avilés" 2020 lo que se comprobó con el estado de la t Student. Además, se pudo analizar la Correlación de Pearson de $0,40$; ($\text{sig.} = 0,817 > 0,04$) que indica que existe una relación de Liderazgo del 100%.
3. Se determinó que existe una relación significativa entre la dimensión Gestión Institucional y Calidad de los Aprendizajes en beneficio del trabajo docente de la Unidad Educativa Dr. "Luis Célleri Avilés" 2020 lo que se comprobó con el estado de la t Student. Además, se pudo analizar la Correlación de Pearson de $-0,179$; ($\text{sig.} = 0,295 < 0,04$) que indica que existe una relación de Liderazgo del 100%.
4. Se determinó que existe una relación significativa entre la dimensión Gestión Administrativa y Calidad de los Aprendizajes en beneficio del trabajo docente de la Unidad Educativa Dr. "Luis Célleri Avilés" 2020 lo que se comprobó con el estado de la t Student. Además, se pudo analizar la Correlación de Pearson de $-0,102$; ($\text{sig.} = 0,554 < 0,04$) que indica que existe una relación de Liderazgo del 100%.

VII. RECOMENDACIONES

1. Del planteamiento realizado en la investigación existe relación significativa entre la gestión pedagógica y la calidad de los aprendizajes en la Unidad Educativa Dr. Luis Célleri Avilés, Ecuador 2020 para que beneficie el proceso axiomáticos de la sala de clase.
2. Que, exista una relación entre la gestión institucional y la calidad de los aprendizajes en la Unidad Educativa Dr. Luis Célleri Avilés, Ecuador 2020 entre directivos y docentes, en busca de una interacción educativa con altos estándares de conveniencia.
3. Que, los integrantes deben buscar la relación significativa entre la gestión administrativa y la calidad de los aprendizajes en la Unidad Educativa Dr. Luis Célleri Avilés, Ecuador 2020 a través de acciones pedagógicas donde se respete el trabajo individual y colectivo de la población educativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arteaga Chigne, V. (2006). Tesis de Maestría "Grado de Relación entre Liderazgo, Relaciones Interpersonales y el Clima Organizacional Percibido por los Trabajadores de Institución Educativa Nacional "A" del Perú. Lima-Perú: Recuperado de <http://www.enplenitud.com/download/tesis01.pdf>.
- Córcega, A. (2009). Análisis de los factores que influyen en el clima organizacional del Liceo bolivariano "Creación Cantarrana", Cumana-Estado Sucre. Año 2007-2008. UDO. Estado Sucre – Venezuela.
- Garza, D. (2010). El clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaría de seguridad pública. Tesis de maestría inédita, Universidad Autónoma de Tamaulipas, Tamaulipas-México). Recuperada de <http://www.fcav.uat.edu.mx/siap/data/TMDE021.pdf>
- López, M (2006). Lenguaje Transparente. Relaciones Interpersonales en la Empresa. España: Instituto de Estudios Almerienses.
- Matos, M. (2009). Comunicación y relaciones interpersonales entre directivos y docentes. (Tesis de maestría inédita). Universidad de Zulia: Maracaibo-Venezuela.
- Méndez, C. (2006). Clima Organizacional en Colombia. Centro Editorial. Colombia
- Morocho, N. (2010). Tesis Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01-Lima Sur. Tesis de maestría inédita. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú.
- Parí, R. (2008). Relación entre clima laboral y desempeño docente en el nivel secundario de la Institución Educativa Pedro A. Labarthe de Lima en 2008. Tesis de maestría inédita, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – La Cantuta, Lima - Perú).
- Zaga, M. (2001). Relación Del Clima Organizacional Con El Desempeño Docente del Complejo Educativo De Huaraya, Provincia De Moho, Puno – 2011. Lima, Perú

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

Variable	Dimensiones	Indicadores	
V1 = Liderazgo directivo	Gestión pedagógica	Organiza la malla curricular	
		Orienta la preparación de la enseñanza	
		Evalúa el rendimiento académico	
	Gestión institucional	Define la planificación institucional	
		Dirige el proyecto pedagógico institucional	
		Determina el proceso de aprendizaje en los estudiantes	
	Gestión administrativa	Elabora la planificación estratégica	
		Determina la visión de la institución	
		Busca alianzas estratégicas entre instituciones	
		Liderazgo administrativo	
	Variable	Dimensiones	Indicadores
	V2 = Calidad de los aprendizajes	Procesos académicos	Determina aspectos pedagógicos en la institución educativa
Gestiona aspectos didácticos que guían el aprendizaje			
Procesos administrativo		Determina la planificación institucional	
		Busca la dirección de los procesos administrativos de la institución educativa	
		Lidera el control de las actividades administrativas de la institución	
Recursos		Gestiona los recursos financieros para mejorar la infraestructura institución	
		Utiliza los recursos tecnológicos para fortalecer el proceso enseñanza aprendizaje	
		Genera condiciones adecuadas para que el talento humano se capacite	

Nota: Elaborado por: Cumandá Estefanía, Garcia Guerrero.

Anexo 2

Propuesta: “Manual para mejorar el liderazgo directivo en la calidad de los aprendizajes de la comunidad educativa Dr. Luis Célleri Avilés”

Objetivo general

Diseñar el manual que mejore el liderazgo directivo en la calidad de los aprendizajes mediante la aplicación de actividades pedagógicas para que permita una adecuada convivencia entre directivos y docentes de la Unidad Educativa Dr. Luis Célleri Avilés.

Objetivos específicos

- Describir los principios básicos mediante la aplicación de normas para que mejore el clima laboral en la Unidad Educativa Dr. Luis Célleri Avilés.
- Realizar revisiones periódicas para el mejoramiento del desempeño docente mediante la gestión institucional en la Unidad Educativa Dr. Luis Célleri Avilés.
- Caracterizar el manual de funciones para directivos, docentes y padres de familias para que mejore la gestión administrativa en la Unidad Educativa Dr. Luis Célleri Avilés.

Involucrados

El trabajo educativo requiere de gestiones de orden pedagógico, institucional y de administración enfocados en el trabajo docente los directivos realizarán acciones que beneficien el servicio educativo; el hacer cumplir los deberes formativos descritos en el Plan Operativo Anual Institucional y asentados en el Código de Convivencia tiene como fin dar cumplimiento de las atribuciones, deberes y funciones del personal administrativo, docente y docente de la Unidad Educativa Dr. Luis Célleri Avilés.

Beneficiario

Personal administrativo

Personal docente

Personal docente

Personal de servicio

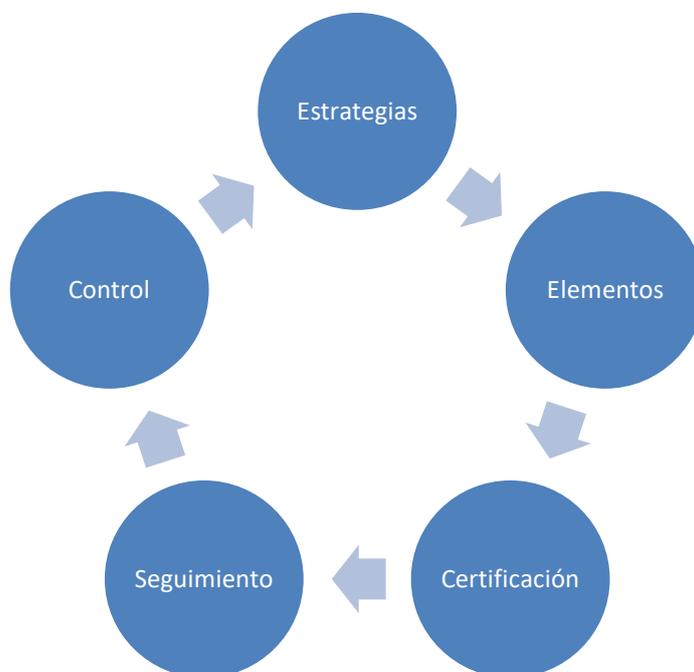
Personal (padres de familia)

Personal estudiantil

Diseño de la propuesta

En el diseño de la propuesta para el “Manual para mejorar el liderazgo directivo en la calidad de los aprendizajes de la comunidad educativa Dr. Luis Célleri Avilés” se evaluará:

Figura 1. Elementos del manual



Nota: Elaborado por: Cumandá Estefanía, Garcia Guerrero.

Taller 1

Tema: Clima Organizacional

Objetivo:

Caracterizar los contenidos para el logro de un buen clima organizacional mediante la valoración del trabajo autónomo de los integrantes de la comunidad educativa Dr. Luis Célleri Avilés”

Actividades:

- Observar la gestión directiva de las autoridades frente a los docentes
- Dialogar los efectos del mal comportamiento directivo
- Realizar conversatorios de la práctica del buen clima organizacional
- Conclusiones y recomendaciones

Recursos:

Sala de usos múltiples

Pizarra
Marcadores
Proyector
Computador

Evaluación:

- Describe los adecuados procesos para ejercer un adecuado clima organizacional en la comunidad educativa

Taller 2

Tema: Condiciones y efecto de un buen liderazgo

Objetivo:

- Caracterizar los contenidos que determine las condiciones y efecto de una buena gestión de liderazgo mediante la valoración del trabajo autónomo de los integrantes de la comunidad educativa Dr. Luis Céleri Avilés”

Actividades:

- Presentar videos “Proceso no adecuados de un administrador”
- Efectuar conversatorios
- Trabajos en grupos
- Presentación de propuestas
- Conclusiones y recomendaciones

Recursos:

Sala de usos múltiples
Pizarra
Marcadores
Proyector
Computador

Evaluación:

- Describe los adecuados procesos para ejercer las condiciones y efecto de un buen liderazgo en la comunidad educativa

Taller N0. 3

Tema: Modelos para analizar la gestión pedagógica

Objetivo:

- Presentar los modelos educativos que determine las condiciones y efecto de una buena gestión pedagógica mediante la valoración del trabajo autónomo de los integrantes de la comunidad educativa Dr. Luis Céleri Avilés”

Actividades:

- Realizar grupos de trabajo
- Determinar los modelos pedagógicos
- Efectuar conversatorios
- Trabajos en grupos
- Presentación de propuestas
- Conclusiones y recomendaciones

Recursos:

Sala de usos múltiples

Pizarra

Marcadores

Proyector

Computador

Evaluación:

- Describe los adecuados procesos para ejercer las condiciones y efecto de un buen liderazgo en la comunidad educativa

Taller 4

Tema: Clima social del centro educativo

Objetivo:

- Presentar las propuestas para un clima social en el centro educativo mediante la valoración del trabajo autónomo de los integrantes de la comunidad educativa Dr. Luis Céleri Avilés”

Actividades:

- Observar el trabajo del medio laboral
- Enfocar acciones sociales del clima laboral

- Trabajos en grupos
- Presentación de propuestas
- Conclusiones y recomendaciones

Recursos:

Sala de usos múltiples

Pizarra

Marcadores

Proyector

Computador

Evaluación:

Describe los adecuados procesos para ejercer las condiciones y efecto de un buen liderazgo en la comunidad educativa

Anexos 3

ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES Y DIRECTIVOS CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Objetivo: La encuesta tiene como objetivo evaluar aspectos básicos que se requieren en una institución educativa en función al liderazgo educativo de la Unidad Educativa Dr. Luis Célleri Avilés, Ecuador 2019.

Al realizar la encuesta es necesario que usted conteste con la mayor sinceridad. La información es confidencial.

Indicaciones generales: Las respuestas van en función a las propias actuaciones

Instrucciones generales: La preguntas deben contestarse mediante en la escala que se presenten marcando una X en la casilla señalada.

Datos informativos

Docente

Administrativo

Género:

Masculino

Femenino

Leyenda

Siempre=1

Casi siempre=2

Normalmente=3

A veces=4

Casi nunca=5

Dimensiones	Indicadores	Valoración				
		1	2	3	4	5
Gestión pedagógica	1. ¿Conoce usted cuales son las funciones de la asesoría pedagógica?					
	2. ¿Los procedimientos pedagógicos cumplen con las necesidades institucionales?					
	3. ¿Tiene conocimiento pleno de las teorías sociológicas en la gestión pedagógica?					
	4. ¿Conoce de los criterios que se emplean para diseñar un currículo educativo?					
	5. ¿Busca estrategias para mejorar el rendimiento académico entre docentes?					
	6. ¿Está dispuesto a prestar atención al equipo de trabajo docente de forma permanente?					
	7. ¿Existen modelos pedagógicos que rediseñan los procesos educativos?					
	8. ¿Los cambios pedagógicos favorecen el trabajo docente en la institución educativa?					

	9. ¿La gestión pedagógica ha mejorado el rendimiento educativo en la institución?				
	10. ¿Cumple con las acciones pedagógicas de las áreas de estudios?				
Gestión institucional	11. ¿Se valora la gestión educativa realizada por el personal docente?				
	12. ¿El proceso de escolaridad, cumple con los requerimientos direccionados por los Distritos de Educación?				
	13. ¿Se evalúan los logros alcanzados en el proceso pedagógico institucional?				
	14. ¿Se cumplen los procesos administrativos en función del aprendizaje de los estudiantes?				
	15. ¿Los cambios de gestión institucional favorecen el trabajo docente en la institución educativa?				
	16. ¿La gestión institucional ha mejorado el rendimiento educativo?				
	17. ¿Se realizan procesos de evaluación institucional a personal docente, docente y administrativo?				
	18. ¿Define y persigue intereses instituciones?				
	19. ¿Es práctico para tomar decisiones que favorecen a la institución?				
	20. ¿Anima al personal docente para que sean responsables con las actividades institucionales?				
Gestión administrativa	21. ¿Se involucra para realizar la planificación estratégica institucional?				
	22. ¿Los cambios administrativos favorecen el trabajo docente en la institución educativa?				
	23. ¿La gestión administrativa mejora el rendimiento educativo en la institución?				
	24. ¿Se considera un líder administrativo dentro de la institución educativa?				
	25. ¿Considera que el equipo de trabajo docente sigue recomendaciones positivas?				
	26. ¿Cree que el trabajo docente cumple las actividades establecido en el cronograma de actividades?				
	27. ¿Se esfuerza en las tareas diarias que se realizan en la institución?				
	28. ¿Se considera líder para la población educativa?				
	29. ¿Soluciona los conflictos en función del personal educativo?				

	30. ¿Desempeña funciones para ganar confianza y autoestima entre los docentes?						
--	--	--	--	--	--	--	--

Muchas gracias por su participación

Fecha de aplicación de la ficha: _____

Departamento: _____

**ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES Y DIRECTIVOS
CUESTIONARIO DE CALIDAD DE LOS APRENDIZAJES**

Objetivo: La encuesta tiene como objetivo evaluar aspectos básicos que se requieren en una institución educativa en función a la calidad de los aprendizajes de la Unidad Educativa Dr. Luis Célteri Avilés, Ecuador 2019.

Al realizar la encuesta es necesario que usted conteste con la mayor sinceridad. La información es confidencial.

Indicaciones generales: Las respuestas van en función a las propias actuaciones

Instrucciones generales: La preguntas deben contestarse mediante en la escala que se presenten marcando una X en la casilla señalada.

Datos informativos

Docente Administrativo

Género: Masculino Femenino

Leyenda

Siempre (1) Casi siempre (2) Normalmente (3) A veces (4) Casi nunca (5)

Dimensiones	Indicadores	Valoración				
		1	2	3	4	5
Procesos académicos	1. ¿Los procedimientos pedagógicos cumplen con las necesidades institucionales?					
	2. ¿Cree usted, que la didáctica juega un rol importante en las actividades educativas?					
	3. ¿Toma atención a los problemas de aprendizajes que se presentan dentro de la institución?					
	4. ¿Usted muestra respeto a los docentes que dirigen estructuras de aprendizajes con los estudiantes?					
	5. ¿Reconoce los esfuerzos académicos alcanzados por docentes en la institución?					
	6. ¿Motiva al personal docente para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes?					
Procesos administrativos	7. ¿Considera que la planificación institucional ayuda alcanzar los procesos administrativos?					
	8. ¿Los procesos administrativos dependen del comportamiento de los docentes?					
	9. ¿El control educativo va en función de los intereses del proceso administrativo?					

	10. ¿Se realizan evaluaciones periódicas entre el personal para mejorar la calidad de los aprendizajes?					
	11. ¿Orienta el trabajo docente para que desempeñe de forma eficiente?					
	12. ¿Evita compartir información con los docentes?					
Recursos	13. ¿Motiva al personal docente a realizar procesos de capacitación?					
	14. ¿Se involucra para gestionar recursos financieros para mejorar la infraestructura en la institución?					
	15. ¿La infraestructura educativa sirve para impulsar el proceso de aprendizaje institucional?					
	16. ¿Los mobiliarios ayudan el proceso de calidad en el aprendizaje?					
	17. ¿Los recursos didácticos sirven de apoyo en el aprendizaje en la población educativa?					
	18. ¿Maneja los recursos tecnológicos sin dificultad?					

Muchas gracias por su participación

Fecha de aplicación de la ficha: _____

Departamento: _____

Anexo 4

VALIDACIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Título de la investigación **“El liderazgo directivo y su relación con la calidad de los aprendizajes en la unidad educativa Dr. Luis Céleri Avilés, Ecuador 2019”**

Nombre y apellido del experto: **MSc. Leandro Feliciano De La A Domínguez**

Institución en la que trabaja/ Cargo: **UE Dr. Luis Céleri Avilés / Docente**

Nombre del instrumento: **Cuestionario Liderazgo directivo**

Autor del instrumento: **Lcda. GARCIA GUERRERO, Cumandá Estefanía**

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con el lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables de estudio					
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivo de la investigación					
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio					

CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación					
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio					
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación					
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento					
TOTAL						

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Los indicadores de la presente investigación cumple con el proceso metodológico y del rigor científico en las variables, por lo que, el instrumento debe ser aplicado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

MSc. Leandro Feliciano De La A Domínguez
Cedula 0914881636

VALIDACIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Título de la investigación **“El liderazgo directivo y su relación con la calidad de los aprendizajes en la unidad educativa Dr. Luis Célleri Avilés, Ecuador 2019”**

Nombre y apellido del experto: **MSc. Leandro Feliciano De La A Domínguez**

Institución en la que trabaja/ Cargo: **UE Dr. Luis Célleri Avilés / Docente**

Nombre del instrumento: **Cuestionario Calidad en el aprendizaje**

Autor del instrumento: **Lcda. GARCIA GUERRERO, Cumandá Estefanía**

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

Criterios	Indicadores	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con el lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables de estudio					
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivo de la investigación					
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación					

COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio					
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación					
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento					
TOTAL						

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Los indicadores de la presente investigación cumple con el proceso metodológico y del rigor científico en las variables, por lo que, el instrumento debe ser aplicado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

MSc. Leandro Feliciano De La A Domínguez
Cedula 0914881636