



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo docente y calidad educativa en la Red 27 –
UGEL 04 - Comas 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa**

AUTOR:

Br. Jessika Karina Herrera Grijalva

ASESOR:

Dr. Ulises Córdova García

SECCIÓN:

Docencia y Gestión

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

2019



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): HERRERA GRIJALVA, JESSIKA KARINA

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa*, ha sustentado la tesis titulada:

LIDERAZGO DOCENTE Y CALIDAD EDUCATIVA EN LA RED 27 -UGEL 04- COMAS 2018

Fecha: 7 de marzo de 2019

Hora: 2:45 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Felipe Guizado Oscoco

Firma:

SECRETARIO: Dr. Arturo Eduardo Melgar Begazo

Firma:

VOCAL: Dr. Ulises Córdova García

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Estilo y redacción APA

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

Dedico la presente tesis, a mi madre querida, por su apoyo incondicional en esta tarea de avanzar profesionalmente, para brindar una educación de calidad como se merecen nuestros estudiantes de hoy con el constante avance de la ciencia y la tecnología.

Agradecimiento

Mi más sincero agradecimiento especialmente a Dios quien me abrió el camino de la vida de una manera fácil de recorrer siguiendo sus pasos, enseñanzas, Por otro lado al Rector fundador Cesar Acuña Peralta por haberme dado la oportunidad de seguir profesionalizándome al haber creado el programa de maestría a bajo costo al alcance del magisterio nacional

Declaratoria de autoría

Yo, Jessika Karina Herrera Grijalva, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Docencia y Gestión de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Liderazgo docente y calidad educativa en la red educativa 27 – UGEL 4 - Comas – 2018”, presentada, en 131 folios para la obtención del grado académico de Maestra en docencia y gestión es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Lima, 14 de Febrero de 2019



Br Jessika Karina Herrera Grijalva

DNI: 15283565

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, para elaborar la tesis, presento el trabajo de investigación titulado: Liderazgo Docente y calidad educativa en la Red 27, UGEL 04 - Comas 2018.

En este trabajo se describe los hallazgos de la investigación, la cual tuvo como objetivo: Determinar de qué manera se relaciona Liderazgo Docente y calidad educativa en la Red 27, UGEL 04 - Comas 2018; con una muestra de 140 trabajadores.

El estudio está compuesto por siete secciones, en el primero denominado Introducción se describe el problema de investigación, justificación, antecedentes y objetivos que dan los primeros conocimientos del tema, así como la fundamentación científica de las variables Liderazgo Docente y calidad educativa, en la segunda sección se presenta los componentes metodológicos, en la tercera sección se presenta los resultados, seguidamente en la cuarta sección la discusión del tema, en la quinta sección se desarrollan las conclusiones arribadas, mientras que en la sexta sección exponen las recomendaciones y en la séptima sección se adjunta las referencias y por último se colocan los apéndices.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora.



Br Jessika Karina Herrera Grijalva

DNI: 15283565

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo: Determinar de qué manera se relaciona Liderazgo docente y calidad educativa en la Red 27 – UGEL 04 - Comas 2018.

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental – transversal – correlacional con dos variables. La población estuvo conformada por 219 y la muestra fue 140. Se utilizó la encuesta como técnica de recopilación de datos de las variables Liderazgo Docente y Problemas de Aprendizaje; se empleó como instrumento el cuestionario para ambas variables. Los instrumentos fueron sometidos a la validez de contenido a través del juicio de tres expertos con un resultado de aplicable y el valor de la confiabilidad fue con la prueba Alfa de Cronbach con coeficientes de 0,824 para el cuestionario de Liderazgo Docente y 0,718 para el cuestionario de calidad educativa, indicándonos una muy alta confiabilidad.

Los resultados de la investigación indicaron que: Existió relación entre liderazgo docente y la calidad educativa ($r=0,891$ y $\text{Sig.}=0,000$).

Desarrollada la investigación se concluye que el liderazgo docente de la UGEL 04 Comas incide en calidad educativa y las competencias directivas en el ámbito de la UGEL 04 en el año 2018.

Palabras clave: Liderazgo, Calidad,

Abstract

The objective of this research was to: Determine how teacher leadership relates to educational quality in the network 27 - UGEL 4 - Comas 2018.

The research carried out was of a quantitative approach, of a basic type, with a non - experimental - transversal - correlational design with two variables. The population consisted of 219 and the sample was 140. The survey was used as a technique to collect data on the variables Teacher Leadership and Learning Problems; the questionnaire for both variables was used as an instrument. The instruments were subjected to content validity through the judgment of three experts with an applicable result and the reliability value was with the Cronbach's Alpha test with coefficients of 0.824 for the Teacher Leadership questionnaire and 0.718 for the questionnaire. educational quality, indicating a very high reliability.

The results of the research indicated that: There was a relationship between teacher leadership and educational quality ($r = 0.891$ and $\text{Sig} = 0.000$).

Developed the research concludes that the teaching leadership of the UGEL 04 Comas affects educational quality and management skills in the field of UGEL 04 in 2018.

Keywords: Leadership, Quality.

Índice	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice	viii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xiii
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.4. Formulación del problema	38
1.5. Justificación del estudio	37
1.6. Hipótesis	39
1.7. Objetivos	39
II. Método	41
2.1. Diseño de investigación	42
2.2. Variables, operacionalización	44
2.3. Población y muestra	46
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	49
2.5. Método de análisis de datos	54
2.6. Aspectos éticos	55
III. Resultados	58
3.1. Análisis descriptivo	59
3.2. Análisis de contingencia o análisis comparativo	67
3.3. Análisis inferencial	71
IV. Discusión	75
V. Conclusiones	78
VI. Recomendaciones	80

VII. Referencias Bibliográficas	82
Anexos	89
Anexo 1. Matriz de Consistencia	90
Anexo 2. Instrumento para medir la variable Liderazgo Docente	92
Anexo 3. Instrumento para medir la variable Calidad Educativa	94
Anexo 4. Certificado de Validez del Instrumento	96
Anexo 5. Base de datos de la variable Liderazgo docente	108
Anexo 6. Base de datos de la variable Calidad educativa	115
Anexo 7. Carta de solicitud que otorga la Escuela de Posgrado	121

Índice de tablas	Pág.
Tabla 1 Componente de la calidad en los centros educativos	29
Tabla 2 Los valores que debe promover la educación	31
Tabla 3 Características de un centro docente sano	32
Tabla 4 Tipos de liderazgo	34
Tabla 5 Operacionalización de la variable 1: Liderazgo Docente	45
Tabla 6 Operacionalización de la variable 2: Calidad educativa	46
Tabla 7 Población de profesores de la Red 27 – UGEL 04 - Comas 2018	47
Tabla 8 Muestra representativa de docentes-Red 27–UGEL04-Comas 2018	48
Tabla 9 Ficha técnica del instrumento	52
Tabla 10 Baremos de las dimensiones del cuestionario	51
Tabla 11 Ficha técnica del instrumento	52
Tabla 12 Baremos de las dimensiones del cuestionario	53
Tabla 13 Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento para la variable liderazgo docente	53
Tabla 14 Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento para la variable calidad educativa	54
Tabla 15 Confiabilidad de Liderazgo docente	54
Tabla 16 Confiabilidad de Calidad Educativa	54
Tabla 17 Valores de la correlación rho de Spearman	56
Tabla 18 Descripción de los niveles de la variable Liderazgo docente	59
Tabla 19 Descripción de los niveles de la capacidad técnica	60
Tabla 20 Descripción de los niveles de manejo organizacional	61
Tabla 21 Descripción de los niveles de manejo emocional y situacional	62
Tabla 22 Descripción de los niveles de Calidad educativa	63
Tabla 23 Descripción de los niveles de formación continúa	64
Tabla 24 Descripción de los niveles de comunicación fluida	65
Tabla 25 Descripción de los niveles de reconocimiento a los esfuerzos	66
Tabla 26 Análisis de contingencia entre liderazgo docente y calidad educativa ...	67
Tabla 27 Análisis de contingencia entre capacidad técnica y calidad educativa	68
Tabla 28 Análisis de contingencia entre manejo organizacional y calidad educativa	69

Tabla 29 Análisis de contingencia entre el manejo emocional y situacional y la calidad educativa.....	70
Tabla 30 Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables Liderazgo docente y calidad educativa	71
Tabla 31 Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la capacidad técnica y la calidad educativa	71
Tabla 32 Coeficiente De Correlación De Rho De Spearman Entre El Manejo Organizacional Y La Calidad Educativa.....	73
Tabla 33 Coeficiente De Correlación De Rho De Spearman Entre El Manejo Emocional Y Situacional Y La Calidad Educativa	74

Índice de figuras	Pág.
<i>Figura 1.</i> Prestando un servicio: educar	28
<i>Figura 2.</i> Gento palacios (1995, 64)	30
<i>Figura 3.</i> Indicadores de calidad de una institución educativa	30
<i>Figura 4.</i> Equipo de formación de soria	33
<i>Figura 5.</i> Equipo de formación de soria	34
<i>Figura 6.</i> Esquema básico de comunicación, gento, 1996:47.	36
<i>Figura 7.</i> Equipo de formación de soria	37
<i>Figura 8.</i> Formula de liderazgo directivo y gestión educativa	43
<i>Figura 9.</i> Formula de muestra	47
<i>Figura 10.</i> Descripción de los niveles de la variable liderazgo docente.	59
<i>Figura 11.</i> Descripción de los niveles de capacidad técnica.	60
<i>Figura 12.</i> Descripción de los niveles de manejo organizacional.	61
<i>Figura 13.</i> Descripción de los niveles de manejo emocional y situacional.	62
<i>Figura 14.</i> Descripción de los niveles de apoyo del superior inmediato.	63
<i>Figura 15.</i> Descripción de los niveles de formación continua.	64
<i>Figura 16.</i> Descripción de los niveles de apoyo del superior inmediato.	65
<i>Figura 17.</i> Descripción de los niveles de reconocimiento a los esfuerzos.	66
<i>Figura 18.</i> Análisis de contingencia entre liderazgo docente y calidad educativa (excel 2018).	67
<i>Figura 19.</i> Análisis de contingencia entre el apoyo de capacidad técnica y calidad educativa (excel 2018).	68
<i>Figura 20.</i> Análisis de contingencia entre manejo organizacional y calidad educativa (excel 2018).	69
<i>Figura 21.</i> Análisis de contingencia entre el manejo emocional y situacional y la calidad educativa (excel 2018).	70

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

Las demandas educativas del presente siglo, y los efectos de la globalización a nivel mundial, aumentan los desafíos y hacen necesario que se replantee conceptos sobre liderazgo educativo y calidad de la educación, estamos viviendo una época de cambios constantes, con un mercado laboral competitivo que exige cada vez individuos mejor capacitados. De ahí la importancia que tienen estas variables porque si se desarrolla un buen liderazgo a nivel educacional, se evidencia una gestión efectiva que eleva la calidad educativa, como resultado un alumnado intelectual, social y emocionalmente competente. Una educación de calidad genera un capital humano.

De acuerdo al Informe del Banco Mundial, en algunos países en desarrollo han logrado avances al incrementar que más niños asistan a sus escuelas, aunque más escolarización no es más aprendizaje. Se observa que en el África al sur de Sahara, aproximadamente el 90% de alumnos no tienen las habilidades básicas para las matemáticas y la lectura. Unos 260 millones de menores de edad no son escolarizados. Solo el 50% de niños de 3 a 6 años asisten a educación pre escolar, en los países bajos de 5 menores solo 1 asiste. (Banco Mundial, 2018). Asimismo, informa que en la India, aproximadamente el 75% de los alumnos del tercer grado, no pueden resolver restas de dos dígitos, incluso hasta que llegan a quinto grado. Se ha incrementado el acceso a lo educacional, pero hay que lograr un aprendizaje significativo en ellos, y según las últimas investigaciones del 56% de los menores, la mitad de ellos tendrá una productividad menor al 50%, de lo que se lograría si alcanzara una educación de calidad. (Banco Mundial, 2019). Se evidencia problemas en la gestión educativa de los líderes educacionales.

Asimismo, según la UNESCO en Latinoamérica se observa un gran déficit en los menores respecto a comprensión lectora, aun no se logran niveles satisfactorios de aprendizajes, hay mucha dificultad para comprender lo que leen,

para los países latinos la educación de un niño representa una fuerte inversión a nivel familiar y gubernamental, habría que replantearse los objetivos educacionales, si es solo una transmisión de conocimientos de docente hacia los alumnos, o se tendría que ofrecer posibilidades y herramientas para que los alumnos apliquen sus propias estrategias de aprendizaje, y construyan sus propios conocimientos, lo cual sería beneficioso para la sociedad. Los países como Argentina tienen educación pública gratuita, con el objetivo de que se añadan más menores a recibir enseñanza continua y permanente. Este país cuenta con universidades públicas gratuitas y de gran nivel académico, pero no sucede igual con Chile, donde las universidades privadas captan el 80% del alumnado. Y referente a la calidad de la educación, lamentablemente existen bajos perfiles educativos en los alumnos, la formación se orienta a llenar vacíos técnicos-pedagógicos, y como resultado los alumnos no reciben una enseñanza efectiva de calidad. (Marquez, 2017).

En el Perú, respecto a la educación Básica Regular, Guadalupe, León, Rodríguez, & Vargas (2017) menciona que aun subsisten desafíos respecto al atraso escolar y falta de conclusión del nivel secundario y no se registra progresos en las últimas dos décadas, sin embargo los logros de aprendizaje han presentado mejoría, lo que asegura un crecimiento en el aprendizaje de calidad, es un terreno en el que habrá que trabajar más, porque el autor observa que lamentablemente no existe a nivel de UGEL o DRE, o Ministerio de Educación (MINEDU), evaluaciones al personal de estas unidades de gestión, a fin de calificar la gestión a nivel de gobierno. (pp.91-92).

Existe en el Perú una reforma de la educación en marcha, que tiene carácter de política de Estado, cuyo objetivo es mejorar los aprendizajes, disminuir brechas educacionales entre lo rural y urbano, fortalecer la gestión y hacer un buen uso de los recursos invertidos. Según los OCDE, se invierte 2,011 dólares por alumno, frente a Chile que invierte 4,060 dólares, República

Dominicana 2,426 dólares al año, Finlandia 10,152 dólares o Singapur 13,1061 dolares. (Vegas, 2017).

Al respecto MINEDU (2013) menciona que para transformar una escuela hay que lograr una transformación en la gestión de los directivos desde lo administrativo hasta lo pedagógico, menciona que el liderazgo docente es un segundo factor influyente en el aprendizaje, luego del trabajo del docente. Esta influencia es innegable. (p.9). Es primordial para hacer del trabajo educativo una actividad óptima para los participantes de la RED escolar.

La presente investigación comprende las Instituciones educativas 2030, 2045, Luis Braylle, Presentación de María, Jesús Obrero, 3082 Señor de los Milagros, 861 Inicial y Jardín, José Martí, 8162 de nivel primaria, Peruano Suizo y 8173 Santa Isolina, quienes responden al tipo de gestión que aplican cada uno, y se observa irregularidades respecto al logro de metas como el uso estratégico de recursos, planificación, seguimiento y evaluación del proceso de enseñanza según el currículo, es deficiente el apoyo para el desarrollo de los docentes, y en el ambiente dentro y fuera del aula, para ello se deberán aplicar normas claras, se requiere de valorar a los docentes por parte de los directivos lo cual se verá reflejado en su calidad de trabajo.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

Romero (2016), Según su investigación titulada: *Características del liderazgo docente y el trabajo en equipo en educación inicial*, el interés de esta investigación fue Identificar las características del liderazgo docente con respecto al liderazgo transformacional y distribuido a partir del trabajo en equipo en el Ciclo Inicial. El tipo de investigación que se aplicó en la investigación fue estudio de casos, con un enfoque cuantitativo, así mismo el diseño que se empleo fue descriptivo, con una muestra conformada por 60, así mismo su confiabilidad fue determinada por el programa member checking, Al revisar estas afirmaciones se ve la necesidad de brindar a todos los docentes tanto directivos como miembros del equipo estrategias que aporten a su liderazgo particular y a incrementar la cultura del trabajo en equipo. Se observa la necesidad de brindar a todos los

miembros de la institución educativa tanto docentes como directivos, estrategias que aporten a su liderazgo individual, con el fin de construir una cultura del trabajo en equipo o “Liderazgo para todos” como dice Senge.

Peñaloza (2014) realizó una investigación en: *Habilidades gerenciales del director que fortalecen las relaciones interpersonales del docente en educación primaria*, cuyo propósito es investigar las habilidades del director como gerente institucional que refuerzan las relaciones interpersonales de los docentes del nivel primarios. Es una investigación cuantitativa con diseño no experimental, transversal y de campo. La población estuvo formada por 5 directivos y 46 docentes, y para su recolectar los datos se elaboró como un cuestionario adaptado de 36 ítems de 5 alternativas según la escala de Likert. Concluyeron que se evidencian deficiencias en las relaciones interpersonales, y recomendó desarrollar procedimientos que permitan mejorar las relaciones personales e interpersonales del docente y así se logre desarrollar un conjunto de habilidades gerenciales efectivamente en las organizaciones educativas.

Flores (2015) presentó en la Universidad de Granada, España, la investigación titulada: *El liderazgo de los equipos directivos y el impacto en resultados de los aprendizajes, un estudio de liderazgo educativo en la VI y VII Regiones de Chile*. Tuvo como propósito definir estilos de Liderazgo que evidencian en los equipos directivos instituciones educativas públicas y concentradas a través del MLQ-5x, y se concluye que el liderazgo transformacional es el que promueve resultados positivos de aprendizaje de los estudiantes. Fue una investigación de tipo ex-post-facto, exhaustiva y excluyente porque cumplió con la rigurosidad científica en la presente investigación, además tuvo el diseño no experimental probabilístico, para la generar los resultados, de tipo Ex-post-Facto y direccionada por una metodología ecléctica. Utilizó un diseño probabilístico aleatorio simple y se cumplió el principio de la equidad probabilística. Universo total de docentes 16738. Llegó a la primera conclusión preliminar según el cuestionario multisectorial de liderazgo (MLQ-5x), que inar que los directivos de las instituciones educativas con resultados favorables,

presentaron características de conducta más cercanas entre el líder y sus seguidores que corresponden al tipo de líder transformacional.

Oscó (2015) presentó la tesis titulada: *La gestión educativa un elemento fundamental para el desempeño eficiente de la unidad educativa Puerto de Rosario de la ciudad del alto (2010)*. Tesis de grado para optar el título de licenciatura en ciencias de la educación, para establecer la importancia de la administración educativa y lograr un desempeño eficiente en el centro educativo y conocer el nivel de gestión educativa, el tipo de investigación que se desarrolló fue descriptivo y la muestra representada por 55 profesores a los cuales aplicó un cuestionario para la recolección de datos, obteniendo resultados que mostraron el 33% de los administrativos considera que el personal docente siempre cumple con los lineamientos y 104 que se establece en el proceso de organización y administración; mientras la mayoría, el 67% consideró que a veces los maestros cumplen, igualmente que del total de los docentes que conforman el plantel, coincidieron en un 42% que siempre participan en la elaboración de plan operativo anual (POA), y 42% señalan que a veces participan de la elaboración y planificación del POA; mientras que el 16% indica que nunca participan de esa actividad de planificación. Por lo tanto la conclusión es que la gestión educativa fue regular porque el director de la Institución educativa responsable de la organización de las actividades educativas y también del cumplimiento de las objetivos y metas, aunque en la práctica no se cumplía ya que el director improvisaba las actividades pedagógicas generando un regular cumplimiento.

Raxuleu (2014) se presentó en la Universidad Rafael Landívar la tesis de grado cuyo título fue: *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. La presente investigación se desarrolló con el objetivo describir la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño pedagógico del docente en los institutos de educación básica. El tipo de investigación fue cuantitativo y el diseño descriptivo. Se apoyó en los fundamentos de Palomo (2010) que mencionó las implicaciones del liderazgo transformacional en la organización y sus características; asimismo, acogió la teoría de Leithwood (1994) sobre las 4 dimensiones del liderazgo transformacional y su aparición en el ejercicio administrativo. Gago (2006) que

mencionó que el liderazgo del director en la gerencia educativa es un componente decisivo en la formación de estructuras y procesos de una institución educativa. El resultado de la muestra fue de 158, conformados por directivos, docentes y estudiantes. Así como los instrumentos aplicados a la muestra fueron cuestionarios y test de la escala de Likert. Al final investigación se logro determinar que el nivel del liderazgo directivo para influir en el desenvolvimiento pedagógico fue regular en eficiencia, debido a que 4 de los 11 indicadores de la encuesta fueron los únicos factores hallados deficientes mientras que los demás fueron calificados solo como “eficientes” evidenciándose en las siguientes respuestas: nunca 13%, algunas veces 32%, muchas veces 42%, y siempre 13%, las cuales necesitaron reforzarse entre los directivos y los demás agentes educativos.

A nivel nacional

Luperdi (2018) en el trabajo de investigación liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa superior tecnológica del distrito de villa el salvador. Se propone hallar la relación entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica. La investigación es de enfoque cuantitativo, por su naturaleza del estudio es básica, de nivel descriptivo por la caracterización de sus rasgos (Hernández, Fernández y Baptista, 2015). El diseño es no experimental y correlacional describe relaciones que existen en las variables. También es de corte transversal, los objetivos se dirigen a al análisis de las variables por medio de los hallazgos obtenidos en un único momento. (Hernández, Fernández y Baptista, 2015) Con una muestra de 72 trabajadores después de aplicar el SPSS se obtuvo una prueba de normalidad y las correlaciones de 0.000 de significancia bilateral. Y un coeficiente de correlación de 0,656. Los docentes practican la motivación y el estímulo intelectual durante el proceso, para ello ensayan sus habilidades en los aspectos pedagógicas y didácticas ajustándose a las normas establecidas buscando un adecuado clima del aula. Algunos docentes adaptan contenidos mientras que otros con mayor experiencia ajustan metodología, evaluación y espacios.

Aguilar y Guerrero (2014). Investigaron las habilidades directivas y su relación en la satisfacción laboral en los centros de educación básica alternativa estatales de la jurisdicción de la UGEL N° 04, 2013. El objetivo de la elaboración de la tesis fue hallar la relación existente entre las habilidades que desarrolla el director en función al desempeño directivo para mejorar la relación laboral con personal docente. Fue una investigación descriptiva y correlacional causal y estuvo representada por una muestra seleccionada de 320 personas dedicadas a la docencia, se utilizó una muestra probabilística aleatorio simple. Se concluyó que hay relación entre las dos variables. Lo cual se expresa en la tabla 40 sobre el coeficiente de Pearson, demuestra una correlación significativa de $0.001 < 0.005$; por lo tanto hay correlación positiva entre las variables.

Blancas (2014) realizó una investigación referida a: la gestión directiva y su relación con las expectativas del rendimiento académico de los alumnos de educación secundaria de la Institución Educativa N° 7224 "Elías Aguirre Romero", su objetivo fue hallar como se relaciona la gestión directiva en el rendimiento académico de los alumnos como contribución a la solución de la problemática educativa, la investigación se realizó bajo el diseño no experimental, descriptivo correlacional, la población de estudio estuvo conformada por 30 docentes de la I.E. N° 7224 "Elías Aguirre Romero", utilizó el instrumento del cuestionario tipo Likert para ambas variables. Demostró que la gestión directiva se relaciona directamente con el rendimiento académico de los estudiantes secundarios, la correlación rho de Spearman de 0,807, representando una alta relación en las variables y siendo muy significativo ($p = 0,001$), se acepta la correlación positiva de ambas variables.

Minaya (2014) realizó una investigación referida al liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 5084 "Carlos Philips" Previ- Callao, se propone definir la relación que existe entre las variables de liderazgo transformacional en directivos y actitudes de los educadores, hacia el compromiso organizacional. La investigación es de tipo No experimental, descriptiva, transversal y correlacional con una muestra de 39 empleados, entre

docentes y personal directivo, se aplicó una encuesta y como instrumento aplicado un cuestionario. Los hallazgos obtenidos demostraron que el liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con actitudes de compromiso organizacional en la Institución Educativa tal como lo reporta el coeficiente de correlación positiva ($r = 0,948$) entre ambas variables.

Salinas (2014) presento una investigación referida a: la calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Policía Nacional del Perú "*Juan Linares Rojas*", Oquendo, Callao, su propone hallar la relación entre las variables calidad de la gestión pedagógica y la práctica docente a nivel secundaria. Fue una investigación de tipo básico y correlacional, la población y muestra estuvo formada por 15 docentes, 3 personal directivo y 110 alumnos de secundaria de educación básica regular, el tamaño de la muestra fue determinado intencionalmente, es no probabilística. Se utilizó (01) cuestionario de 36 ítems y mide las dos dimensiones. Se concluye afirmando que hay correlación positiva, directa y significativa entre las dos variables. El resultado de la correlación fue de ($r = 1.00$) y nivel de significancia bilateral de 0,001. Demostrando una alta correlación entre ambas variables.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Liderazgo docente

MINEDU (2013) indica que para transformar la escuela hay que hacer cambios de transformación en la administración que desempeñan los directivos de administración y pedagogía, considerando que el liderazgo docente es el segundo aspecto que repercute en el aprendizaje luego de la acción docente, que es la primera influencia significativa para el aprendizaje de los estudiantes. (p. 9).

Para el siglo XXI se exigen resultados de alto impacto en el proceso educativo, así mismo que satisfagan las necesidades sociales y políticas, cuyo resultados se originen del liderazgo ejercido por los docentes hacia los estudiantes, siendo el liderazgo una influencia positiva, que les permita estar completamente incentivados y motivados para desarrollar trabajos en

equipo, en buscando resultados y metas en común que favorezcan el proceso educativo en el cual se encuentran involucrados (De Zubiria, 2013).

Se pasa de un paradigma burocrático que tiene un perfil administrativo, basado solo en la conducción de la escuela y su representación institucional, hacia un directivo que contenga un liderazgo docente direccionado a la mejora de los aprendizajes, y resultados de la institución educativa, asegurando a los estudiantes conocimientos fundamentales que les permita insertarse en la sociedad y desarrollar sus fortalezas para su desarrollo personal.

Las palabras de Fulan y Hargreaves (2001) en su libro titulado, la escuela que queremos, donde se plantea fines que vale la pena luchar, mencionan que el liderazgo docente, se considera como la capacidad de influir en los individuos orientando hacia el logro de objetivos además de hacer aportes más allá de la propia aula.

El liderazgo tiene que ser contagiado, por ello la autora Sylvia Shmelkes (2001) presenta su libro Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas y menciona el líder debe ser responsable y asegurar la calidad de la escuela; en este caso el director, debe tener la capacidad de involucrar a sus compañeros.

Liderazgo en el sector educativo

En las investigaciones realizadas se considera que el liderazgo ha sido un tema que presente en muchas de las investigaciones del sistema educativo, de gran importancia debido a que hay crisis en los aspectos técnico burocráticos elaborados para la innovación educativa, de cómo lograr mejorar la educación en los colegios, razones que han permitido que se convierta en un asunto relevante en la agenda de políticas públicas de nuestro país y a nivel internacional.

Con respecto a resultados de la investigación sobre el perfil de los directores de las escuelas (Álvarez y Pérez, 2011), considerando una muestra de directivos, indica que solo el 9% ejercía algún tipo de liderazgo en sus docentes y ver si el directivo lideraba sobre ellos, las respuestas indicaban que el liderazgo no tenía nada que ver con la dirección de la institución educativa.

En nuestra realidad, se observa que las funciones del director es de administración, de burocracia y representativas, con procesos rutinarios y no cumple las funciones que le compete como líder pedagógico para alcanzar la formación total de los estudiantes. Los estudios de calidad y eficacia, e investigaciones de instituciones educativas eficaces afirman que el director determina la calidad educativa de la institución. (Álvarez y Pérez, 2011).

Distribución del liderazgo docente

En las instituciones educativas se observan diversas formas de organización y distribución de los equipos de liderazgo. Es muy significativo para la institución la asignación de responsabilidades, esto permitirá el desarrollo de líderes docentes de buena calidad. El director es responsable, en el aspecto legal y administrativo de las operaciones de la organización administrativa y pedagógica. Existen varias formas para distribuir a los líderes de un centro educativo:

- Formar equipos de liderazgo y tareas, formación de comisiones para realizar las operaciones de la institución.
- Distribución del liderazgo de la organización tomando en consideración al personal de la institución, basándose en la especialización.
- Distribuir el liderazgo para repotenciar actividades de planeamiento y de administración.
- Brindar apoyo a los consejos educativos de la institución para el desarrollo de proyectos.

- Desarrollar un monitoreo continuo, un seguimiento y evaluación al finalizar las tareas asignada. (OECD, 2009, p. 98).

Estos puntos deben relacionarse con los siguientes principios:

El objetivo de todo liderazgo pedagógico es mejorar la práctica educativa para un mejor aprendizaje en el alumnado. El aprendizaje es un bien común, los líderes deben dar el ejemplo en valores y conducta, si quieren que los demás lo aprendan. Las funciones y actividades de un líder resultan de su conocimiento ya especializado, que se requieren para la mejora y para la rendición de cuentas.

Director: líder docente de líderes

El director tiene el liderazgo dentro del conjunto de docentes, y requiere de una comunidad de aprendizaje, por lo tanto el rol del director no está limitado a un molde o formalismo de burocracia; los miembros de la organización son los que favorecerían el liderazgo institucional.

Dentro de esta realidad, el director tiene un rol mayor, pues debe fortalecerse profesionalmente, porque es un líder. Y el líder docente es más allá de la enseñanza dentro del aula, y debe reconocer que en el aprendizaje del alumno convergen muchos factores y no solo es relación alumno – docente.

Dimensiones del liderazgo docente

Respecto a las dimensiones del trabajo de investigación, según la propuesta del MINEDU (2013), corresponde a la gestión del aprendizaje la capacidad técnica, el manejo organizacional y el manejo emocional y situacional. (p. 43)

Dimensión 1: Capacidad técnica

Según MINEDU (2013) liderazgo se refiere a la capacidad y competencia, para promover un proceso de mejora continua, así como inclinación o disposición de compartir la visión con el grupo de docentes, motivando y

movilizando a los individuos a las metas indicadas y creando un porvenir.
(p.44)

Liderazgo es un concepto que involucra que la persona tiene capacidad de convocatoria y convencimiento, hacia la consecución de metas y objetivos en común. También implica autoridad y prestigio, lo que no siempre coincide en las personas. La capacidad de convocatoria emana del consenso de los integrantes de un equipo, porque reconocen el buen juicio, y el prestigio es debido a que las personas aprecian sus contribuciones realizadas en favor del grupo.

Fernández, Álvarez, y Herrero (2002) menciona que el liderazgo educacional, lo ejercen aquellos docentes que están centrados en un proceso de enseñanza aprendizaje, que asesoran facilitan recursos, evalúan a los docentes con el fin de alcanzar un mejor rendimiento académico en los alumnos. También implica una orientación hacia el desarrollo de capacidades, y se contempla lo educacional más la formación integral. (p. 250).

El manejo pedagógico es la parte medular del director, estableciendo objetivos y metas, planificando procesos educativos, monitoreando la práctica pedagógica de los docentes, acompañar la acción pedagógica, y buscar la intervención del maestro en la conducción de la organización.

Dimensión 2: Manejo organizacional

Según MINEDU (2013) Gestionar se refiere a las rutinas que se realizan dentro de la organización, y liderara es un concepto más amplio implica la reconsideración de opciones para ofrecer la posibilidad de realizar cambios para una mejora organizacional. Se habla de liderazgo como un proceso que nos permite desarrollar una visión y aplicar estrategias, aunando personas que puedan apoyar, a fin de poder delegar funciones. Gestión, se refiere a mantener en función el sistema que ya existe, planificando presupuestos, organizando al personal, controlando riesgos y resolviendo problemas. El

liderazgo comprende personas y cultura, es cálido y suave, mientras que la gerencia es jerárquica, más dura y fría. (p. 45)

Podemos señalar que el liderazgo docente es muy importante para mejorar la educación, y se enfoca desde el aprendizaje. (Bolívar, 2010, p.3). Se entiende como la relación del aprendizaje y resultados de la organización.

El liderazgo directivo implica tener la capacidad de estructurar, construir una visión, tener que compartirla, a su vez fomentar el conocimiento y que los docentes se comprometan con los objetivos y metas, incrementar las expectativas del alumnado. Desarrollar una cultura de colaboración, involucrando al docente, familia y comunidad en actividades donde los estudiantes puedan desarrollarse mejor. El buen líder directivo mejora las condiciones laborales e institucionales.

Dimensión 3: Manejo emocional y situacional

Según MINEDU (2013) el líder educacional directivo es aquella persona influyente, que moviliza acciones de acuerdo a principios pedagógicos. (p.46).

Según, OCDE (2009), el liderazgo docentes es un tema prioritario de la educativa, porque desarrolla una función significativa en la calidad de los resultados, influye en desempeño y motivaciones. (p. 9)

García (2014) menciona que el líder es un individuo que sabe manejar un ambiente, lo mantiene carente de amenazas, a su vez sus actos y conducta contribuye a mantener un ambiente saludable y seguro, facilitando a todos los integrantes un ambiente de cooperación. (p. 342).

A su vez el educador debe tener la capacidad de mantener una relación motivadora, con un buen clima escolar, manejando y resolviendo conflictos, ejercer su dirección hábilmente y sin autoritarismo, tener capacidad de escucha, manejar una comunicación asertiva. (p. 13).

1.3.2 Calidad educativa

Teoría o modelo teórico que sustenta la variable Calidad educativa

Pérez (2000), refiere que la calidad integral de la educación es la armonía que integra todos los elementos que la integran, como la eficacia al lograr una actividad, o producto excelente, mediante procesos muy eficientes.(p. 13).

El concepto de calidad educativa es subjetivo, porque requiere del uso de parámetros que tengan coherencia con los propósitos de la escuela, de tal forma que puedan evaluarse y planificar la mejora. Una escuela de calidad debe ser muy efectiva en sus actividades, es decir, lograr un buen nivel de aprendizajes en sus alumnos.

Existe dificultad para definir un concepto de calidad educativa, podría deberse a:

Que, la educación es muy compleja y afecta al ser humano totalmente, es multidimensional, y es una realidad muy compleja en sí misma, su aplicación influye en el ser humano, la entidad ciertamente es compleja y multidimensional.

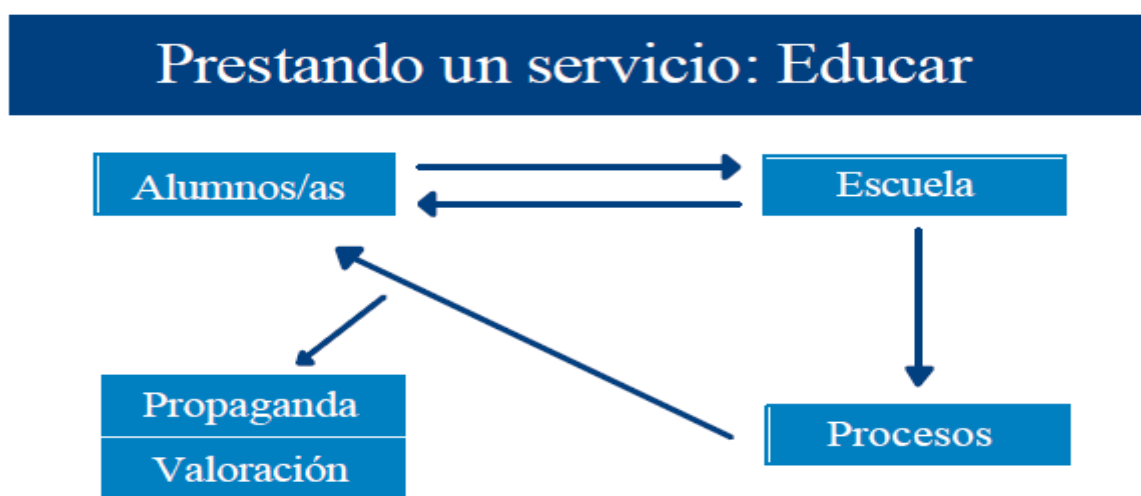


Figura 1. Prestando Un Servicio: Educar

Según Gento Palacios (1996) el objetivo de los centros educativos puede ser el impulso y orientación de la educación para beneficio de sus alumnos, un centro educativo de calidad, es la que permite que los alumnos se desarrollen y progresen sus potencialidades y mejores condiciones. (p. 55)

Como señala Gento Palacios (1996) hay dos tipos de componentes: los indicadores o identificadores y los predictores. (p. 55 y ss.)

Los indicadores nos permiten medir la calidad como efecto, y ofrecen un perfil de calidad. Según Palacios (1996) se llaman variables dependientes o de criterio y según la Fundación Europea para la Gestión de Calidad se llama resultados. Estas variables miden el grado de idoneidad de lo que se está evaluando, es decir, de la calidad de la institución que corresponde a los procesos, los resultados y la opinión de los clientes externos. (p. 56).

Tabla 1

Componente de calidad en los centros educativos

Componentes de la calidad en los centros educativos	
	✓ El producto educativo
Indicadores	✓ La satisfacción de los alumnos
RESULTADOS	✓ La satisfacción de todas las personas que trabajan en el centro
	✓ El efecto del impacto social
Predictores	○ Recursos materiales y humanos
AGENTES	○ Diseño de estrategias
	○ Gestión de los recursos
	○ Metodología
	○ Liderazgo educativo

Fuente: Elaboración propia.

Hay otros factores como los predictores, que la Fundación Europea para la gestión de la calidad, se llaman calidad, estos son las partes centro que posibilitan la presencia de efectos significativos.

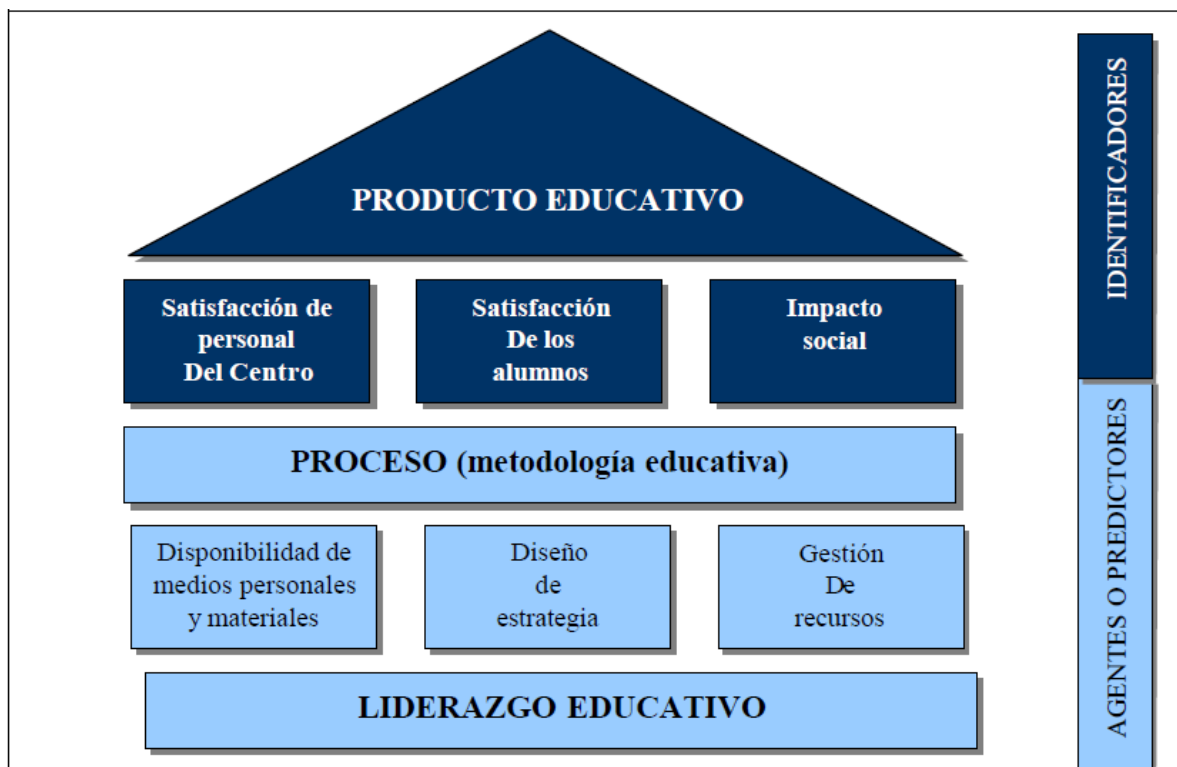


Figura 2. Gento Palacios (1995, 64)

Identificadores de calidad en los centros educativos

Los indicadores de calidad de la organización educativa, son los que se relacionan con el servicio o producto que se entrega, su apreciación y procesos de funcionamiento, ello permite medir los niveles de calidad que alcanza el centro educativo en sus resultados.

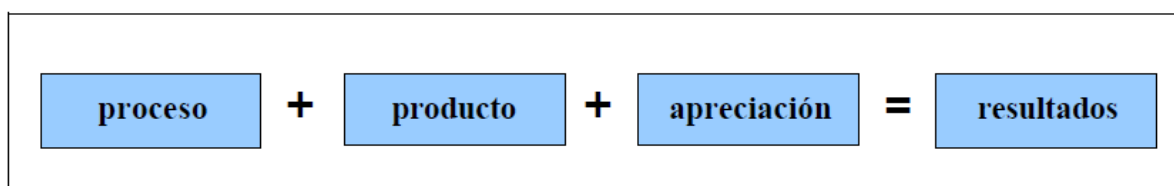


Figura 3. Indicadores de calidad de una institución educativa

El producto educativo que ofrece una institución educativa es la misma educación, que forma integralmente al ser humano, y esto se manifiesta en valores. A continuación definimos que valores forman el producto educativo.

Tabla 2

Los valores que debe promover la educación

DIMENSIÓN HUMANA	AMBITO EDUCATIVO	VALORES A DESARROLLAR
Física	Físico	Promoción de la integridad, supervivencia y funcionalidad física
Espiritual	Intelectual	Dominio de conocimientos, procedimientos y actitudes científico-culturales
	Moral	Promoción de la actuación libremente responsable
	Estético	Percepción, disfrute y promoción de las manifestaciones de la belleza
Socio-relacional	Social	Acomodación a la configuración y funcionamiento de colectivos humanos
	Práctico	Desarrollo de la capacidad de supervivencia e integración en ámbitos vitales y propios
Trascendental	Religioso	Aceptación libre y responsable de la opción sublimadora de los límites personales y la apreciación cósmica

Fuente: elaboración propia.

La educación se vuelve en un producto de calidad cuando las personas involucradas ejercen una influencia positiva, con efectos favorables en su entorno, como el comportamiento cívico, crear un clima respetuoso y tolerante, un clima colaborativo y de participación, mejorar el desarrollo de actividades deportiva, y otros.

Tabla 3
Características de un centro docente sano (Escudero, 1980)

1. Objetivos	Los objetivos deben ser claros y aceptados por todos los miembros del centro. Deben ser alcanzables con los recursos disponibles y apropiados con la demanda del entorno.
2. Buenas comunicaciones	Las vías de comunicación son un referente fundamental de la salud organizativa de un centro. Es preciso que la comunicación sea eficaz en sentido horizontal y vertical. Dentro de una organización sana se detectan bien y rápidamente las tensiones; existe la suficiente información sobre los problemas que hay en el centro, para poder hacer un buen diagnóstico.
3. Óptima igualdad de poder	En una organización equilibrada la distribución de la influencia es relativamente equitativa. Cada una de las escalas o grupos ejerce influencia hacia arriba y percibe que los superiores hacen lo mismo sobre el superior inmediato. La actitud básica de las personas en una organización como ésta, frente a los de arriba, los de abajo y los de los lados, es de colaboración más que de tensión.
4. Utilización de los recursos	A nivel organizativo, la "salud" del centro implica que los "inputs" del sistema, en especial los personales, se utilicen de forma eficaz, esto es, requiriendo un esfuerzo permanente racional, pero lejos de la sobrecarga y el ocio.
5. Cohesión	En una buena organización, cada una de las personas sabe a dónde va, conoce los objetivos y el porqué de los mismos. Cada miembro debe participar de estos principios y sentirse a gusto dentro de la organización, recibiendo su influencia e influyendo en ella.
6. Moral (satisfacción y bienestar)	A nivel organizativo es beneficioso un alto grado de satisfacción y bienestar de los miembros de la misma. La suma de sentimientos individuales de satisfacción es el soporte adecuado para la realización de esfuerzos.
7. Innovación	Un centro sano impulsa nuevas acciones, se mueve hacia nuevos objetivos, no tiene temor a la innovación, necesita nuevos horizontes, se diversifica en sí mismo. Un sistema de este tipo crece, se desarrolla y cambia, en vez de mantener igual y rutinario.
8. Autonomía	Un centro cohesionado, con un buen nivel de satisfacción y bienestar no ahoga los cambios que surgen en su seno, no se muestra pasivo ante las demandas del exterior o responde de forma rebelde o destructiva. Antes, al contrario, tiende a mantener una cierta independencia del entorno, de manera que sus actuaciones no estén al vaivén de las respuestas del exterior. Pero sin que ello signifique autonomía respecto del entorno y de la administración.
9. Adaptación	Es el contrapeso o complemento de la autonomía. Un centro autónomo es aquel que está en condiciones de adaptarse o incorporar los cambios que se producen desde el interior y desde el exterior como respuesta de adecuación a la realidad de cada momento. Si las demandas del entorno y los recursos organizativos no están equiparados, surgen problemas que exigen un nuevo enfoque y una nueva estructura. Un centro bien equilibrado tiene la suficiente estabilidad y capacidad de tolerancia para afrontar las dificultades que se presentan en el proceso permanente de adaptación.
10. Capacidad para la resolución de problemas	Toda organización tiene problemas. En todo grupo surgen conflictos. Cualquier organismo por muy "sano" que esté tiene problemas, tensiones y dificultades. Con ello hay que contar. Lo importante es la forma en que la organización se enfrenta a ellos. Una buena organización se caracteriza porque posee estructuras y procedimientos para detectar los problemas, descubrir las posibles soluciones, aplicarlas y verificar su eficacia.

Fuente: Elaboración propia.

El concepto de mejora continúa, por sus propias características no tiene un plazo final, siempre se mejorarán los procesos, es cíclico, espiral que nunca acaba.

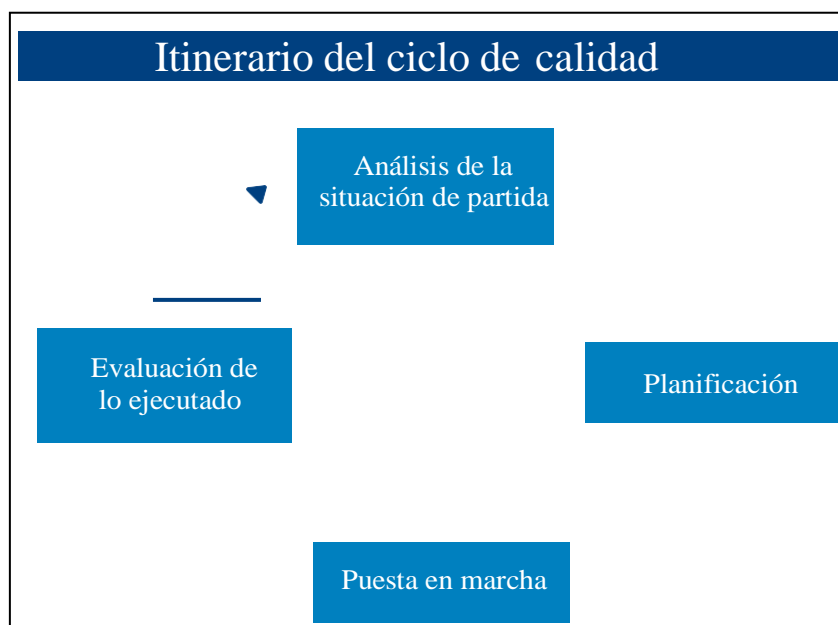


Figura 4. Equipo de Formación de Soria

Así lo expresa Palacios (1996): Es el compromiso de todos los directivos el personal que laboran en las dimensiones de la calidad educativa, la formación continuada, la comunicación constante y el reconocimiento al desempeño y esfuerzo de los colaboradores. (p. 72).

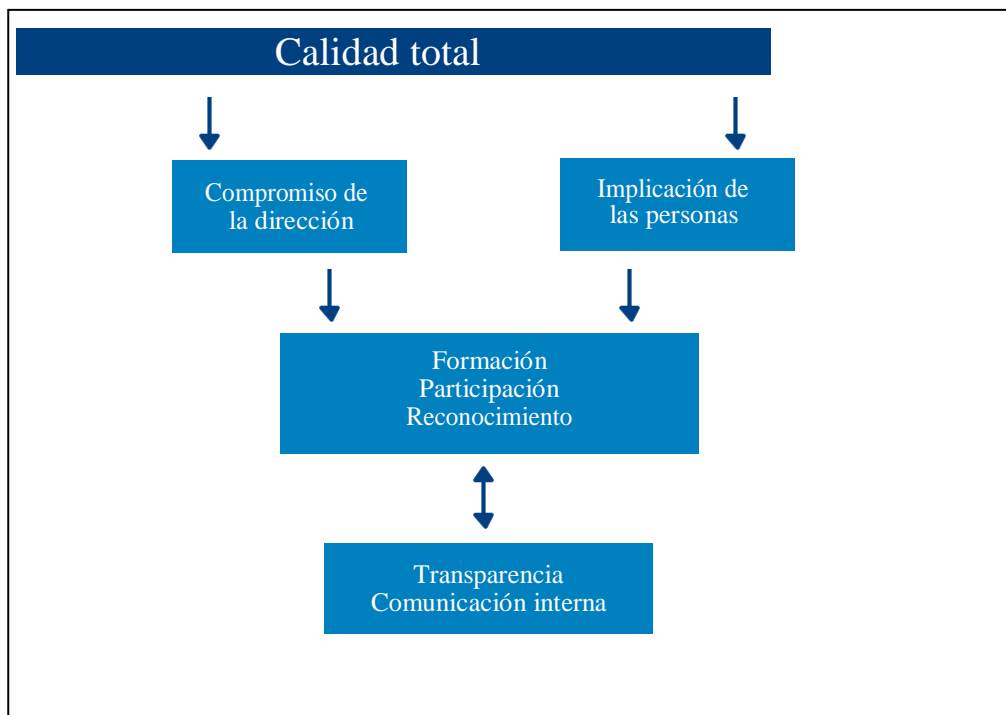


Figura 5. Equipo de Formación de Soria

Para que un proyecto prospere es importante un liderazgo motivador, inspirados y que logre la entrega de los colaboradores en el proceso, el liderazgo es un arte que trata de convencer a los individuos para lograr un fin u objetivo.

Tabla 4
Tipos de liderazgo

Tipos de liderazgos
Coercitivo. Exige obediencia inmediata.
Orientativo. Motiva a las personas hacia una visión.
Afiliativo. Crea armonía y fomenta relaciones.
Participativo. Crea consenso a través de la participación.
Imitativo. Fija estándares exigentes de excelencia. Capacitador.
Desarrolla las personas para el futuro.

Se tiene que diferenciar liderazgo direccional, dirigir sin un espíritu de liderazgo que se basa en la ley, es un oficio y ejerce el mando que se ampara en la legitimidad.

Equipo de Formación de Soria

Cuanto más estilos o estrategias practica un líder, será mejor, y son buenos líderes en la medida que aplican diversos estilos según sea el momento y entorno. Para que un equipo sea eficaz, debe desarrollar actividades administrativas, directivas, innovadores y de interacción.

Dimensiones de la calidad educativa

Gento (1996) menciona el toda la dirección debe estar comprometida en las dimensiones de la calidad educativa: La formación continua, la comunicación fluida y el reconocimiento a los esfuerzos (p. 72).

Dimensión 1: Formación continua

En la actualidad, hay varios países que se hallan revisando instrumentos normativos y que son regulatorios, con la finalidad de aplicar políticas de formación inicial, que estén al servicio de la formación continua, sean coherentes, articulados y de gran impacto. El autor menciona que el objetivo de la formación continua es desarrollar una educación de calidad, teniendo en cuenta principalmente de las actividades planificadas que benefician al grupo o institución. (*Gento, 1996, p. 73*).

Con el fin de evitar una nueva centralización ahora en el nivel de los aparatos educativos estatales, se formuló como objetivo principal transitar desde los programas de desarrollo profesional ofertados hacia una programación técnico pedagógica, según la demanda generada por la propia construcción del enfoque formativo.

La formación es una parte muy importante dentro de las estrategias de calidad, incide en la calidad de su personal. La formación óptima, parte de la situación en que se halla el docente hacia la consecución de un perfil óptimo. Estas funciones se deben desarrollar buscando un modelo de competencia profesional, contemplando la reflexión y la resolución de problemas.

Dimensión 2: La comunicación fluida

Hablar de comunicación es referirse a caminos, telégrafos, televisión, ventanas, señalizaciones, relaciones entre las personas, e incluye la conversación entre las personas y la tecnología. (Gento 1996 p. 74). Actualmente las conversaciones pueden ser presenciales y no presenciales (virtuales).

Elementos del esquema canónico de la comunicación:

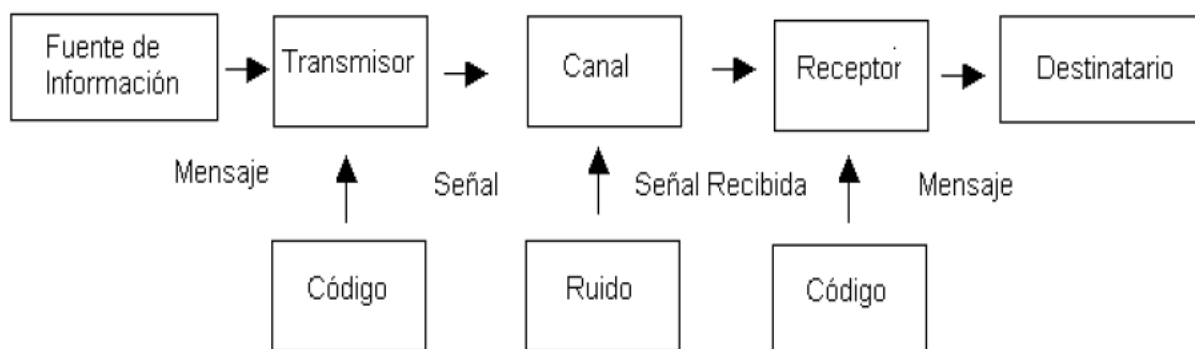


Figura 6. Esquema básico de comunicación, Gento, 1996:47.

Dimensión 3: Reconocimiento a los esfuerzos

(Gento 1996) expresa que los educadores son profesionales, interlocutores y actores del cambio educativo, dejar de ver sus funciones en la modelo diseño-ejecución. Ahora es crear espacios y métodos que impliquen un mayor dialogo, ambiente de participación y consultas constantes, que el docente sea visto como un individuo importante, tanto en lo educativo como en las políticas de educación. (p. 75). Las universidades que forman docentes deben aplicar métodos

formativos, de investigación y profesionalizar a los docentes, la gestión de la formación docente implica a los directivos y docentes en su colectividad.

El reconocer los esfuerzos es el eje principal para la motivación de las personas y tenerlas comprometidas con el proyecto. Este aspecto no es muy aplicado en el ámbito de la educación y administrativo, y es un elemento esencial de todo plan de mejora continua.

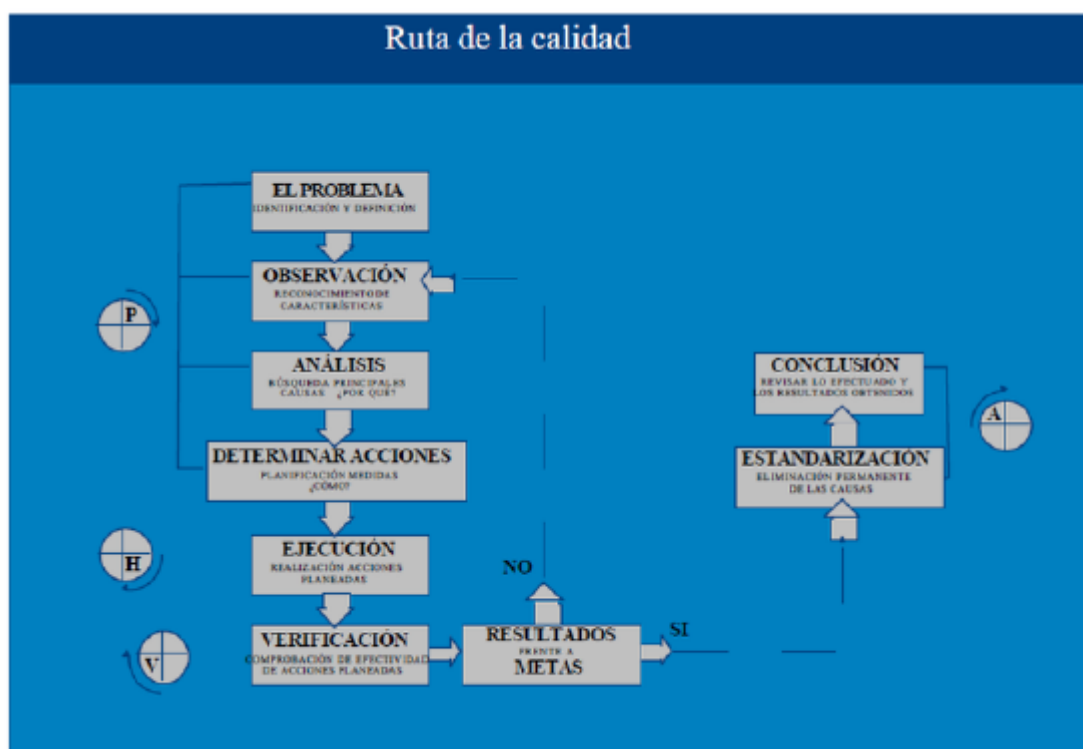


Figura 7. Equipo de Formación de Soria

El docente educador que es profesional debe ofrecer un compromiso constante, cuidando los detalles más pequeños de la organización educativa. Los detalles mínimos son los que dan mayor nivel al sistema. Proteger, formar y educar son vías para conseguir una máxima educación, con una exigencia constante y permanente, en cuanto a metas y ser flexibles en cuanto corresponde a los métodos de trabajo.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Existe relación entre el liderazgo docente y calidad educativa en la Red 27 – UGEL 04 - Comas 2018?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Existe relación entre capacidad técnica y calidad educativa en la Red 27 – UGEL 04 - Comas 2018?

Problema específico 2

¿Existe relación entre manejo organizacional y calidad educativa en la Red 27 – UGEL 04 - Comas 2018?

Problema específico 3

¿Existe relación entre manejo emocional y situacional y calidad educativa en la Red 27 – UGEL 04 - Comas 2018?

1.5. Justificación del estudio

Teórica: De acuerdo a la investigación realizada en antecedentes se observa que los problemas de liderazgo educativo se hallan al momento de constatar la calidad de la educación, lo que se manifiesta en los alumnos a nivel social, cultural y académico.

La investigación propone una mejora continua en la calidad educativa, de esta forma los futuros líderes puedan enfrentarse a problemas de calidad.

Metodológica: los tipos de liderazgo y baja calidad educativa, fueron investigados a través del método de recolección de datos, para ello se tomo en cuenta el tipo y diseño de investigación. Se dio a conocer problemas hallados en la RED educativa, que afectan la calidad educativa como el de planificación, organización, dirección y control, lo que debe llevarse a cabo trabajando en equipo.

Practica: la presente investigación dio a conocer los problemas de liderazgo y como afectan a la calidad educativa, y se da a conocer probables soluciones, incluso se deja como referencia que los educadores tengan conocimiento de las soluciones, porque ellos son los autores que influyen significativamente en la calidad educativa.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

El liderazgo docente tiene relación significativa con la calidad educativa en la |Red 27 – UGEL 04 - Comas 2018.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

La capacidad técnica tiene relación significativa con la calidad educativa en la Red 27 – UGEL 04 - Comas 2018.

Hipótesis específica 2

El manejo organizacional tiene relación significativa con la calidad educativa en Red 27 – UGEL 04 - Comas 2018.

Hipótesis específica 3

El manejo emocional y situacional tiene relación significativa con la calidad educativa en la Red 27 – UGEL 04 - Comas 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar de qué manera se relaciona Liderazgo docente con la calidad educativa en la Red 27 – UGEL 04 - Comas 2018.

Objetivos específicos**Objetivo específico 1**

Determinar de qué manera se relaciona la capacidad técnica con la calidad educativa en la Red 27 – UGEL 04 - Comas 2018.

Objetivo específico 2

Determinar de qué manera se relaciona el manejo organizacional con la calidad educativa en la Red 27 – UGEL 04 - Comas 2018.

Objetivo específico 3

Determinar de qué manera se relaciona el manejo emocional y situacional con la calidad educativa en la Red 27 – UGEL 04 - Comas 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Enfoque

Esta investigación empleó el enfoque **cuantitativo**, Valderrama (2013) refiere que una investigación tiene enfoque cuantitativo cuando aplica la recolección y análisis de datos para comprobar la formulación del problema, incluye métodos y técnicas estadísticas que verifican si las hipótesis son falsas o verdaderas. (p.106). Es cuantitativa porque mide la verdad o falsedad de las hipótesis.

Método:

Para esta investigación se usó el método **hipotético deductivo**, según Bernal (2015) manifestó que: El método hipotético deductivo tiene como objetivo contrastar las hipótesis, de ahí deduce las conclusiones para luego compararlos con los hechos. (p. 56). Es un procedimiento que va de lo general a lo particular.

Tipo de estudio:

Esta investigación es **Básica**, según Valderrama (2013), también se le denomina teórica, o pura, aporta un conjunto de conocimientos científicos y no necesariamente produce resultados prácticos, recoge información del entorno real para enriquecer lo teórico científico. (p.164). Es básica porque recoge información de un escenario real para aumentar el conocimiento teórico – científico.

Diseño

De tal manera, Valderrama (2013) manifestó que: es una plan para obtener datos, y debe dar respuesta a la formulación del problema, atendiendo a los objetivos, para luego confrontar la veracidad de las hipótesis (p. 175). La investigación tiene diseño no experimental, porque no cuenta con un grupo experimental donde aplicar los métodos.

Nivel de investigación

La presente investigación es descriptiva. Según Carrasco, es descriptivo cuando se mencionan las características de la muestra, señalando las conductas y actitudes, los comportamientos, y se trata de descubrir si hay correlación entre las variables. (Méndez, 2012, p.231).

Es correlacional, porque el investigador analiza la relación entre las variables para identificar si hay influencia o ausencia de relación entre ellas, buscando hallar en qué grado están influenciadas. (Carrasco, 2009, p. 73).

Es Transeccional, Asimismo Hernández et al (2014) dice que son transeccionales cuando recogen datos en un solo espacio de tiempo único, con el objetivo de investigar su incidencia o interrelación en ese tiempo. Estudia a los actores educativos de la RED educativa N° 27 de la UGEL N° 04 Comas. El diseño causal correlacional se resume en el mismo gráfico

Dónde:

M: Muestra de la población

V1: Variable: Liderazgo docente

V2: Variable: Calidad educativa

r: Relación que existe entre dos variables

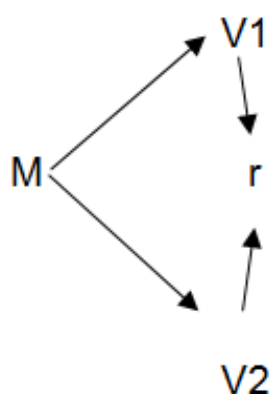


Figura 8. Formula de Liderazgo directivo y gestión educativa

2.2. Variables de operacionalización

Variable:

Según Valderrama (2013), refiere que son aquellas características que se observan y que poseen las personas, objetos o instituciones y que, que pueden ser medidas, y varían en cantidad y calidad cuando se relacionan ambas. (p.157).

Definición conceptual

Variable 1: Liderazgo docente

Las dimensiones para el desarrollo del trabajo de investigación están de acuerdo a la formulado por MINEDU (2013, p. 24), mencionada en el fascículo de gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas.

Operacionalización:

La operacionalización, según Valderrama (2013), se refiere al proceso por medio del cual se transforma las variables de conceptos abstractos a unidades de medición” (p.260).

Definición operacional

Variable 1: Liderazgo docente

Se refieren a las puntuaciones que se obtienen luego de la tipificación de los resultados de las dimensiones, son 24 items y su respuesta son del tipo Likert, definidas como: siempre, casi siempre, a veces, nunca y casi nunca.

Tabla 5

Operacionalización de la variable 1: Liderazgo Docente

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores	Niveles y Rango
Capacidad técnica	Estructura	1 al 4	Escala Ordinal de tipo Likert con respuestas <u>politómicas</u>	Bueno (88-120) Regular (56-88) Malo (24-56)
Manejo organizacional	Identidad	5 al 8		
	Responsabilidad	9 al 12		
Manejo emocional y circunstancial	Relaciones interpersonales	12 al 16		
		17 al 20	4. Casi siempre	
	Estándares	21 al 24	3. A veces	
				2. Casi Nunca
			1. Nunca	

Variable 2: Calidad educativa

Sera constatada a través de indicadores, determinando el grado de calidad alcanzado, nos ofrecen de esta manera un perfil de calidad. Gento Palacios (1,996) respecto a calidad educativa le denomina variables dependiente y la Fundación Europea para la Gestión de calidad, los denomina resultados. (p. 56)

Calidad educativa

Díaz (2017, p.30) indica que a fin de alcanzar calidad educativa, las instituciones educativas deberán analizar las metas que se proponen lograr, tener en cuenta los desafíos que tendrán que superar, tener en cuenta la implementación de acciones para la mejora continua en el proceso de enseñanza-aprendizaje, asegurando la formación integral del alumnado.

Tabla 6

Operacionalización de la variable 2: Calidad educativa

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores	Niveles y Rango
Formación continua	Organización del tiempo	1 al 6	Escala Ordinal de tipo Likert con respuestas politómicas	Óptimo (88-120)
	Espacios de trabajo	7 al 8		
Comunicación fluida	Trabajo en equipo	9 al 13	5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi Nunca 1. Nunca	Regular (56-88)
	Grupos de discusión	14 al 18		
Reconocimiento de los esfuerzos	Motivación	19 al 20		Pésimo (24-56)
	Certificación	21 al 24		

2.3. Población y muestra

Población

Según Carrasco (2013), población se refiere a todas las unidades de análisis que pertenecen a un conjunto espacial, que es elegido por el investigador. (p. 237).

En la presente investigación, la población estaba determinada por todos los educadores de educación inicial, primaria y secundaria de 11 colegios de la RED Educativa N° 27, del distrito de Comas y que opera supervisada por la UGEL 04 de Comas.

En la siguiente tabla 7 se expone como está distribuida la población.

Tabla 7

Población de profesores de la Red 27 – UGEL 04 - Comas 2018

Institución Educativa	Nº de docentes
2030 primaria	10
2045 primaria	12
Luis Braylle	8
Presentación de María 41	40
Jesús obrero	53
3082 Señor de los Milagros	30
861 inicial jardín	5
José Martí	24
8162 primaria	12
Peruano Suizo	25
8173 Santa Isolina	44
Total profesores	219

Nota: Cuadro de asignación de personal, UGEL (2018)

Muestra

Es un elemento de la población, que contiene los atributos, características que representan a la población, deben ser un reflejo de ella. (Carrasco, 2009, p. 237).

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ} = 140$$

Figura 9. Formula de Muestra

N = Tamaño de la población.

Z = Nivel de confianza (95%)= 1.96.

p = Probabilidad de éxito, o proporción esperada. (0.5)

q = Probabilidad de fracaso. (0.5)

d = Precisión (Error máximo admisible en términos de proporción) (5%)

Aplicando la formula, la muestra fue de 140

La muestra de estudio estuvo conformada por los docentes de la Red 27 – UGEL 04 - Comas 2018. La distribución de la muestra se observa en:

Tabla 8

Muestra representativa de los docentes de la Red 27 – UGEL 04 - Comas 2018

Institución Educativa	Nº de docentes
2030 primaria	10
2045 primaria	12
8162 primaria	12
Luis Braille	8
José Martí	24
3082 Señor de los Milagros	30
8173 Santa Isolina	44
Total muestra	140

Muestreo

El muestreo es de tipo no probabilístico, según Valderrama (2013), puede haber una fuerte influencia del investigador, porque es quien realiza la sección, tomando en consideración sus criterio personal. (p.193). Es un tipo muestreo intencional porque contiene un esfuerzo deliberado para conseguir muestras “representativas” incluyendo en el grupo algunos elementos probables. (Valderrama, 2013:193)

Criterios de inclusión

- Docentes de educación primaria trabajando en los centros educativos seleccionados.
- Los que voluntariamente acepten ser encuestados.
- Los educadores que estén asistiendo en las observaciones que se realizan.

- Los que correctamente y sin omitir nada completen el cuestionario.

Criterios de exclusión

- Que muestren contradicción al responder o tengan respuestas discordantes.
- Que sean instrumentos discordantes en las etapas de observación y de supervisión.

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

Técnica:

La técnica utilizada fue **la encuesta**, los hallazgos fueron obtenidos por medio de interrogantes a los sujetos de la muestra. (Carrasco, 2013).

Instrumento:

Se utilizó como instrumento el cuestionario, que es un grupo de preguntas referentes a las variables a medir. Las preguntas pueden ser variadas pero siempre enmarcadas dentro de los aspectos establecidos, se expresan a través de preguntas abiertas y cerradas. (Behar, 2008, p. 64).

Ficha Técnica Nombre: Cuestionario 1: liderazgo docente

Tabla 9

Ficha técnica del instrumento

Aspectos de instrumento	Respuestas
Nombre del instrumento:	Cuestionario de liderazgo docente
Autor del instrumento:	MINEDU (2 016)
Adaptado por:	Jessika Karina Herrera Grijalva
Objetivo del instrumento:	Medir la relación del liderazgo docente y la calidad educativa de la Red 27 – UGEL 04 - Comas 2018.
Usuarios:	Se recogerá información de los docentes de algunas instituciones educativas de la Red 27 – UGEL 04 - Comas 2018.
Características y modo de aplicación:	La prueba está diseñada con 24 ítems, divididos en tres dimensiones de la variable liderazgo docente, las dimensiones son: capacidad técnica, manejo organizacional y manejo emocional y situacional. Su escala es politómica con un valor de 1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre y 5. Siempre.
Procedimiento:	Los docentes deberán contestar la encuesta en forma individual escribiendo los datos solicitados de acuerdo a las indicaciones para el desarrollo del instrumento de evaluación. La encuesta se aplicará de manera personal, a cada docente que tendrá un tiempo de 90 minutos como máximo, donde el docente resolverá cada ítem aplicando sus conocimientos de liderazgo. Los materiales que usarán serán: un lapicero y corrector.
Validación:	El instrumento posee validez de contenido por juicio de expertos con un resultado de aplicable.
Confiabilidad:	El instrumento posee confiabilidad, se efectuó una prueba piloto con 20 docentes, y la prueba de confiabilidad KR20 arrojó un resultado de fuerte confiabilidad (0,824).
Baremos o niveles y rangos:	Malo [24 - 56] Regular [57 - 88] Bueno [89 - 120]

Nota: Elaboración del Instrumento (2018)

Tabla 10

Baremos de las dimensiones del cuestionario:

Dimensión	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Capacidad técnica,	[8 - 18]	[19 - 28]	[29 - 40]
Manejo organizacional	[8 - 18]	[19 - 28]	[29 - 40]
Manejo emocional y situacional	[8 - 18]	[19 - 28]	[29 - 40]
Global	[24 - 56]	[57 - 88]	[89 - 120]

Nota : Adaptación de Casteras (2018)

Ficha Técnica Nombre: Cuestionario 2: calidad educativa

Tabla 11

Ficha técnica del instrumento

Aspectos de instrumento	Solución
Nombre del instrumento:	Cuestionario de calidad educativa
Autor del instrumento:	MINEDU (2 016)
Adaptado por:	Jessika Karina Herrera Grijalva
Objetivo del instrumento:	Medir la relación de la calidad educativa y del liderazgo docente de la Red 27 – UGEL 04 - Comas 2018.
Usuarios:	Se recogerá información de los docentes de algunas instituciones educativas de la Red 27 – UGEL 04 - Comas 2018.
Características y modo de aplicación:	La prueba está diseñada con 24 ítems, divididos en tres dimensiones de la variable calidad educativa, las dimensiones son: formación continua, comunicación fluida y reconocimiento a los esfuerzos Su escala es politómica con un valor de 1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre y 5. Siempre.
Procedimiento :	Los docentes deberán contestar la encuesta en forma individual, escribiendo los datos solicitados de acuerdo a las indicaciones para el desarrollo del instrumento de evaluación. La encuesta se aplicará de manera personal, a cada docente quien tendrá un tiempo de 90 minutos como máximo, donde el docente resolverá cada Ítems aplicando sus conocimientos de calidad educativa. Los materiales que usarán serán: un lapicero y corrector.
Validación:	El instrumento posee validez de contenido por juicio de expertos, con un resultado de aplicable.
Confiabilidad:	El instrumento posee confiabilidad, se efectuó una prueba piloto a 20 docentes, y la prueba de confiabilidad KR20 arrojó un resultado de fuerte confiabilidad (0,718).
Baremos o niveles y rangos:	Óptimo [24 - 56] Regular [57 - 88] Pésimo [89 - 120]

Nota: Elaboración del Instrumento (2018)

Tabla 12

Baremos de las dimensiones del cuestionario:

Dimensión	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Formación continua,	[8 - 18]	[19 - 28]	[29 - 40]
Comunicación fluida	[8 - 18]	[19 - 28]	[29 - 40]
Reconocimiento a los esfuerzos	[8 - 18]	[19 - 28]	[29 - 40]
Global	[24 - 56]	[57 - 88]	[89 - 120]

Nota: *Adaptación de Casteras (2018)***Ficha Técnica****Validez**

Para validar la presente investigación fue necesario consultar a tres expertos sobre la confiabilidad de que exista entre la prueba y las dimensiones que se quiere medir y además me va a poder determinar la sustentación de mi hipótesis.

Hernández (2014), sostuvo que la validez de contenido lo realizan los expertos a quienes se les pide una opinión. El mismo que se asegurará que la medición de las dimensiones sea muy representativas.(p.298).

Tabla 13

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento para la variable liderazgo docente

#s	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Carlos Eduardo Rodríguez Sánchez	Suficiencia
2	Doctor	Ulises Córdova García	Suficiencia
3	Doctor	Wilder Yury Nuñez Flores	Suficiencia

Nota: Certificado de validez (2018)

Tabla 14

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento para la variable calidad educativa

#	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Carlos Eduardo Rodríguez Sánchez	Suficiencia
2	Doctor	Ulises Córdova García	Suficiencia
3	Doctor	Wilder Yury Núñez Flores	Suficiencia

Nota: Certificado de validez (2018)

Confiabilidad del instrumento

Hernández et al (2014, p.243), refiere que es medir el nivel cuando el mismo instrumento es aplicado al mismo sujeto y resulta iguales resultados. Es la capacidad de desempeño de un ítem, durante un tiempo establecido; se logra la confiabilidad cuando el ítem realiza lo que buscamos y en el tiempo que se necesita.

Tabla 15

Confiabilidad de Liderazgo docente

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,824	24

Tabla 16

Confiabilidad de Calidad Educativa

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,718	24

2.5. Método de análisis de datos

Análisis descriptivos:

En la investigación se aplicó la estadística descriptiva, haciendo uso de tablas y frecuencias; el cual se refiere a organizar, agrupar, y presentar en gráficos los hallazgos en la muestra. (Elorza, 2000, p. 31). Como se aprecia en resultados.

Análisis inferencial

Referente a estadística inferencial, es aplicado por medio de las hipótesis, el cual es establecido de acuerdo a los parámetros, de no ser consistente se rechaza. (Elorza, 2000, p.335).

Para la presente investigación se aplico **el coeficiente Rho de Spearman**, y contó on datos de tipo ordinal. Además las variables son cualitativas y es no paramétrica.

El siguiente resultado se realiza de acuerdo a la siguiente formula y tabla de valores.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Dónde:

ρ : Coeficiente de correlación.

D: diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x – y.

N: Número de parejas de datos.

Tabla 17

Valores de la correlación Rho de Spearman

Puntuación	Denominación del grado
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta (a mayor X menor Y)
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.26 a -0.50	Correlación negativa media
-0.11 a -0.25	Correlación negativa débil
-0.01 a -0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.01 a +0.10	Correlación positiva muy débil
+0.11 a +0.25	Correlación positiva débil
+0.26 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta (A mayor X mayor Y)

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.305). Metodología de la investigación científica.

Existe una regla de decisión para contrastar las hipótesis fue:

Si, $p > 0.05$, entonces se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si, $p < 0.05$, entonces se rechaza la Hipótesis Nula (H_0).

Se utilizó el programa estadístico SPSS v 21.

2.6. Aspectos éticos

Los datos que se indican fueron tomados del grupo encuestado, que eran los educadores de la RED educativa N° 27 de la UGEL N° 04 de Comas, las cuales se procesaron adecuadamente sin modificaciones, pues estos datos respondieron a los instrumentos aplicados.

La investigación tuvo con la autorización de parte de los directores de la Red 27 – UGEL 04 - Comas 2018, del distrito de Comas.

Del mismo modo, se mantiene: (a) en anonimato los nombres de las personas encuestadas (b) consideración y respeto y (c) se trabajó sin prejuizgamiento.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo

3.1.1. Descripción de la variable: Liderazgo docente

Tabla 18

Descripción de los niveles de la variable Liderazgo docente

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	43	30,72%
Regular	81	57,86%
Malo	16	11,42%
Total	140	100.0%

Nota: Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018).

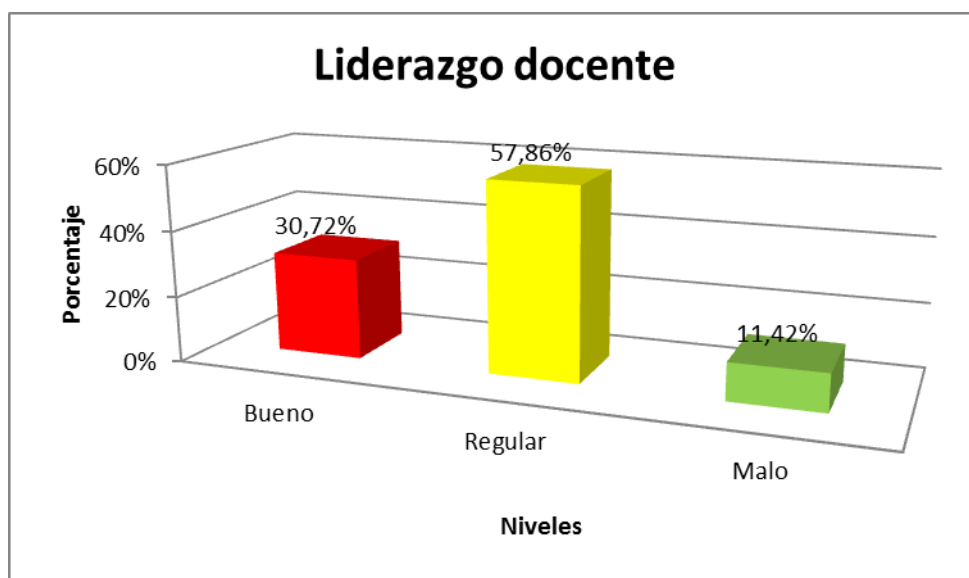


Figura 10. Descripción de los niveles de la variable Liderazgo docente.

En la tabla 18 figura 10, referidas a la percepción que tiene el personal sobre los niveles de liderazgo docente de la Red 27 – UGEL 04 - Comas 2018, se observa que del 100% de la población correspondiente a 140 colaboradores encuestados; el 30.72% que corresponde a 43 colaboradores responden que el clima organizacional es de nivel “bueno”, el 60.0% que corresponde a 81 colaboradores perciben un nivel “regular” y el 11.42% que corresponde a 16 colaboradores perciben un nivel “malo”.

Tabla 19

Descripción de los niveles de la capacidad técnica

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	53	38%
Regular	80	57%
Malo	7	5%
Total	140	100.0%

Nota: Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018).

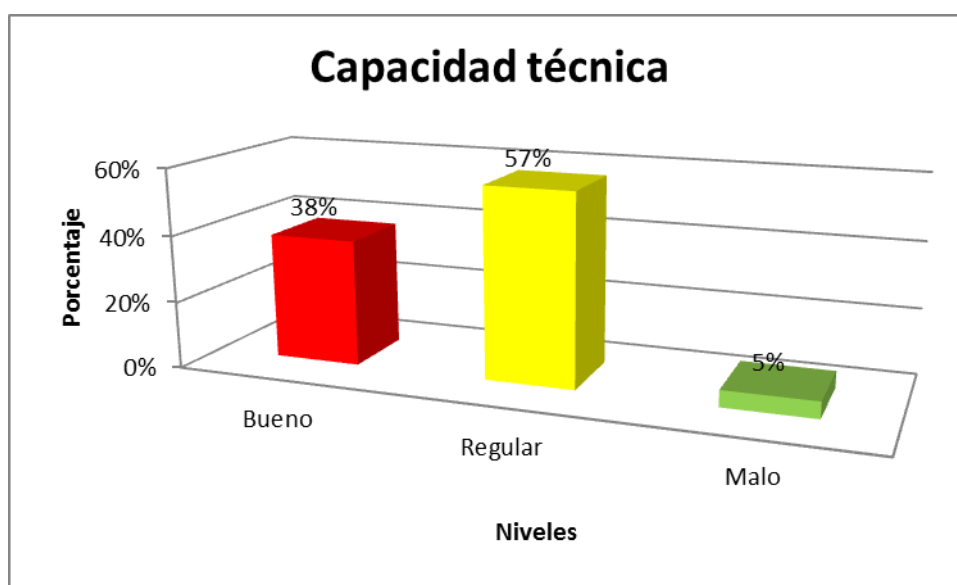


Figura 11. Descripción de los niveles de capacidad técnica.

En la tabla 19 figura 11, referidas a la percepción que tiene el personal sobre los niveles de liderazgo docente de la Red 27 – UGEL 04 - Comas 2018, se observa que del 100% de la población correspondiente a 140 colaboradores encuestados; el 38% que corresponde a 53 colaboradores perciben que el nivel capacidad técnica es “bueno”, el 57% que corresponde a 80 colaboradores perciben un nivel “regular” y el 5% que corresponde a 7 colaboradores perciben un nivel “malo”.

Tabla 20

Descripción de los niveles de manejo organizacional

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	21	15%
Regular	96	68.57%
Malo	23	16.43%
Total	140	100.0%

Nota: Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018).

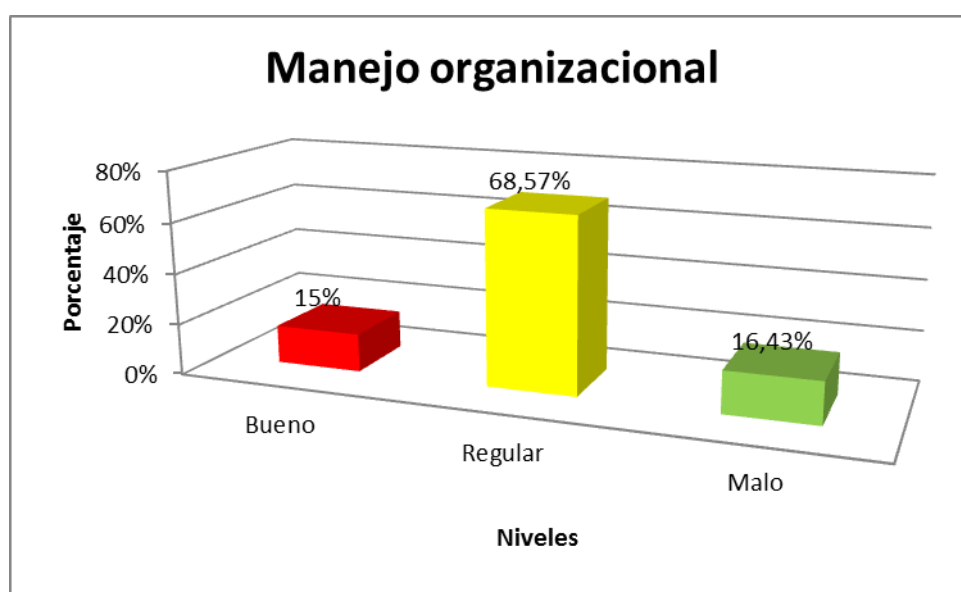


Figura 12. Descripción de los niveles de manejo organizacional.

En la tabla 20 figura 12, referidas a la percepción que tiene el personal sobre los niveles de liderazgo docente de la Red 27 – UGEL 04 - Comas 2018, se observa que del 100% de la población correspondiente a 140 colaboradores encuestados; el 15% que corresponde a 21 colaboradores perciben que el nivel capacidad técnica es “bueno”, el 68.57% que corresponde a 96 colaboradores perciben un nivel “regular” y el 16.43% que corresponde a 23 colaboradores perciben un nivel “malo”.

Tabla 21

Descripción de los niveles de manejo emocional y situacional

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	52	37.14%
Regular	77	55%
Malo	11	7.86%
Total	140	100.0%

Nota: Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018).

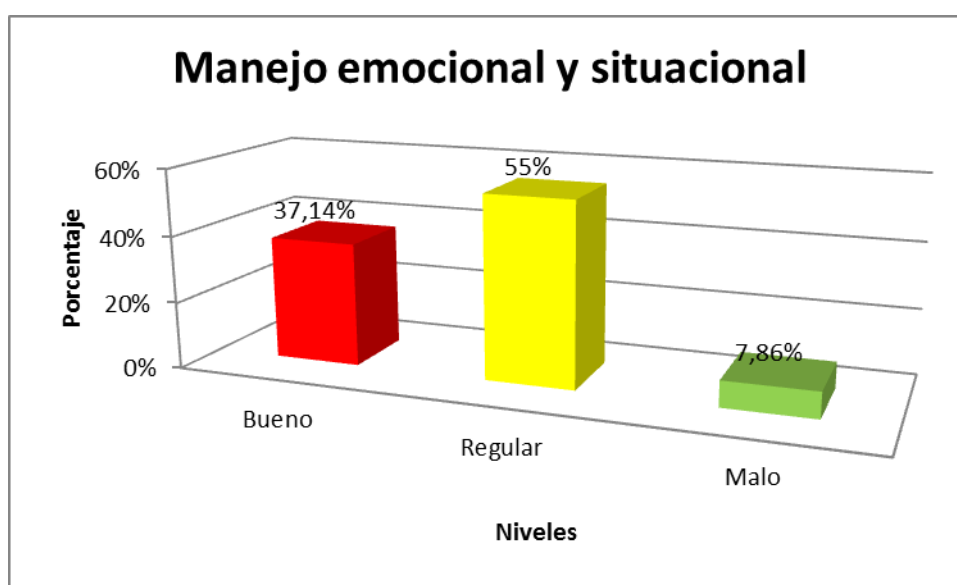


Figura 13. Descripción de los niveles de manejo emocional y situacional.

En la tabla 21 figura 13, referidas a la percepción que tiene el personal sobre los niveles de liderazgo docente de la Red 27 – UGEL 04 - Comas 2018, se observa que del 100% de la población correspondiente a 140 colaboradores encuestados; el 37.14% que corresponde a 25 colaboradores perciben que el nivel manejo emocional y situacional es “bueno”, el 55% que corresponde a 77 colaboradores perciben un nivel “regular” y el 7.86% que corresponde a 11 colaboradores perciben un nivel “malo”.

3.1.2. Descripción de resultados de la variable: calidad educativa

Tabla 22

Descripción de los niveles de Calidad educativa

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Optimo	50	35,71%
Regular	74	52,86%
Pésimo	16	11,43%
Total	140	100.0%

Nota: Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018).

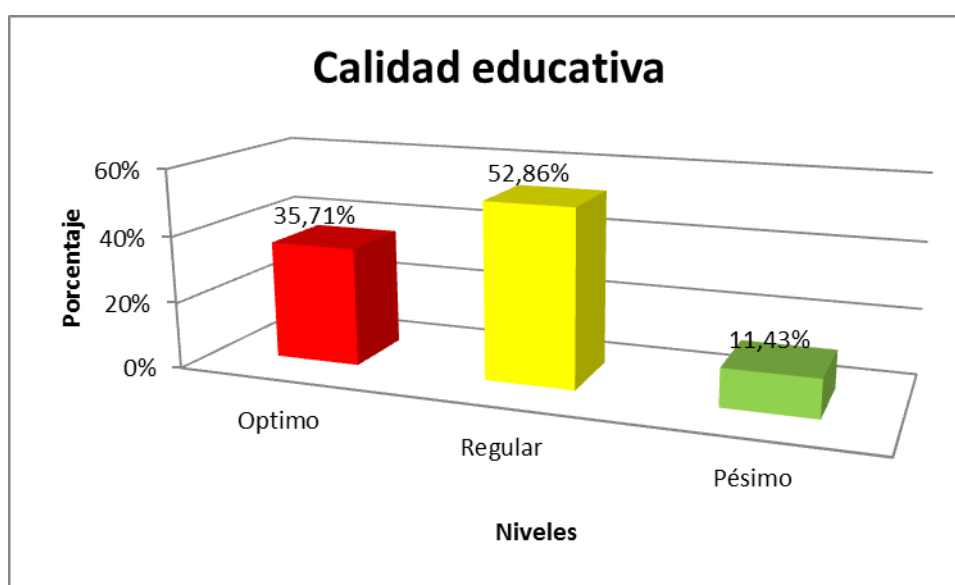


Figura 14. Descripción de los niveles de apoyo del superior inmediato.

En la tabla 22 figura 14, referidas a la percepción que tiene el personal sobre el nivel del apoyo del superior inmediato en la Red 27 – UGEL 04 - Comas 2018, se observa que del 100% de la población correspondiente a 140 colaboradores encuestados; el 35.71% que corresponde a 50 colaboradores perciben que el nivel de apoyo del superior inmediato es óptimo, el 52.86% que corresponde a 74 colaboradores perciben un nivel regular y el 11.43% que corresponde a 16 colaboradores perciben un nivel pésimo.

Tabla 23

Descripción de los niveles de formación continua

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Optimo	60	45,71%
Regular	64	42,86%
Pésimo	16	11.43%
Total	140	100.0%

Nota: Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018).

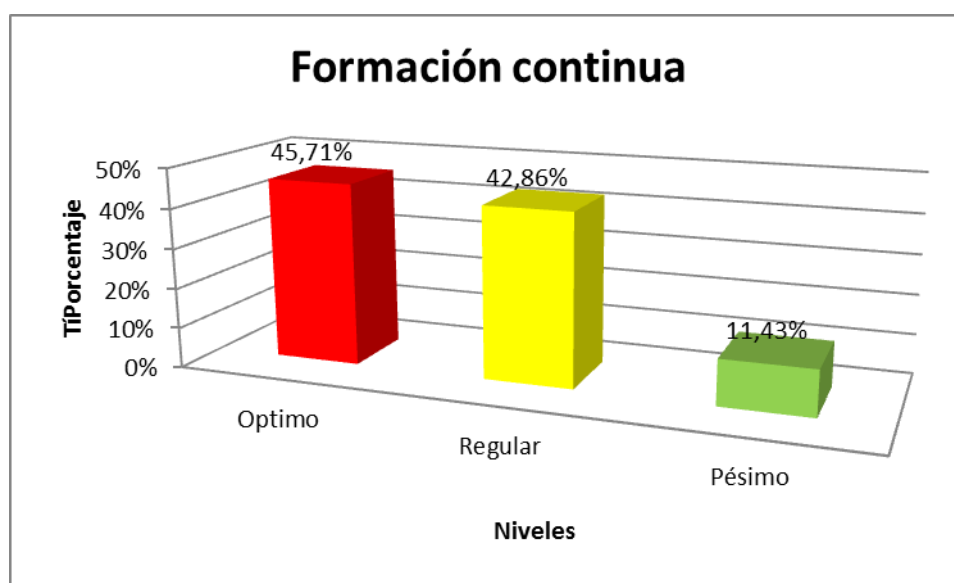


Figura 15. Descripción de los niveles de formación continua.

En la tabla 23 figura 15, referidas a la percepción que tiene el personal sobre el nivel del apoyo del superior inmediato en la Red 27 – UGEL 04 - Comas 2018, se observa que del 100% de la población correspondiente a 140 colaboradores encuestados; el 42.86% que corresponde a 60 colaboradores perciben que el nivel de apoyo del superior inmediato es óptimo, el 45.71% que corresponde a 64 colaboradores perciben un nivel regular y el 11.43% que corresponde a 16 colaboradores perciben un nivel pésimo.

Tabla 24

Descripción de los niveles de comunicación fluida

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Optimo	50	35,71%
Regular	70	50%
Pésimo	20	14.29%
Total	140	100.0%

Nota: Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018).

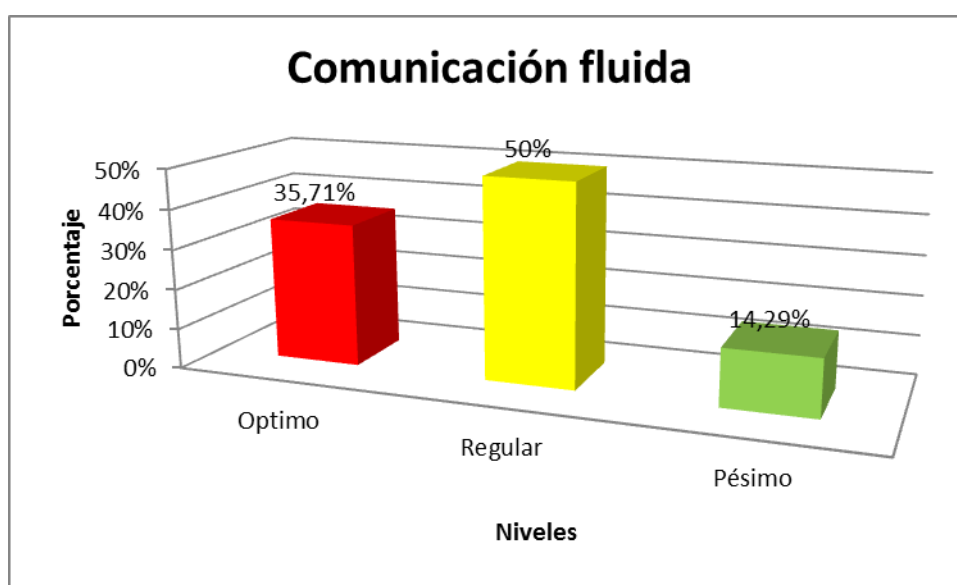


Figura 16. Descripción de los niveles de apoyo del superior inmediato.

En la tabla 24 figura 16, referidas a la percepción que tiene el personal sobre el nivel del apoyo del superior inmediato en la R Red 27 – UGEL 04 - Comas 2018, se observa que del 100% de la población correspondiente a 140 colaboradores encuestados; el 35.71% que corresponde a 50 colaboradores perciben que el nivel de apoyo del superior inmediato es óptimo, el 50% que corresponde a 70 colaboradores perciben un nivel regular y el 14.29% que corresponde a 20 colaboradores perciben un nivel pésimo.

Tabla 25

Descripción de los niveles de reconocimiento a los esfuerzos

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Optimo	56	40%
Regular	80	57.14%
Pésimo	4	3.86%
Total	140	100.0%

Nota: Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018).

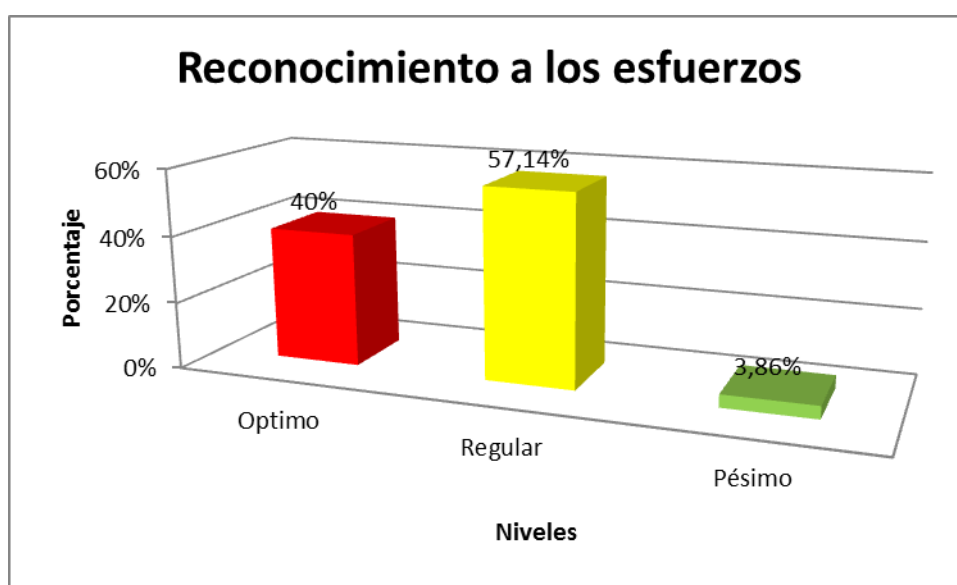


Figura 17. Descripción de los niveles de reconocimiento a los esfuerzos.

En la tabla 25 figura 17, referidas a la percepción que tiene el personal sobre el nivel del apoyo del superior inmediato en la Red 27 – UGEL 04 - Comas 2018, se observa que del 100% de la población correspondiente a 140 colaboradores encuestados; el 40% que corresponde a 56 colaboradores perciben que el nivel de apoyo del superior inmediato es óptimo, el 51.14% que corresponde a 80 colaboradores perciben un nivel regular y el 3.86% que corresponde a 4 colaboradores perciben un nivel pésimo.

3.2. Análisis de contingencia o análisis comparativo

3.2.1. Análisis de contingencia entre liderazgo docente y calidad educativa

Tabla 26

Análisis de contingencia entre liderazgo docente y calidad educativa.

			Liderazgo docente			Total
			Pésimo	Regular	Optimo	
Calidad educativa	Bueno	Recuento	17	21	0	38
		% del total	12,60%	15,60%	0,00%	27,20%
	Regular	Recuento	0	82	0	82
		% del total	0,00%	58,57%	0,00%	58,51%
	Malo	Recuento	0	7	13	20
		% del total	0,00%	5,20%	9,29%	14,29%
Total	Recuento	17	110	13	140	
	% del total	12,60%	78,57%	9,29%	100,00%	

Nota: Tratamiento estadístico SPSS versión 20 (2018).

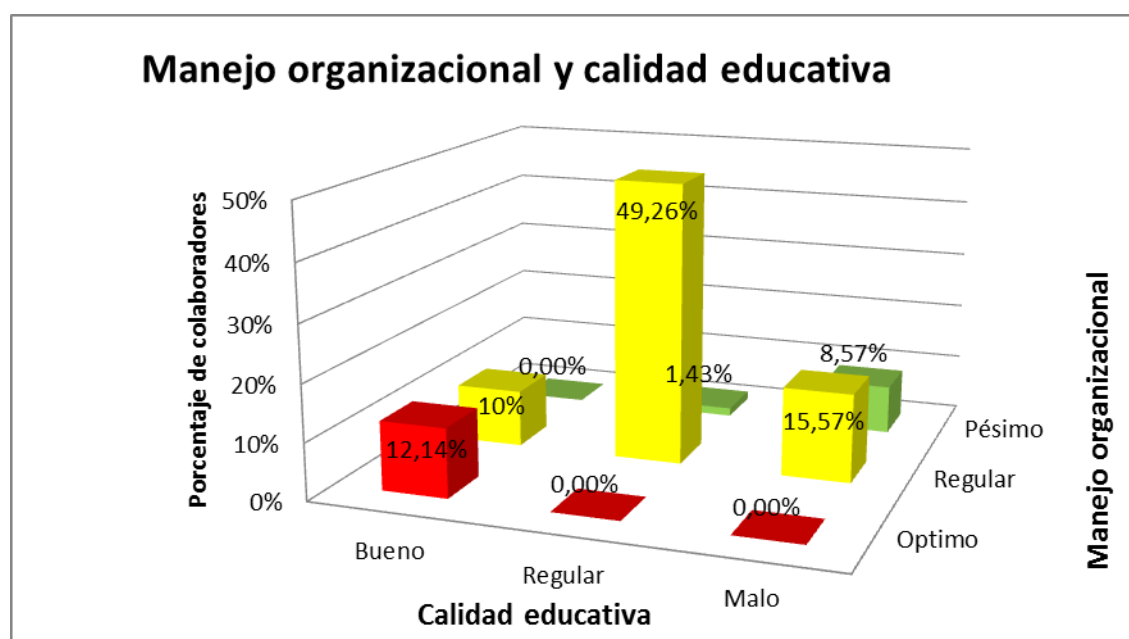


Figura 18. Análisis de contingencia entre liderazgo docente y calidad educativa (Excel 2018).

Según la tabla 26 y figura 18, se observa que hay un grupo representativo de colaboradores que percibieron un liderazgo docente de nivel regular y a la vez manifiestan una calidad educativa de nivel regular. Asimismo cabe señalar que el 15.6% perciben un liderazgo docente de nivel malo con un nivel regular de calidad educativa.

3.2.2. Análisis de contingencia entre capacidad técnica y la calidad educativa

Tabla 27

Análisis de contingencia entre capacidad técnica y calidad educativa

		Capacidad técnica			Total	
		Pésimo	Regular	Optimo		
Calidad educativa	Bueno	Recuento	17	28	1	46
		% del total	12.14%	20%	0.71%	32.85%
	Regular	Recuento	0	67	0	67
		% del total	0.0%	45.86%	0.0%	47.86%
	Malo	Recuento	0	14	13	27
		% del total	0.0%	10%	9.29%	19.29%
Total	Recuento	17	109	14	140	
	% del total	12.14%	77.86%	10%	100.0%	

Nota: Tratamiento estadístico SPSS versión 20 (2018).

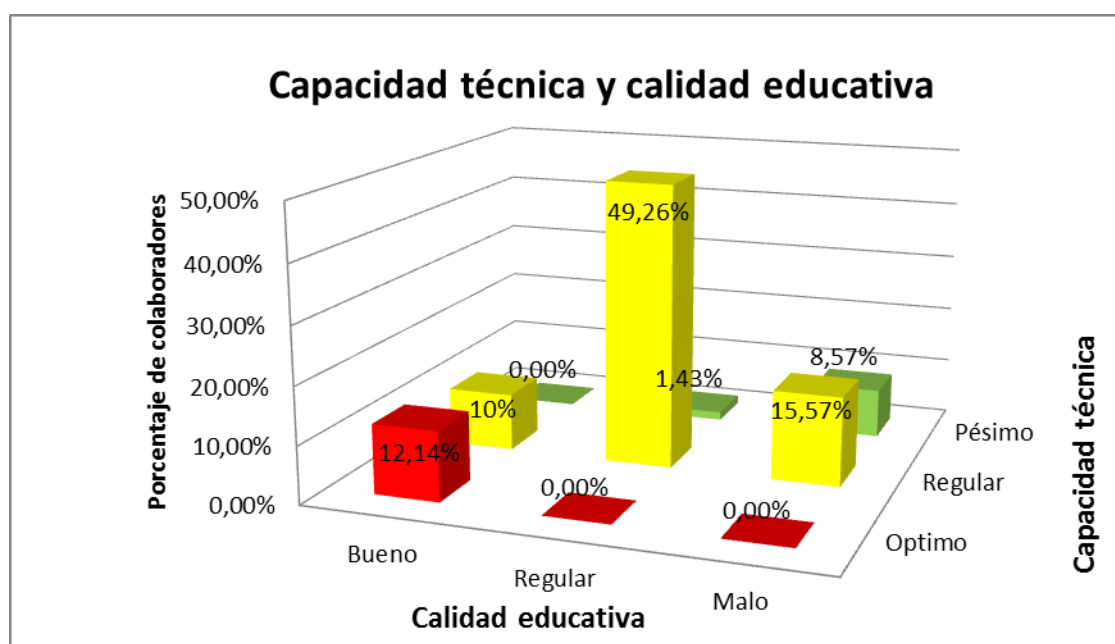


Figura 19. Análisis de contingencia entre el apoyo de capacidad técnica y calidad educativa (Excel 2018).

Según la tabla 27 y figura 19, se observa que el 49.26% de colaboradores que percibieron un nivel regular en el apoyo de capacidad técnica y a la vez manifiestan una calidad educativa de nivel medio. Asimismo cabe señalar que el 15.57% perciben que el apoyo de capacidad técnica es de nivel malo, con un nivel regular de calidad educativa.

3.2.3. Análisis de contingencia entre manejo organizacional y calidad educativa

Tabla 28

Análisis de contingencia entre manejo organizacional y calidad educativa

			Manejo organizacional			Total
			Pésimo	Regular	Optimo	
Calidad educativa	Bueno	Recuento	17	14	0	31
		% del total	12.14%	10%	0.0%	22.14%
	Regular	Recuento	0	69	2	71
		% del total	0.0%	49.26%	1.43%	50.71%
	Malo	Recuento	0	26	12	38
		% del total	0.0%	15.57%	8.57%	27.15%
Total	Recuento	17	109	14	140	
	% del total	12.14%	77.86%	10%	100.0%	

Nota: Tratamiento estadístico SPSS versión 20 (2018).

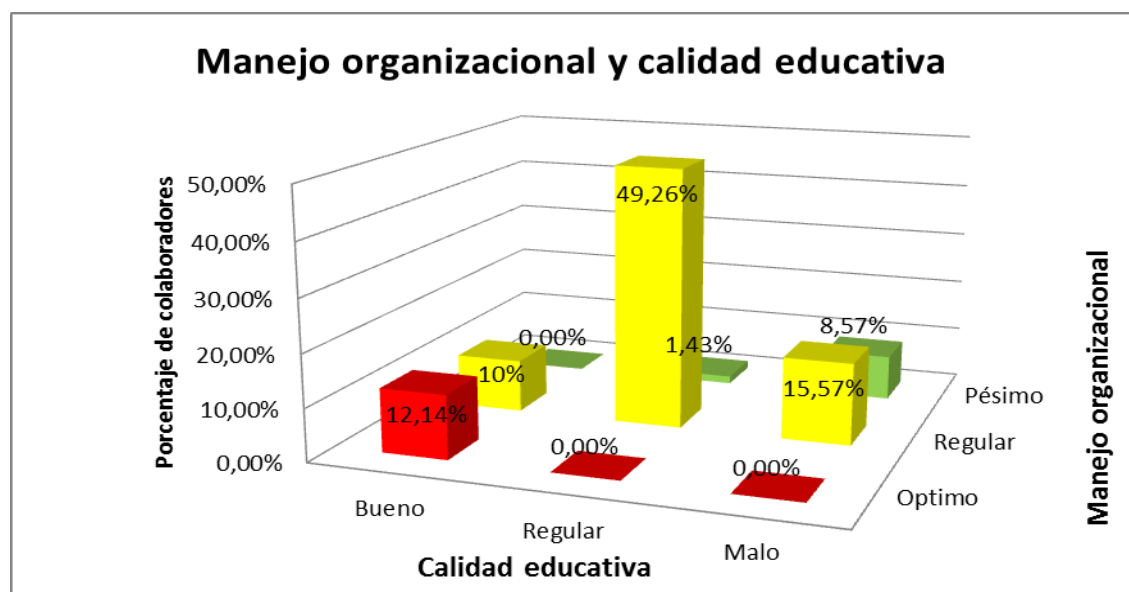


Figura 20. Análisis de contingencia entre manejo organizacional y calidad educativa (Excel 2018).

Según la tabla 28 figura 20, se observa que el 49.26% de colaboradores que percibieron el manejo de la organización en nivel regular y a la vez manifiestan una calidad educativa de nivel regular. Asimismo cabe señalar que el 15.57% perciben el manejo organizacional en un nivel malo con un nivel pésimo de calidad educativa.

3.2.4. Análisis de contingencia entre manejo emocional y situacional y la calidad educativa

Tabla 29

Análisis de contingencia entre el manejo emocional y situacional y la calidad educativa.

		Manejo emocional y situacional				
		Pésimo	Regular	Optimo	Total	
Calidad educativa	Bueno	Recuento	17	16	0	33
		% del total	12.6%	11.9%	0.0%	24.4%
	Regular	Recuento	0	78	2	80
		% del total	0.0%	57.8%	1.5%	59.3%
	Malo	Recuento	0	15	7	22
		% del total	0.0%	11.1%	5.2%	16.3%
Total	Recuento	17	109	9	135	
	% del total	12.6%	80.7%	6.7%	100.0%	

Nota: Tratamiento estadístico SPSS versión 20 (2018).

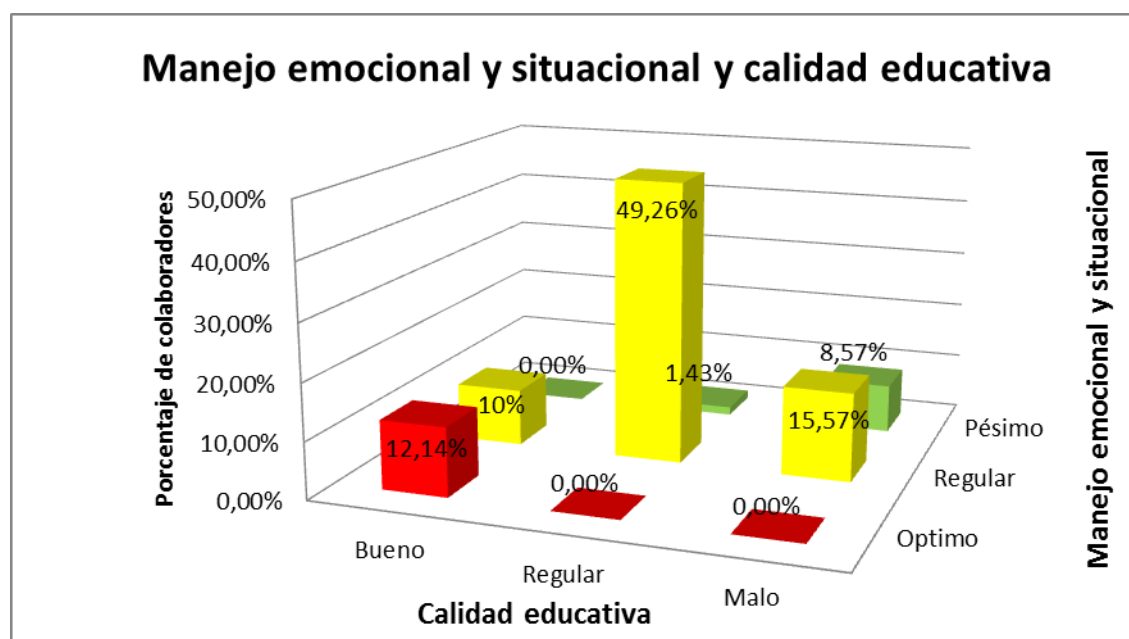


Figura 21. Análisis de contingencia entre el manejo emocional y situacional y la calidad educativa (Excel 2018).

Según la tabla 29 y figura 21, se observa que el 49.26% de colaboradores que percibieron un nivel regular en el manejo emocional y situacional y a la vez manifiestan una calidad educativa de nivel regular. Asimismo cabe señalar que el 15.57% percibieron un nivel malo en el manejo emocional y situacional con un nivel pésimo de calidad educativa.

3.3. Análisis inferencial

Para determinar la validez de las hipótesis, se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, este es un estadístico coherente que define la elación entre variables cualitativas. Se declaró un nivel de confianza del 95% (nivel de significancia $\alpha = 5\% = 0.05$).

3.3.1. Hipótesis general

Ho: No existe relación directa y significativa entre el liderazgo docente y la calidad educativa en la Red 27 – UGEL 04 - Comas 2018.

Ha: Existe relación directa y significativa entre el liderazgo docente y la calidad educativa en la Red 27 – UGEL 04 - Comas 2018.

Tabla 30

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables Liderazgo docente y calidad educativa

Correlaciones

			Liderazgo docente	Calidad educativa
I Rho Spearman	Liderazgo docente	Coeficiente de correlación	1.000	.891**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	140	140
	Calidad educativa	Coeficiente de correlación	.891**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	140	140

** La correlación es significativa al nivel 0.000 (bilateral).

Nota: Tratamiento estadístico SPSS versión 20 (2018).

La tabla 30 muestra un Rho de Spearman positiva muy fuerte entre variables de rho= 0.891; y significativa (Sig=0.000<0.05); se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa Ha; “Existe correlación directa y significativa entre el liderazgo docente y la calidad educativa en la Red 27 – UGEL 04 - Comas 2018”. Es decir, la relación obtenida fue directa y significativa.

3.3.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1.

Ho1: No existe relación directa y significativa entre la capacidad técnica y la calidad educativa en la Red 27 – UGEL 04 - Comas 2018.

Ha1: Existe relación directa y significativa entre la capacidad técnica y la calidad educativa en la red educativa 27 – UGEL 4 - Comas, 2018.

Tabla 31

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la capacidad técnica y la calidad educativa.

Correlaciones			Capacidad técnica	Calidad educativa
Rho de Spearman	Capacidad técnica	Coeficiente de correlación	1.000	.841**
		Sig. (bilateral)	.	.000
	Calidad educativa	N	140	140
		Coeficiente de correlación	.841**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	140	140

** . La correlación es significativa al nivel .000 (bilateral).

Nota: Tratamiento estadístico SPSS versión 20 (2018).

La tabla 31 muestra una correlación de Rho de Spearman positiva muy fuerte entre las variables en estudio de ($\rho = 0.841$); y significativas ($\text{Sig} = 0.000 < 0.05$); por lo cual se rechazaría la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa Ha1; “Existe relación directa y significativa entre la capacidad técnica y la calidad educativa en la Red 27 – UGEL 04 - Comas 2018”. Es decir, la relación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de la capacidad técnica y la calidad educativa.

Hipótesis específica 2

Ho2: No existe relación directa y significativa entre el manejo organizacional y la calidad educativa en la Red 27 – UGEL 04 - Comas 2018.

Ha2: Existe relación directa y significativa entre el manejo organizacional y la calidad educativa en la Red 27 – UGEL 04 - Comas 2018.

Tabla 32

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el manejo organizacional y la calidad educativa

			Correlaciones	
			Manejo organizacional	Calidad educativa
Rho de Spearman	Manejo organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.789**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	140	140
	Calidad educativa	Coeficiente de correlación	.789**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	140	140

** . La correlación es significativa al nivel 0.000 (bilateral).

Nota: Tratamiento estadístico SPSS versión 20 (2018).

La tabla 32 muestra una correlación de Rho de Spearman positiva muy fuerte entre las variables en estudio de ($\rho = 0.789$); y significativas ($\text{Sig} = 0.000 < 0.05$); por lo cual se rechazaría la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa H_{a2} ; “Existe relación directa y significativa entre el manejo organizacional y la calidad educativa en la Red 27 – UGEL 04 - Comas 2018”. Es decir, la relación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel del manejo organizacional y la calidad educativa en la Red 27 – UGEL 04 - Comas 2018.

Tercera hipótesis específica

H_{o3} : No existe relación directa y significativa entre el manejo emocional y situacional y la calidad educativa en la Red 27 – UGEL 04 - Comas 2018.

H_{a3} : Existe relación directa y significativa entre el manejo emocional y situacional y la calidad educativa en la Red 27 – UGEL 04 - Comas 2018.

Tabla 33

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman entre el manejo emocional y situacional y la calidad educativa

		Correlaciones		
			Manejo emocional y situacional	Calidad educativa
Rho de Spearman	Manejo emocional y situacional	Coefficiente de correlación	1.000	.846**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	140	140
	Calidad educativa	Coefficiente de correlación	.846**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	140	140

** . La correlación es significativa al nivel 0.000 (bilateral).

Nota: Tratamiento estadístico SPSS versión 20 (2018).

La tabla 33 muestra una correlación de Rho de Spearman positiva muy fuerte entre las variables en estudio de ($\rho = 0.846$); y significativas ($\text{Sig} = 0.000 < 0.05$); por lo cual se rechazaría la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa H_a3 ; “Existe relación directa y significativa entre el manejo emocional y situacional y la calidad educativa en la Red 27 – UGEL 04 - Comas 2018”. La correlación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel del manejo Red 27 – UGEL 04 – Comas 2018.

IV. Discusión

De acuerdo a la hipótesis general se obtuvo que exista relación entre variables liderazgo docente y calidad educativa obteniéndose un grado de significación estadística $p < 0,000$. Estos datos guardan relación con el trabajo previo nacional Luperdi (2018) realizada en un centro educativo superior tecnológica, donde también se comprobó que existe correlación entre sus las variables, Liderazgo transformacional y gestión pedagógica. Finalmente se corrobora con (De Zubiria, 2013) quién manifiesta que liderazgo es aquella influencia positiva, que permite al trabajador mantenerse completamente incentivado y motivado para trabajar en equipo, por lo tanto, definió al liderazgo docente como influencia positiva, que permite al trabajador mantenerse completamente incentivado y motivado para trabajar en equipo.

De acuerdo a la hipótesis específica N° 1 se obtuvo que exista correlación entre dimensión capacidad técnica y calidad educativa, con un grado de significación estadística $p < 0,000$. Estos datos guardan relación con el trabajo previo nacional Aguilar y Guerrero (2014) realizada en los centros de educación básica alternativa estatales de la jurisdicción de la UGEL N° 04, Comas donde también se comprobó que existe relación entre sus dos variables de estudio, Las habilidades directivas y su relación en la satisfacción laboral. Finalmente se corrobora con MINEDU (2013) quién manifiesta que hay que implementar procesos de mejora continua por el objetivo de cambios creadores y visión compartida con el grupo de educadores.

De acuerdo a la hipótesis específica N° 2 se obtuvo que exista correlación entre la dimensión manejo organizacional y calidad educativa. Se obtuvo un grado de significación estadística $p < 0,000$. Estos datos guardan relación con el trabajo previo nacional Blancas (2014) realizada en los estudiantes de educación secundada de la Institución Educativa N° 7224 "Elías Aguirre Romero de Villa El Salvador, donde también se comprobó que hay relación entre sus las variables, la gestión directiva y su relación con las expectativas del rendimiento académico. Finalmente se corrobora con MINEDU (2013) recomienda desarrollar visión y estrategias, buscar educadores que apoyen y así delegar funciones para hacer realidad los objetivos superando las dificultades, en equipo.

De acuerdo a la hipótesis específica N° 2 se observa que exista correlación entre la dimensión manejo emocional y situacional y calidad educativa, con un grado de significación estadística $p < 0,000$. Estos datos guardan relación con el trabajo previo nacional Salinas (2014) realizada en el nivel secundaria de la Institución Educativa Policía Nacional del Perú, Juan Linares Rojas, Oquendo, Callao, donde también se comprobó que existe correlación entre las variables pertinentes, la calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente. Finalmente se corrobora con MINEDU (2013) quién manifiesta que líder es aquel que influye, moviliza e inspira a los demás en relación al cumplimiento de los objetivos y acciones pedagógicas .

V. Conclusiones

- Primera:** Respecto al objetivo general, se constató que el liderazgo docente se halla correlacionado con calidad educativa, según Rho de Spearman de 0.891 representando una correlación positiva muy fuerte entre las variables y además como el valor de $p = 0.000$ es menor al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.
- Segunda:** Referente al primer objetivo específico, se comprobó que la capacidad técnica está relacionado directamente con la calidad educativa, según la correlación Rho de Spearman de 0.841 representando una correlación positiva muy fuerte entre las variables y además como el valor de $p = 0.000$ es menor al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.
- Tercera:** Referente al segundo objetivo específico, se comprobó que manejo organizacional está relacionado directamente con la calidad educativa, según la correlación Rho de Spearman de 0.789 representando una correlación positiva muy fuerte entre las variables y además como el valor de $p = 0.000$ es menor al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.
- Cuarta:** Respecto al tercer objetivo específico, se comprobó que manejo emocional y situacional está relacionado directamente con la calidad educativa, según la correlación Rho de Spearman de 0.846 representando una correlación positiva muy fuerte entre las variables y además como el valor de $p = 0.000$ es menor al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

VI. Recomendaciones

- Primera:** Se recomienda realizar acciones a nivel de instituciones educativas de la Red 27 del distrito de Comas, que favorezcan la predisposición de los profesores por el liderazgo, que les permita a su vez, gestionar su autonomía docente. Para ello se sugiere fortalecer la Red de interaprendizaje externos, para favorecer una mejora continua sobre la el liderazgo docente y la calidad educativa asistiendo talleres de actualizaciones diversas y de calidad.
- Segunda:** Gestionar asesoría técnica, en los que se aborde el fortalecimiento de la capacidad técnica y metodológica como factor que apoya la mejora de la calidad educativa para participar en la elaboración de los documentos de gestión: PEI, PCI PAT, RI
- Tercera:** Retomar el tema del manejo organizacional a través de reuniones de trabajo colegiado, para lograr que se trabaje en equipo y se asuman responsabilidades para elaborar los documentos de gestión y haya mejor clima de trabajo a nivel de instituciones educativas de la Red 27 del distrito de Comas.
- Cuarta:** Realizar auto evaluaciones y talleres psicológicos sobre temas de empatía, trabajo en equipo, y emprendimiento que permitan de nuevo al docente posicionarse en un nuevo nivel su liderazgo y de calidad educativa

VII. Referencias Bibliográficas

Aguilar & Guerrero (2014). Tesis: Las habilidades directivas y su relación en la satisfacción laboral en los centros de educación básica alternativa estatales de la jurisdicción de la UGEL N° 04. Comas, Lima, Perú.

Álvarez & Pérez (2011). Liderazgo directivo en los centros educativos de Asturias. Bordon.

Álvarez (2001). Diseño y evaluación de programas de educación emocional, Barcelona España: CissPraxis.

Ball (1989). Las Micropolíticas y el cambio educativo, Ediciones pedagógicas, Madrid – España.

Bass (1998) Transformational Leadership. Redwood City, CA: Mind Garden. Recuperado el 14 de setiembre del 2010, desde <http://www.mindgarden.com/translead.htm>

Banco Mundial. (2018). Educación. Panorama General. *BIRF-AID*. Recuperado el 4 de Marzo de 2019, de <https://www.bancomundial.org/es/topic/education/overview>

Banco Mundial. (2019). La crisis del aprendizaje. Estar en la escuela no es lo mismo que aprender. Recuperado el 04 de marzo de 2019, de <http://www.bancomundial.org/es/news/immersive-story/2019/01/22/pass-or-fail-how-can-the-world-do-its-homework>

Behar (2008) Introducción a la Metodología de la Investigación, Editorial Shalom, Lima, Perú.

Bernal (2015). Metodología de la investigación. 4ta. edición. Pearson Educación, Colombia.

Blancas (2014). Tesis: La gestión directiva y su relación con las expectativas del rendimiento académico de los alumnos de educación secundada de la Institución Educativa N° 7224 “Elías Aguirre Romero” del distrito de Villa el

Salvador Institución Educativa N° 7224 “Elías Aguirre Romero” del distrito de Villa el Salvador. Comas, Lima, Perú.

Bolívar (2010). La autonomía de los centros educativos en España. Disponible en: http://www.educacion.es/cesces/revista/presentacion_revista.htm.

Carrasco (2013). Aprender a enseñar ciencias sociales con métodos de indagación. Los estudios de caso en la formación del profesorado. REDU: Revista de Docencia Universitaria, 12 (2), 307-325.

Creemers (1994). The effective classroom. London: Cassell. New York, NY : Cassell, EE. UU.

Currículo Nacional (2016). Educación Básica Regular EBR.

De Zubiria (2013). El maestro y los desafíos a la educación en el siglo XXI.

Díaz (2010). Validación de un instrumento para evaluar la calidad del servicio que brindan instituciones educativas parroquiales. Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2409>.

Elorza (2000). Estadística para las ciencias sociales y del comportamiento. (2.da ed.). México: Oxford University Press.

Fernández, Álvarez, y Herrero (2002). La dirección escolar ante los retos del siglo XXI, Madrid – España.

Flores (2015). Tesis titulada: El liderazgo de los equipos directivos y el impacto en resultados de los aprendizajes, un estudio de liderazgo educativo en la VI y VII Regiones de Chile.

Friedler & Chemers (2008) Liderazgo y Administración Efectiva, Editorial Trillas
2da. Edición, México.

Fulan & Hargreaves (2001). La escuela que queremos Tercera edición México

García, M. (2014). Liderazgo transformacional y la facilitación de la aceptación al
cambio organizacional. Pensamiento Psicológico

Guadalupe, C., León, J., Rodríguez, J., & Vargas, S. (2017). *Estado de la
educación en el Perú. Análisis y perspectivas de la educación básica*. (G. d.
Desarrollo, Ed.) Perú.

Palacios (1996). Instituciones educativas para la calidad total. *Revista
Complutense de Educación*. ISSN-e 1988-2793 Ediciones Complutense,
Madrid, España.

Hernández (2014). Metodología de la investigación. México: Interamericana
Editores.

Hernández, Fernández y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6a
ed.) México: Mc Gram - Hill.

Hersey & Blanchard (2012). Liderazgo Situacional basado en la "Introducción a la
teoría general de la administración, 7ma Edición - Idalberto Chiavenato".

Hohepa & Lloyd. (2009). School leadership and student outcomes: Identifying
what works and why: Best evidence synthesis iterati

Hom & Marfan (2013) Liderazgo escolar en Chile y su influencia en los resultados
de aprendizaje, Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Madrid.
Recuperado de: [http://www.tudocente.com/liderazgo-pedagogico-del-
director-un-sueno-imposible/](http://www.tudocente.com/liderazgo-pedagogico-del-director-un-sueno-imposible/)

Leithwood (2009) ¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la
investigación. Santiago de Chile. Fundación Chile.

- Leithwood, Sammons, Harris & Hopkins (2006). Una revisión de la investigación sobre liderazgo escolar transformacional (D. Vásquez, trad.) (Trabajo original publicado en 2006). En Universidad Peruana Cayetano Heredia (Eds.). Facultad de Educación. Programa de Postgrado. Enseñanza de Lectura y Escritura (Habilidades de liderazgo: Lectura N° 5). Lima, Perú.
- Luperdi (2018) Tesis: “Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa superior tecnológica del distrito de villa el salvador”. San Martín de Porres, Lima, Perú.
- Marquez, E. (2017). La crisis que sufre la educación latinoamericana. *La Opinión Digital*. Recuperado el 04 de marzo de 2019, de <https://laopinion-digital.com/opinion/la-crisis-la-educacion/15-10-2017>
- Méndez (2009). Metodología (4° Edición). México: Limusa.
- Minaya (2014). Tesis: el liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 5084 “Carlos Philips Previ” Callao.
- MINEDU (2014). Marco del Buen Desempeño Directivo.
- MINEDU (2014). Normas y orientaciones para el desarrollo del año escolar 2015 en la educación básica.
- OCDE (2009). Creating Effective Teaching and Learning Environments: First Results from TALIS. Disponible en <http://www.oecd.org/TALIS>.
- Osco (2015). Tesis titulada: La gestión educativa un elemento fundamental para el desempeño eficiente de la unidad educativa Puerto de Rosario de la ciudad del alto.
- Ouchi (2001). La “teoría Z” también llamada “método japonés” Tokio, Japón.

Peñaloza (2014). Tesis: Habilidades gerenciales del director que fortalecen las relaciones interpersonales del docente en educación primaria.

Peñaloza (2014) Habilidades gerenciales del director que fortalecen las relaciones interpersonales del docente en educación primaria, Universidad de Zulia, Maracaibo, Venezuela.

Pérez (2000) La calidad de la Educación. En R. Pérez Juste y otros. Hacia una educación de calidad. Madrid Narcea. España.

Pozner (1995). El directivo como gestor de los aprendizajes escolares, Buenos Aires, Aique.

Raxuleu (2014). Tesis: Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente. Distrito Escolar No. 07- 06 - 03 del municipio de Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá, Guatemala.

Robinson(2007). School leadership and student outcomes: Identifying what works and why. Australia: Australian Council for Educational Leaders.

Rodríguez (2011), El liderazgo docente como gestión y enseñanza.

Romero (2016). Tesis: “Características del liderazgo docente y el trabajo en equipo en educación inicial”

Ruiz (2011). Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio “Santo Domingo de Guzmán” de Lima Norte. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/923/1/ruiz_cg.pdf.

Salinas (2014) realizó una investigación referida a: la calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la

Institución Educativa Policía Nacional del Perú “Juan Linares Rojas”,
Oquendo, Callao.

Shmelkes (2001). *Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas* Editorial ACUDE,
México.

Torres (2001). “Participación ciudadana y educación: Una mirada amplia y 20
experiencias en América Latina”. Documento encargado por la Unidad de
Desarrollo Social y Educación (UDSE) de la OEA para su presentación en la
II Reunión de Ministros de Educación de las Américas (Punta del Este,
Uruguay, 24-25 Septiembre, 2001)

Valderrama (2013) *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica
cuantitativa, cualitativa y mixta*, 5ta reimpresión, Editorial San Marcos, Lima
Perú.

Vegas, M. (24 de Abril de 2017). ¿Qué educación merece el Perú? *El Peruano*.
Recuperado el 4 de marzo de 2019, de [https://elperuano.pe/noticia-
%C2%BFque-educacion-merece-peru-54217.aspx](https://elperuano.pe/noticia-%C2%BFque-educacion-merece-peru-54217.aspx)

Anexos

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Liderazgo Docente y la calidad educativa en RED 27 – UGEL 4 -, distrito de Carabayllo – 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES																																				
<p>Problema general: ¿Existe relación entre el liderazgo docente y calidad educativa en la red educativa 27 - UGEL 4 – Comas 2018?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Existe relación entre capacidad técnica y calidad educativa en la red educativa 27 – UGEL 4 – Comas 2018?</p> <p>¿Existe relación entre manejo organizacional y calidad educativa en la red educativa 27 – UGEL 4 – Comas 2018?</p> <p>¿Existe relación entre manejo emocional y situacional y calidad educativa en la red educativa 27 – UGEL 4 – Comas 2018?</p>	<p>Objetivo general: Determinar de qué manera se relaciona Liderazgo docente con la calidad educativa en la red educativa 27 – UGEL 4 - Comas, 2018</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar de qué manera se relaciona la capacidad técnica con la calidad educativa en la red educativa 27 – UGEL 4 - Comas, 2018</p> <p>Determinar de qué manera se relaciona la manejo organizacional con la calidad educativa en la red educativa 27 – UGEL4 - Comas, 2018</p> <p>Determinar de qué manera se relaciona manejo emocional y situacional con la calidad educativa en la red educativa 27 – UGEL 4 - Comas, 2018</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Liderazgo docente tiene relación significativa con la calidad educativa en la red educativa 27 - UGEL 4 - Comas, 2018</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>La capacidad técnica tiene relación significativa con la calidad educativa en la red educativa 27 – UGEL 4 - Comas, 2018</p> <p>El manejo organizacional tiene relación significativa con la calidad educativa en la red educativa 27 – UGEL 4 - Comas, 2018</p> <p>El emocional y situacional tiene relación significativa con la calidad educativa en la red educativa 27 – UGEL 4 - Comas, 2018</p>	<p>Variable 1: Liderazgo DOCENTE</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>DIMENSIONES</th> <th>INDICADORES</th> <th>ESCALAS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Capacidad técnica</td> <td>Estructura</td> <td>Nunca (1)</td> </tr> <tr> <td>Identidad</td> <td>Casi nunca (2)</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Manejo organizacional</td> <td>Responsabilidad</td> <td>Algunas veces (3)</td> </tr> <tr> <td>Relaciones interpersonales</td> <td>Casi siempre (4)</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Manejo emocional y situacional.</td> <td>Recompensa</td> <td>Siempre (5)</td> </tr> <tr> <td>Estándares</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable 2: Calidad educativa</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>DIMENSIONES</th> <th>INDICADORES</th> <th>ESCALAS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Formación continua</td> <td>Organización del tiempo</td> <td>Nunca (1)</td> </tr> <tr> <td>Espacios de trabajo</td> <td>Casi nunca (2)</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Comunicación fluida</td> <td>Trabajo en equipo</td> <td>Algunas veces (3)</td> </tr> <tr> <td>Grupos de discusión</td> <td>Casi siempre (4)</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Reconocimiento de los esfuerzos</td> <td>Motivación</td> <td>Siempre (5)</td> </tr> <tr> <td>Certificación</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS	Capacidad técnica	Estructura	Nunca (1)	Identidad	Casi nunca (2)	Manejo organizacional	Responsabilidad	Algunas veces (3)	Relaciones interpersonales	Casi siempre (4)	Manejo emocional y situacional.	Recompensa	Siempre (5)	Estándares		DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS	Formación continua	Organización del tiempo	Nunca (1)	Espacios de trabajo	Casi nunca (2)	Comunicación fluida	Trabajo en equipo	Algunas veces (3)	Grupos de discusión	Casi siempre (4)	Reconocimiento de los esfuerzos	Motivación	Siempre (5)	Certificación	
DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS																																					
Capacidad técnica	Estructura	Nunca (1)																																					
	Identidad	Casi nunca (2)																																					
Manejo organizacional	Responsabilidad	Algunas veces (3)																																					
	Relaciones interpersonales	Casi siempre (4)																																					
Manejo emocional y situacional.	Recompensa	Siempre (5)																																					
	Estándares																																						
DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS																																					
Formación continua	Organización del tiempo	Nunca (1)																																					
	Espacios de trabajo	Casi nunca (2)																																					
Comunicación fluida	Trabajo en equipo	Algunas veces (3)																																					
	Grupos de discusión	Casi siempre (4)																																					
Reconocimiento de los esfuerzos	Motivación	Siempre (5)																																					
	Certificación																																						

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: Básica Descriptiva Correlación</p> <p>DISEÑO: No experimental Transversal</p> <div data-bbox="145 534 331 673" style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> </div> <p>En el esquema: M = Muestra de la investigación O1 = Observación de la variable liderazgo docente O2 = Observación de la variable gestión educativa r = Correlación entre las variables.</p>	<p>POBLACIÓN: En concordancia con Hernández, Fernández y Baptista (2014), la población “es el conjunto de elementos o sujetos con características similares dentro de un contexto que presenta una situación problemática” (p. 457). En este caso se toma como población a los docentes de la RED 27 – UGEL 4 - Comas</p> <p>N = 219</p> <p>MUESTRA: n = 140</p> <p>MUESTREO: No probabilístico</p>	<p>Variable 1: Liderazgo docente</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario Año: 2018 Monitoreo: Validación por juicio de expertos. Ámbito: Docentes Forma de administración: Individual.</p> <p>Variable 2: Calidad educativa</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario Año: 2018 Monitoreo: Validación por juicio de expertos. Ámbito: Docentes Forma de administración: Individual.</p>	<p>DESCRIPTIVA: Distribución de frecuencias y porcentajes Gráfico de barras.</p> <p>INFERENCIAL: Confiabilidad: Alfa de Cronbach.</p> <p>Prueba de hipótesis: Estadístico Rho de Spearman</p>

Anexo 2. Instrumento para medir la variable Liderazgo Docente



CUESTIONARIO SOBRE *LIDERAZGO DOCENTE*

PERSONAL DOCENTE

Presentación:

Este cuestionario tiene como objetivo medir la percepción de los docentes para conocer su opinión sobre liderazgo docente de la RED educativa. Entendiendo como liderazgo docente al ambiente que se genera al interior de la RED educativa. La información se utilizará para uso exclusivo de la investigación en el desarrollo de la Tesis “liderazgo docente y calidad educativa en la RED 27 - UGEL 04 - Carabaylo 2018”; este cuestionario tiene una naturaleza confidencial y será utilizado únicamente para dicha investigación. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados marcando con un aspa la respuesta que mejor describa su opinión.

Indicaciones:

A continuación se le presenta una serie de preguntas los cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N ^a	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: CAPACIDAD TECNICA					
	INDICADOR: ESTRUCTURA					
01	Participas en la formulación de los documentos de gestión					
02	Participas en la formación de equipos de trabajo en tu red educativa					
03	Participas en las reuniones colegiadas					
04	Participas en reuniones de formación docente					
	INDICADOR: IDENTIDAD	1	2	3	4	5
05	¿Representas a tu red educativa en reuniones de trabajo?					
06	¿Representas a tu red educativa en olimpiadas deportivas?					
07	¿Representas a tu red educativa en olimpiadas académicas?					
08	¿Representas a tu red educativa en debates de presupuesto local?					
N ^o	DIMENSIÓN 2: MANEJO ORGANIZACIONAL					
	INDICADOR: RESPONSABILIDAD	1	2	3	4	5

09	¿Llegas temprano a tu red educativa?					
10	¿Cumples con el cronograma de actividades de tu red educativa?					
11	¿Cumples con la calendarización del año escolar?					
12	¿Cumples con las normas de convivencia de tu red educativa?					
	INDICADOR:RELACIONES INTERPERSONALES	1	2	3	4	5
13	¿En la red educativa se realiza jornadas o talleres para promover que las relaciones interpersonales se basen en el respeto, profesionalismo y la empatía?					
14	¿En la red educativa se respeta las opiniones discrepantes?					
15	¿En la red educativa existe una comunicación verbal fluida y oportuna entre directivos y docentes?					
16	¿En la red educativa se llega a un consenso en las decisiones de equipos de trabajo?					
Nº	DIMENSIÓN 3: MANEJO EMOCIONAL Y SITUACIONAL	VALORACIÓN				
	INDICADOR:RECOMPENSA	1	2	3	4	5
17	¿La red educativa brinda estímulos como posibilidades de promoción, consideración, agradecimiento, apoyo y beneficios sociales?					
18	¿En la red educativa se recibe recompensas e incentivos más que sanciones y críticas?					
19	¿En la red educativa se recibe reconocimiento por hacer un buen trabajo?					
20	¿En la red educativa se utiliza más el premio que el castigo sobre hechos y actitudes puntuales?					
	INDICADOR:ESTÁNDARES	1	2	3	4	5
21	¿La red educativa promueve la formación continua enviando a los docentes a las capacitaciones de la UGEL o MINEDU?					
22	¿En la red educativa se desarrollan adecuadamente los procesos educativos hasta lograr los objetivos educacionales?					
23	¿La red educativa cuenta con un plan de mejora continua?					
24	¿En la red educativa se evalúa el desempeño docente dentro de los estándares dados por el MINEDU?					

Anexo 3. Instrumento para medir la variable Calidad Educativa



CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD EDUCATIVA

PERSONAL DOCENTE

Presentación:

Este cuestionario tiene como objetivo medir la percepción de los docentes para conocer su opinión sobre liderazgo docente de la RED educativa. Entendiendo como calidad al ambiente que se genera al interior de la RED educativa. La información se utilizará para uso exclusivo de la investigación en el desarrollo de la Tesis “liderazgo docente y calidad educativa en la RED 27 - UGEL 04 - Carabaylo 2018”; este cuestionario tiene una naturaleza confidencial y será utilizado únicamente para dicha investigación. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados marcando con un aspa la respuesta que mejor describa su opinión.

Indicaciones:


A continuación se le presenta una serie de preguntas los cuales deberá Ud. Responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

Nº	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: FORNACIÓN CONTINUA					
	INDICADOR: Organización del tiempo					
01	¿En la red educativa toda la comunidad educativa participa en la elaboración del PEI?					
02	¿En la red educativa los docentes presentan en la fecha indicada el proyecto curricular institucional (PCI)?					
03	¿En el PCI los docentes prevén capacidades diversificadas de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes?					
04	¿En el PCI se prioriza los valores y actitudes derivados del PEI?					
05	¿En la red educativa los docentes elaboran diferentes documentos de planificación curricular de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes?					
06	¿En la formulación del proyecto curricular, unidades didácticas y sesiones de aprendizajes se tiene en cuenta: el perfil de grado, los logros básicos de aprendizaje, capacidades, desempeños, técnicas e instrumentos de evaluación?					
	INDICADOR: Espacios de trabajo					
07	¿En la red educativa se designan espacios para trabajar por áreas?					

08	¿Los docentes relacionan el proyecto de aprendizaje con el proyecto educativo institucional?					
	DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN FLUIDA	VALORACIÓN				
	INDICADOR: Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
09	Coordinación con otros niveles educativos					
10	Coordinación con otras áreas					
11	La coordinación es horizontal					
12	Existe claridad en las funciones de cada personal					
13	Las áreas están organizadas en función a una organización inteligente					
	INDICADOR: Grupos de discusión					
14	La coordinación es eficaz sobre temas de actualidad					
15	Son eficientes en el cumplimiento de sus funciones					
16	Los factores normativos impiden el buen desarrollo organizacional					
17	La formación es integral.					
18	Los padres de familia intervienen poco en la educación de sus hijos.	VALORACIÓN				
	DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO A LOS ESFUERZOS	1	2	3	4	5
	INDICADOR: MOTIVACIÓN					
19	La red educativa tiene formulado un plan de supervisión y monitoreo institucional.					
20	En la red educativa la evaluación y el monitoreo favorecen el crecimiento y desarrollo del personal.					
	INDICADOR: CERTIFICACIÓN					
21	Se utilizan los medios disponibles para lograr los objetivos.					
22	Existe una filosofía de gestión establecida.					
23	Los docentes reformulan sus estrategias de enseñanza para hacerlas más efectivas.					
24	Los profesores poseen las herramientas metodológicas para ejecutar una investigación.					

Anexo 4. Certificado de Validez del Instrumento


UCV
 UNIVERSIDAD
 CECILIA VALLEJO
 ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Capacidad técnica							
1	Participas en la formulación de los documentos de gestión	✓		✓		✓		
2	Participas en la formación de equipos de trabajo en tu red educativa	✓		✓		✓		
3	Participas en las reuniones colegiadas	✓		✓		✓		
4	Participas en reuniones de formación docente	✓		✓		✓		
5	¿Representas a tu red educativa en reuniones de trabajo?	✓		✓		✓		
6	¿Representas a tu red educativa en olimpiadas deportivas?	✓		✓		✓		
7	¿Representas a tu red educativa en olimpiadas académicas?	✓		✓		✓		
8	¿Representas a tu red educativa en debates de presupuesto local?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Manejo organizacional							
9	¿Llegas temprano a tu red educativa?	✓		✓		✓		
10	¿Cumples con el cronograma de actividades de tu red educativa?	✓		✓		✓		
11	¿Cumples con la calendarización del año escolar?	✓		✓		✓		
12	¿Cumples con las normas de convivencia de tu red educativa?	✓		✓		✓		
13	¿En la red educativa se realiza jornadas o talleres para promover que las relaciones interpersonales se basen en el respeto, profesionalismo y la empatía?	✓		✓		✓		
14	¿En la red educativa se respeta las opiniones discrepantes?	✓		✓		✓		
15	¿En la red educativa existe una comunicación verbal fluida y oportuna entre directivos y docentes?	✓		✓		✓		
16	¿En la red educativa se llega a un consenso en las decisiones de equipos de trabajo?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Manejo emocional y situacional							
17	¿La red educativa brinda estímulos como posibilidades de promoción, consideración, agradecimiento, apoyo y beneficios sociales?	✓		✓		✓		
18	¿En la red educativa se recibe recompensas e incentivos más que sanciones y críticas?	✓		✓		✓		
19	¿En la red educativa se recibe reconocimiento por hacer un buen trabajo?	✓		✓		✓		
20	¿En la red educativa se utiliza más el premio que el castigo sobre hechos y actitudes puntuales?	✓		✓		✓		
21	¿La red educativa promueve la formación continua enviando a	✓		✓		✓		

	monitoreo institucional.							
20	En la red educativa la evaluación y el monitoreo favorecen el crecimiento y desarrollo del personal.							
21	Se utilizan los medios disponibles para lograr los objetivos.							
22	Existe una filosofía de gestión establecida.							
23	Los docentes reformulan sus estrategias de enseñanza para hacerlas más efectivas.							
24	Los profesores poseen las herramientas metodológicas para ejecutar una investigación.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA EN LA INFORMACIÓN BRINDADA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CORDOVA GARCIA, ULISES DNI: 066.58910

Especialidad del validador:.....METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

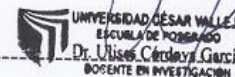
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

01 de DICIEMBRE del 2018



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Formación continua								
1	¿En la red educativa toda la comunidad educativa participa en la elaboración del PEI?	✓		✓		✓		
2	¿En la red educativa los docentes presentan en la fecha indicada el proyecto curricular institucional (PCI)?	✓		✓		✓		
3	¿En el PCI los docentes prevén capacidades diversificadas de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes?	✓		✓		✓		
4	¿En el PCI se prioriza los valores y actitudes derivados del PEI?	✓		✓		✓		
5	¿En la red educativa los docentes elaboran diferentes documentos de planificación curricular de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		
6	¿En la formulación del proyecto curricular, unidades didácticas y sesiones de aprendizajes se tiene en cuenta: el perfil de grado, los logros básicos de aprendizaje, capacidades, desempeños, técnicas e instrumentos de evaluación?	✓		✓		✓		
7	¿En la red educativa se designan espacios para trabajar por áreas?	✓		✓		✓		
8	¿Los docentes relacionan el proyecto de aprendizaje con el proyecto educativo institucional?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Comunicación fluida								
9	Coordinación con otros niveles educativos	✓		✓		✓		
10	Coordinación con otras áreas	✓		✓		✓		
11	La coordinación es horizontal	✓		✓		✓		
12	Existe claridad en las funciones de cada personal	✓		✓		✓		
13	Las áreas están organizadas en función a una organización inteligente	✓		✓		✓		
14	La coordinación es eficaz sobre temas de actualidad	✓		✓		✓		
15	Son eficientes en el cumplimiento de sus funciones	✓		✓		✓		
16	Los factores normativos impiden el buen desarrollo organizacional	✓		✓		✓		
17	La formación es integral.	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Los padres de familia intervienen poco en la educación de sus hijos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO A LOS ESFUERZOS								
19	La red educativa tiene formulado un plan de supervisión y	✓		✓		✓		

	los docentes a las capacitaciones de la UGEL o MINEDU?							
22	¿En la red educativa se desarrollan adecuadamente los procesos educativos hasta lograr los objetivos educacionales?							
23	¿La red educativa cuenta con un plan de mejora continua?							
24	¿En la red educativa se evalúa el desempeño docente dentro de los estándares dados por el MINEDU?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA EN LA INFORMACIÓN BRINDADA

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

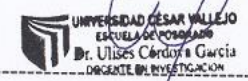
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CÁRDONA GARCÍA, ULISES DNI: 06658910

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

- 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

..... 01 de Diciembre del 2018



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Capacidad técnica							
1	Participas en la formulación de los documentos de gestión	✓		✓		✓		
2	Participas en la formación de equipos de trabajo en tu red educativa	✓		✓		✓		
3	Participas en las reuniones colegiadas	✓		✓		✓		
4	Participas en reuniones de formación docente	✓		✓		✓		
5	¿Representas a tu red educativa en reuniones de trabajo?	✓		✓		✓		
6	¿Representas a tu red educativa en olimpiadas deportivas?	✓		✓		✓		
7	¿Representas a tu red educativa en olimpiadas académicas?	✓		✓		✓		
8	¿Representas a tu red educativa en debates de presupuesto local?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Manejo organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Llegas temprano a tu red educativa?	✓		✓		✓		
10	¿Cumples con el cronograma de actividades de tu red educativa?	✓		✓		✓		
11	¿Cumples con la calendarización del año escolar?	✓		✓		✓		
12	¿Cumples con las normas de convivencia de tu red educativa?	✓		✓		✓		
13	¿En la red educativa se realiza jornadas o talleres para promover que las relaciones interpersonales se basen en el respeto, profesionalismo y la empatía?	✓		✓		✓		
14	¿En la red educativa se respeta las opiniones discrepantes?	✓		✓		✓		
15	¿En la red educativa existe una comunicación verbal fluida y oportuna entre directivos y docentes?	✓		✓		✓		
16	¿En la red educativa se llega a un consenso en las decisiones de equipos de trabajo?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Manejo emocional y situacional	Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿La red educativa brinda estímulos como posibilidades de promoción, consideración, agradecimiento, apoyo y beneficios sociales?	✓		✓		✓		
18	¿En la red educativa se recibe recompensas e incentivos más que sanciones y críticas?	✓		✓		✓		
19	¿En la red educativa se recibe reconocimiento por hacer un buen trabajo?	✓		✓		✓		
20	¿En la red educativa se utiliza más el premio que el castigo sobre hechos y actitudes puntuales?	✓		✓		✓		
21	¿La red educativa promueve la formación continua enviando a	✓		✓		✓		

	los docentes a las capacitaciones de la UGEL o MINEDU?	✓		✓		✓	
22	¿En la red educativa se desarrollan adecuadamente los procesos educativos hasta lograr los objetivos educacionales?	✓		✓		✓	
23	¿La red educativa cuenta con un plan de mejora continua?	✓		✓		✓	
24	¿En la red educativa se evalúa el desempeño docente dentro de los estándares dados por el MINEDU?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia en el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: NUÑEZ FLORES Wilder Yury DNI: 09402337

Especialidad del validador: Metodologo

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

12 de Noviembre del 2018.



[Handwritten Signature]
M. WILDER Y NUÑEZ FLORES
 SUB DIRECTOR
 CEBAS AUGUSTO B. LEGUIA

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Formación continua							
1	¿En la red educativa toda la comunidad educativa participa en la elaboración del PEI?	✓		✓		✓		
2	¿En la red educativa los docentes presentan en la fecha indicada el proyecto curricular institucional (PCI)?	✓		✓		✓		
3	¿En el PCI los docentes prevén capacidades diversificadas de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes?	✓		✓		✓		
4	¿En el PCI se prioriza los valores y actitudes derivados del PEI?	✓		✓		✓		
5	¿En la red educativa los docentes elaboran diferentes documentos de planificación curricular de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		
6	¿En la formulación del proyecto curricular, unidades didácticas y sesiones de aprendizajes se tiene en cuenta: el perfil de grado, los logros básicos de aprendizaje, capacidades, desempeños, técnicas e instrumentos de evaluación?	✓		✓		✓		
7	¿En la red educativa se designan espacios para trabajar por áreas?	✓		✓		✓		
8	¿Los docentes relacionan el proyecto de aprendizaje con el proyecto educativo institucional?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Comunicación fluida	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Coordinación con otros niveles educativos	✓		✓		✓		
10	Coordinación con otras áreas	✓		✓		✓		
11	La coordinación es horizontal	✓		✓		✓		
12	Existe claridad en las funciones de cada personal	✓		✓		✓		
13	Las áreas están organizadas en función a una organización inteligente	✓		✓		✓		
14	La coordinación es eficaz sobre temas de actualidad	✓		✓		✓		
15	Son eficientes en el cumplimiento de sus funciones	✓		✓		✓		
16	Los factores normativos impiden el buen desarrollo organizacional	✓		✓		✓		
17	La formación es integral.	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Los padres de familia intervienen poco en la educación de sus hijos.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO A LOS ESFUERZOS	✓		✓		✓		
19	La red educativa tiene formulado un plan de supervisión y	✓		✓		✓		

	monitoreo institucional.	✓		✓		✓	
20	En la red educativa la evaluación y el monitoreo favorecen el crecimiento y desarrollo del personal.	✓		✓		✓	
21	Se utilizan los medios disponibles para lograr los objetivos.	✓		✓		✓	
22	Existe una filosofía de gestión establecida.	✓		✓		✓	
23	Los docentes reformulan sus estrategias de enseñanza para hacerlas más efectivas.	✓		✓		✓	
24	Los profesores poseen las herramientas metodológicas para ejecutar una investigación.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia en el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: NUÑEZ FLORES Wilder Jury DNI: 09402337

Especialidad del validador: Metodologo

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

12 de Noviembre del 2018





WILDER Y NUÑEZ FLORES

 SUB DIRECTOR

 CEBRA AUGUSTO B. LEGUIA

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Capacidad técnica							
1	Participas en la formulación de los documentos de gestión	✓		✓		✓		
2	Participas en la formación de equipos de trabajo en tu red educativa	✓		✓		✓		
3	Participas en las reuniones colegiadas	✓		✓		✓		
4	Participas en reuniones de formación docente	✓		✓		✓		
5	¿Representas a tu red educativa en reuniones de trabajo?	✓		✓		✓		
6	¿Representas a tu red educativa en olimpiadas deportivas?	✓		✓		✓		
7	¿Representas a tu red educativa en olimpiadas académicas?	✓		✓		✓		
8	¿Representas a tu red educativa en debates de presupuesto local?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Manejo organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Llegas temprano a tu red educativa?	✓		✓		✓		
10	¿Cumples con el cronograma de actividades de tu red educativa?	✓		✓		✓		
11	¿Cumples con la calendarización del año escolar?	✓		✓		✓		
12	¿Cumples con las normas de convivencia de tu red educativa?	✓		✓		✓		
13	¿En la red educativa se realiza jornadas o talleres para promover que las relaciones interpersonales se basen en el respeto, profesionalismo y la empatía?	✓		✓		✓		
14	¿En la red educativa se respeta las opiniones discrepantes?	✓		✓		✓		
15	¿En la red educativa existe una comunicación verbal fluida y oportuna entre directivos y docentes?	✓		✓		✓		
16	¿En la red educativa se llega a un consenso en las decisiones de equipos de trabajo?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Manejo emocional y situacional	Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿La red educativa brinda estímulos como posibilidades de promoción, consideración, agradecimiento, apoyo y beneficios sociales?	✓		✓		✓		
18	¿En la red educativa se recibe recompensas e incentivos más que sanciones y críticas?	✓		✓		✓		
19	¿En la red educativa se recibe reconocimiento por hacer un buen trabajo?	✓		✓		✓		
20	¿En la red educativa se utiliza más el premio que el castigo sobre hechos y actitudes puntuales?	✓		✓		✓		
21	¿La red educativa promueve la formación continua enviando a	✓		✓		✓		

	los docentes a las capacitaciones de la UGEL o MINEDU?	✓		✓		✓	
22	¿En la red educativa se desarrollan adecuadamente los procesos educativos hasta lograr los objetivos educacionales?	✓		✓		✓	
23	¿La red educativa cuenta con un plan de mejora continua?	✓		✓		✓	
24	¿En la red educativa se evalúa el desempeño docente dentro de los estándares dados por el MINEDU?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia en el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: RODRIGUEZ SANCHEZ Carlos Eduardo DNI: 07648189

Especialidad del validador: Estadista

12 de noviembre del 2018.

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Formación continua							
1	¿En la red educativa toda la comunidad educativa participa en la elaboración del PEI?	✓		✓		✓		
2	¿En la red educativa los docentes presentan en la fecha indicada el proyecto curricular institucional (PCI)?	✓		✓		✓		
3	¿En el PCI los docentes prevén capacidades diversificadas de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes?	✓		✓		✓		
4	¿En el PCI se prioriza los valores y actitudes derivados del PEI?	✓		✓		✓		
5	¿En la red educativa los docentes elaboran diferentes documentos de planificación curricular de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		
6	¿En la formulación del proyecto curricular, unidades didácticas y sesiones de aprendizajes se tiene en cuenta: el perfil de grado, los logros básicos de aprendizaje, capacidades, desempeños, técnicas e instrumentos de evaluación?	✓		✓		✓		
7	¿En la red educativa se designan espacios para trabajar por áreas?	✓		✓		✓		
8	¿Los docentes relacionan el proyecto de aprendizaje con el proyecto educativo institucional?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Comunicación fluida	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Coordinación con otros niveles educativos	✓		✓		✓		
10	Coordinación con otras áreas	✓		✓		✓		
11	La coordinación es horizontal	✓		✓		✓		
12	Existe claridad en las funciones de cada personal	✓		✓		✓		
13	Las áreas están organizadas en función a una organización inteligente	✓		✓		✓		
14	La coordinación es eficaz sobre temas de actualidad	✓		✓		✓		
15	Son eficientes en el cumplimiento de sus funciones	✓		✓		✓		
16	Los factores normativos impiden el buen desarrollo organizacional	✓		✓		✓		
17	La formación es integral.	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Los padres de familia intervienen poco en la educación de sus hijos.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO A LOS ESFUERZOS	✓		✓		✓		
19	La red educativa tiene formulado un plan de supervisión y	✓		✓		✓		

	monitoreo institucional.	✓		✓		✓	
20	En la red educativa la evaluación y el monitoreo favorecen el crecimiento y desarrollo del personal.	✓		✓		✓	
21	Se utilizan los medios disponibles para lograr los objetivos.	✓		✓		✓	
22	Existe una filosofía de gestión establecida.	✓		✓		✓	
23	Los docentes reformulan sus estrategias de enseñanza para hacerlas más efectivas.	✓		✓		✓	
24	Los profesores poseen las herramientas metodológicas para ejecutar una investigación.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia en el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: RODRIGUEZ SÁNCHEZ Carlos Eduardo DNI: 07648189

Especialidad del validador: Estadista

12 de noviembre del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Dr. Carlos Eduardo Rodríguez Sánchez
DIRECTOR
Firma del Experto Informante.

3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	24	72	
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	24	72	
3	1	3	3	3	1	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	68	
2	3	3	3	2	3	3	3	22	2	3	2	2	3	2	3	2	19	3	2	3	2	2	3	3	2	20	61
3	3	3	3	1	3	3	3	22	3	3	3	2	3	3	3	23	3	3	3	3	2	3	2	3	22	67	
3	3	1	3	2	3	3	2	20	2	3	2	3	3	1	3	3	20	3	2	3	2	3	2	3	3	21	61
2	3	3	3	3	3	1	3	21	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	24	68
3	3	2	3	3	2	3	1	20	3	3	3	3	1	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	66
3	3	2	2	3		2	2	17	3	2	3	3	2	3	2	3	21	2	3	2	3	3	2	2	3	20	58
3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	2	3	3	3	3	3	22	3	2	3	2	3	3	2	3	21	67
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	1	3	3	3	3	3	3	22	2	3	1	3	3	3	3	2	20	66
3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	2	1	3	3	3	3	20	3	2	3	2	1	3	3	3	20	64
1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	2	1	2	1	1	1	1	10	3	1	2	1	2	3	3	3	18	36
2	3	2	3	2	3	2	3	20	2	3	2	2	3	2	3	2	19	3	2	3	2	2	3	3	2	20	59
3	2	3	3	2	3	3	2	21	3	3	3	3	3	2	3	3	23	1	3	3	3	3	2	3	3	21	65
1	3	3	1	3	2	3	3	19	2	3	2	3	3	3	3	2	21	3	2	3	2	3	2	3	3	21	61
3	1	3	3	3	3	1	3	20	2	3	2	3	2	3	3	1	19	3	2	3	2	3	3	2	3	21	60
2	3	3	2	3	3	2	3	21	3	2	3	3	3	3	2	3	22	3	3	2	3	3	3	3	2	22	65
1	3	1	3	1	1	3	1	14	3	3	3	2	3	3	3	2	22	1	3	3	3	2	1	3	3	19	55
3	2	3	3	3	3	2	3	22	3	3	3	2	1	3	2	3	20	2	3	3	3	2	3	3	3	22	64
2	3	2	3	2	3	2	3	20	3	2	3	3	3	1	3	3	21	3	3	2	3	3	3	3	2	22	63
3	2	3	3	3	3	2	3	22	3	3	3	2	3	3	2	3	22	3	3	3	3	2	3	3	3	23	67

3	1	3	3	2	3	3	3	21	3	2	3	1	2	3	3	1	18	3	3	2	3	1	3	3	2	20	59
1	3	3	2	3	3	3	2	20	3	3	3	3	3	2	3	3	23	1	3	3	3	3	2	3	3	21	64
3	2	3	2	3	3	2	3	21	2	3	2	3	2	3	3	2	20	3	2	3	2	3	2	3	1	19	60
3	3	1	3	3	1	3	3	20	2	3	2	3	3	1	3	3	20	3	2	3	2	3	2	3	3	21	61
2	3	2	3	2	3	2	3	20	3	3	3	1	3	2	3	3	21	3	3	3	3	1	3	3	2	21	62
3	3	1	3	3	2	3	3	21	2	3	2	3	3	2	3	3	21	3	2	3	2	3	2	3	3	21	63
1	3	3	2	3	3	2	3	20	1	3	1	3	3	2	3	3	19	3	1	3	1	3	2	3	3	19	58
3	3	2	3	3	3	2	3	22	3	3	3	2	3	1	3	3	21	3	3	3	3	2	3	3	3	23	66
2	3	3	3	2	3	3	3	22	2	3	2	2	3	2	3	2	19	3	2	3	2	2	3	3	2	20	61
3	3	3	3	3	3	3	21	42	3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	3	3	3	2	3	3	3	23	88
3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	1	3	3	3	3	3	3	22	3	3	1	3	3	3	3	3	22	67
3	3	3	2	3	3	2	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	2	3	23	69
3	3	3	2	3	3	3	2	22	2	3	2	3	3	3	3	3	22	3	2	3	2	3	3	3	3	22	66
3	3	2	2	3		3	3	19	3	2	3	3	2	3	2	3	21	2	3	2	3	3	2	2	3	20	60
2	3	3	3	3	2	3	3	22	3	3	3	2	3	3	1	3	21	3	3	3	3	2	3	3	3	23	66
3	2	3	3	3	2	3	3	22	3	3	3	2	3	2	3	3	22	3	3	3	3	2	3	3	2	22	66
3	3	2	3	3	3	3	2	22	2	3	2	3	3	2	3	3	21	3	2	3	2	3	3	2	3	21	64
1	1	3	3	3	2	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	2	23	1	3	3	3	3	2	3	1	19	61
2	3	2	3	2	3	2	3	20	2	3	2	2	3	2	3	2	19	3	2	3	2	2	3	3	2	20	59
3	3	2	3	3	1	3	3	21	3	3	3	2	3	3	2	3	22	3	3	3	3	2	3	3	2	22	65
3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	3	3	1	3	3	3	3	22	3	3	3	3	1	3	3	3	22	67
3	2	3	3	3	3	2	3	22	3	2	3	3	3	1	3	3	21	3	3	2	3	3	3	3	1	21	64

3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	2	3	23	2	3	3	3	3	3	2	3	22	69
1	3	3	3	3	3	3	2	21	3	2	3	3	3	3	3	2	22	3	3	2	3	3	3	1	3	21	64
3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	3	3	2	3	2	3	3	22	3	3	3	3	2	3	3	2	22	67
2	3	2	3	2	3	2	3	20	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	3	2	3	3	3	3	3	23	66
3	2	3	3	3	2	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	70
2	3	3	3	1	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	2	23	2	3	3	3	3	2	3	3	22	66
3	3	3	2	3	3	3	2	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	3	2	3	1	20	66
3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	3	2	3	3	3	2	3	22	68
3	3	2	3	2	3	3	3	22	3	2	3	3	3	2	3	3	22	3	3	2	3	3	3	3	3	23	67
3	3	1	3	2	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	69
1	3	1	1	3	1	3	3	16	3	1	3	2	1	3	1	3	17	1	3	1	3	2	1	3	3	17	50
2	3	2	3	2	3	2	3	20	2	3	2	2	3	2	3	2	19	3	2	3	2	2	3	3	2	20	59
3	2	3	3	3	2	3	3	22	1	3	1	3	3	3	2	3	19	3	1	3	1	3	2	3	3	19	60
3	1	3	3	3	2	3	3	21	3	2	3	3	3	3	2	3	22	3	3	2	3	3	3	2	3	22	65
3	3	3	2	3	3	3	1	21	3	2	3	3	3	3	1	3	21	3	3	2	3	3	3	2	3	22	64
3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	3	3	3	2	3	3	3	23	69
2	1	3	1	1	3	1	3	15	3	1	3	3	3	1	3	1	18	1	3	1	3	3	3	3	3	20	53
3	2	3	3	2	3	3	2	21	2	3	2	3	3	3	2	3	21	3	2	3	2	3	2	3	3	21	63
2	3	2	3	2	3	2	1	18	2	3	2	2	3	2	3	3	20	3	2	3	2	2	3	3	2	20	58
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	72
1	3	3	3	2	1	3	1	17	3	2	3	3	1	3	3	3	21	1	3	2	3	3	2	3	3	20	58

3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	72
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	72
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	72
2	3	2	3	2	3	2	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	68
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	72
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	72
3	1	3	3	3	1	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	68
2	3	3	3	2	3	3	3	22	2	3	2	2	3	2	3	2	3	19	3	2	3	2	2	3	3	2	20	61
3	3	3	3	1	3	3	3	22	3	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	2	3	2	3	22	67
3	3	1	3	2	3	3	2	20	2	3	2	3	3	1	3	3	3	20	3	2	3	2	3	2	3	3	21	61
2	3	3	3	3	3	1	3	21	3	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	24	68
3	3	2	3	3	2	3	1	20	3	3	3	3	1	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	66
3	3	2	2	3		2	2	17	3	2	3	3	2	3	2	3	3	21	2	3	2	3	3	2	2	3	20	58
3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	2	3	3	3	3	3	3	22	3	2	3	2	3	3	2	3	21	67
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	1	3	3	3	3	3	3	3	22	2	3	1	3	3	3	3	2	20	66
3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	2	1	3	3	3	3	3	20	3	2	3	2	1	3	3	3	20	64
1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	2	1	2	1	1	1	1	1	10	3	1	2	1	2	3	3	3	18	36
2	3	2	3	2	3	2	3	20	2	3	2	2	3	2	3	2	3	19	3	2	3	2	2	3	3	2	20	59
3	2	3	3	2	3	3	2	21	3	3	3	3	3	2	3	3	3	23	1	3	3	3	3	2	3	3	21	65
1	3	3	1	3	2	3	3	19	2	3	2	3	3	3	3	3	2	21	3	2	3	2	3	2	3	3	21	61
3	1	3	3	3	3	1	3	20	2	3	2	3	2	3	3	3	1	19	3	2	3	2	3	3	2	3	21	60
2	3	3	2	3	3	2	3	21	3	2	3	3	3	3	2	3	3	22	3	3	2	3	3	3	3	2	22	65

1	3	1	3	1	1	3	1	14	3	3	3	2	3	3	3	2	22	1	3	3	3	2	1	3	3	19	55
3	2	3	3	3	3	2	3	22	3	3	3	2	1	3	2	3	20	2	3	3	3	2	3	3	3	22	64
2	3	2	3	2	3	2	3	20	3	2	3	3	3	1	3	3	21	3	3	2	3	3	3	3	2	22	63
3	2	3	3	3	3	2	3	22	3	3	3	2	3	3	2	3	22	3	3	3	3	2	3	3	3	23	67
3	1	3	3	2	3	3	3	21	3	2	3	1	2	3	3	1	18	3	3	2	3	1	3	3	2	20	59
1	3	3	2	3	3	3	2	20	3	3	3	3	3	2	3	3	23	1	3	3	3	3	2	3	3	21	64
3	2	3	2	3	3	2	3	21	2	3	2	3	2	3	3	2	20	3	2	3	2	3	2	3	1	19	60
3	3	1	3	3	1	3	3	20	2	3	2	3	3	1	3	3	20	3	2	3	2	3	2	3	3	21	61
2	3	2	3	2	3	2	3	20	3	3	3	1	3	2	3	3	21	3	3	3	3	1	3	3	2	21	62
3	3	1	3	3	2	3	3	21	2	3	2	3	3	2	3	3	21	3	2	3	2	3	2	3	3	21	63
1	3	3	2	3	3	2	3	20	1	3	1	3	3	2	3	3	19	3	1	3	1	3	2	3	3	19	58
3	3	2	3	3	3	2	3	22	3	3	3	2	3	1	3	3	21	3	3	3	3	2	3	3	3	23	66
2	3	3	3	2	3	3	3	22	2	3	2	2	3	2	3	2	19	3	2	3	2	2	3	3	2	20	61
3	3	3	3	3	3	3	21	42	3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	3	3	3	2	3	3	3	23	88
3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	1	3	3	3	3	3	3	22	3	3	1	3	3	3	3	3	22	67
3	3	3	2	3	3	2	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	2	3	23	69
3	3	3	2	3	3	3	2	22	2	3	2	3	3	3	3	3	22	3	2	3	2	3	3	3	3	22	66
3	3	2	2	3		3	3	19	3	2	3	3	2	3	2	3	21	2	3	2	3	3	2	2	3	20	60
2	3	3	3	3	2	3	3	22	3	3	3	2	3	3	1	3	21	3	3	3	3	2	3	3	3	23	66
3	2	3	3	3	2	3	3	22	3	3	3	2	3	2	3	3	22	3	3	3	3	2	3	3	2	22	66
3	3	2	3	3	3	3	2	22	2	3	2	3	3	2	3	3	21	3	2	3	2	3	3	2	3	21	64
1	1	3	3	3	2	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	2	23	1	3	3	3	3	2	3	1	19	61

2	3	2	3	2	3	2	3	20	2	3	2	2	3	2	3	2	19	3	2	3	2	2	3	3	2	20	59
3	3	2	3	3	1	3	3	21	3	3	3	2	3	3	2	3	22	3	3	3	3	2	3	3	2	22	65
3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	3	3	1	3	3	3	3	22	3	3	3	3	1	3	3	3	22	67
3	2	3	3	3	3	2	3	22	3	2	3	3	3	1	3	3	21	3	3	2	3	3	3	3	1	21	64
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	2	3	23	2	3	3	3	3	3	2	3	22	69
1	3	3	3	3	3	3	2	21	3	2	3	3	3	3	3	2	22	3	3	2	3	3	3	1	3	21	64
3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	3	3	2	3	2	3	3	22	3	3	3	3	2	3	3	2	22	67
2	3	2	3	2	3	2	3	20	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	3	2	3	3	3	3	3	23	66
3	2	3	3	3	2	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	70
2	3	3	3	1	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	2	23	2	3	3	3	3	2	3	3	22	66
3	3	3	2	3	3	3	2	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	3	2	3	1	20	66
3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	3	2	3	3	3	2	3	22	68
3	3	3	2	3	3	3	2	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	3	2	3	1	20	66
3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	3	2	3	3	3	2	3	22	68

Anexo 6. Base de datos de la variable Calidad educativa

Formación continua								PTJE	Comunicación fluida										PTJE	Reconocimiento a los esfuerzos						PTJE	Total
X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈		X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	X ₁₇	X ₁₈		X ₁₉	X ₂₀	X ₂₁	X ₂₂	X ₂₃	X ₂₄		
3	1	3	1	3	2	2	2	17	1	3	2	1	1	2	1	2	1	2	16	1	3	2	1	1	2	10	43
2	1	3	1	1	2	2	3	15	2	2	3	1	1	3	2	3	2	3	22	3	2	3	1	1	3	13	50
1	2	1	2	1	2	3	1	13	3	1	1	1	1	1	3	1	3	2	17	2	1	1	1	1	1	7	37
2	3	2	1	2	3	2	1	16	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	25	2	3	2	3	2	3	15	56
1	2	3	1	1	3	2	2	15	1	1	3	1	3	2	1	2	1	2	17	2	1	3	1	3	2	12	44
3	1	1	2	2	2	3	3	17	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	28	3	2	3	2	3	3	16	61
2	2	2	3	1	1	2	3	16	3	3	1	3	1	1	3	1	3	2	21	2	3	1	3	1	2	12	49
1	1	2	2	3	1	2	3	15	1	1	3	1	3	2	1	2	1	2	17	2	1	3	1	3	2	12	44
1	2	3	1	1	2	1	2	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	6	29
3	2	1	1	2	3	3	2	17	1	3	3	3	3	2	1	2	1	2	21	1	3	3	3	3	3	16	54
2	3	2	1	2	3	2	3	18	3	3	2	3	2	1	3	1	3	2	23	2	3	2	3	2	3	15	56
1	1	3	2	3	2	2	2	16	1	3	3	3	3	2	1	2	1	2	21	3	3	3	3	3	3	18	55
2	2	3	1	1	2	3	2	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	6	32
1	1	3	2	3	2	2	2	16	1	3	3	3	3	2	1	2	1	2	21	1	3	3	3	3	3	16	53
3	2	1	1	2	3	3	2	17	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	25	2	3	3	3	3	3	17	59
2	3	2	3	2	3	2	3	20	1	1	3	1	3	2	1	2	1	2	17	2	1	3	1	3	2	12	49
2	3	2	3	2	3	2	3	20	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	25	2	3	2	3	2	3	15	60
1	2	3	1	1	2	1	2	13	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	26	2	1	3	1	3	2	12	51
3	2	1	1	2	3	3	2	17	1	3	3	3	3	2	1	2	1	2	21	1	3	3	3	3	3	16	54
1	2	3	1	1	2	1	2	13	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	25	2	3	3	3	3	3	17	55

2	3	1	3	2	3	1	3	18	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	27	2	3	3	3	2	3	16	61
2	3	2	3	2	3	2	3	20	1	1	3	1	3	2	1	2	1	2	17	2	1	3	1	3	2	12	49
1	1	3	2	3	2	2	3	17	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	25	2	3	3	3	3	3	17	59
3	2	1	1	2	3	3	2	17	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	25	2	3	3	3	3	3	17	59
1	2	3	1	1	2	1	2	13	1	3	3	3	3	2	1	2	1	2	21	1	3	3	3	3	3	16	50
3		2	2	3		2	2	14	1		2	2	3	2	1	2	1	2	16	3		2	2	3		10	40
1	1	3	2	3	2	2	3	17	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	21	2	1	3	1	3	2	12	50
2	3	2	3	2	3	2	3	20	1	3	3	3	3	2	1	2	1	2	21	1	3	3	3	3	3	16	57
1	2	1	1	1	2	1	2	11	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	15	1	2	1	2	1	2	9	35
1	2	3	1	1	2	1	2	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	6	29
2	3	2	3	2	3	2	3	20	2	1	3	1	3	3	2	3	2	3	23	2	1	3	1	3	2	12	55
2	3	1	3	2	3	1	3	18	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	15	1	2	1	2	1	2	9	42
2	3	2	3	2	3	2	3	20	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	25	2	3	3	3	3	3	17	62
1	1	3	2	3	2	2	3	17	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	21	2	1	3	1	3	2	12	50
2	3	1	3	2	3	1	3	18	1	3	3	3	3	2	1	2	1	2	21	1	3	3	3	3	3	16	55
1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	12	1	2	1	2	1	2	9	29
1	2	1	1	1	2	1	2	11	1	3	2	1	2	2	1	2	1	2	17	2	3	2	1	2	3	13	41
2	3	2	3	2	3	2	3	20	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	23	2	3	2	3	2	3	15	58
1	2	1	1	1	2	1	2	11	1	1	3	1	3	2	1	2	1	2	17	2	1	3	1	3	2	12	40
1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	13	1	1	1	1	1	1	6	27
2	3	1	3	2	3	1	3	18	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	15	1	2	1	2	1	2	9	42
2	3	1	3	2	3	1	3	18	3	3	3	3	3	1	2	1	3	2	24	2	3	3	3	3	3	17	59
1	2	1	1	1	2	1	2	11	1	1	3	1	3	2	1	2	1	2	17	2	1	3	1	3	2	12	40
2	3	2	3	2	3	2	3	20	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	25	2	3	2	3	2	3	15	60
2	3	1	3	2	3	1	3	18	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	15	1	2	1	2	1	2	9	42
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	25	2	3	3	3	3	3	17	66

2	3	1	3	2	3	1	3	18	1	1	3	1	3	2	1	2	1	2	17	2	1	3	1	3	2	12	47
2	3	3	3	2	3	3	3	22	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	27	2	3	3	3	2	3	16	65
1	2	1	1	1	2	1	2	11	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	21	2	1	3	1	3	2	12	44
2	3	2	3	2	3	2	3	20	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	25	2	3	3	3	3	3	17	62
1	2	1	1	1	2	1	2	11	1	1	3	1	3	2	1	2	1	2	17	2	1	3	1	3	2	12	40
2	3	1	3	2	3	1	3	18	3	2	1	2	1	1	3	2	1	3	19	1	2	1	2	1	2	9	46
3		2	2	3		2	2	14	3		2	2	3	1	3	1	3	2	20	2		2	2	3		9	43
2	3	1	3	2	3	1	3	18	1	3	1	3	2	2	1	2	1	2	18	1	3	1	3	2	3	13	49
1	2	1	1	1	2	1	2	11	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	15	1	2	1	2	1	2	9	35
1	2	1	1	1	2	1	2	11	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	25	2	3	3	3	3	3	17	53
1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	6	24
2	3	1	3	2	3	1	3	18	2	2	1	2	2	3	2	3	2	1	20	1	2	1	2	2	3	11	49
2	3	1	3	2	3	1	3	18	2	1	3	1	2	1	3	1	3	2	19	2	1	3	1	2	3	12	49
1	2	1	1	1	2	1	2	11	3	2	1	2	1	1	3	1	3	2	19	2	2	1	2	1	3	11	41
2	3	2	3	2	3	2	3	20	1	2	1	1	3	2	1	2	1	2	16	3	2	1	1	3	2	12	48
2	3	2	3	2	3	2	3	20	2	2	1	2	1	1	3	1	3	1	17	1	2	1	2	1	2	9	46
1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	14	2	1	2	1	1	1	8	30
2	3	2	3	2	3	2	3	20	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	16	3	2	1	3	1	2	12	48
2	3	2	3	2	3	2	3	20	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	25	2	3	2	3	2	3	15	60
2	3	2	3	2	3	2	3	20	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	14	1	2	1	1	1	2	8	42
1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	12	1	1	2	1	2	1	8	28
2	3	2	3	2	3	2	3	20	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	15	1	2	1	2	1	2	9	44
1	2	1	1	1	2	1	2	11	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	21	2	1	3	1	3	1	11	43
3	1	3	1	3	2	2	2	17	1	3	2	1	1	2	1	2	1	2	16	1	3	2	1	1	2	10	43
2	1	3	1	1	2	2	3	15	2	2	3	1	1	3	2	3	2	3	22	3	2	3	1	1	3	13	50
1	2	1	2	1	2	3	1	13	3	1	1	1	1	1	3	1	3	2	17	2	1	1	1	1	1	7	37

2	3	2	1	2	3	2	1	16	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	25	2	3	2	3	2	3	15	56
1	2	3	1	1	3	2	2	15	1	1	3	1	3	2	1	2	1	2	17	2	1	3	1	3	2	12	44
3	1	1	2	2	2	3	3	17	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	28	3	2	3	2	3	3	16	61
2	2	2	3	1	1	2	3	16	3	3	1	3	1	1	3	1	3	2	21	2	3	1	3	1	2	12	49
1	1	2	2	3	1	2	3	15	1	1	3	1	3	2	1	2	1	2	17	2	1	3	1	3	2	12	44
1	2	3	1	1	2	1	2	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	6	29
3	2	1	1	2	3	3	2	17	1	3	3	3	3	2	1	2	1	2	21	1	3	3	3	3	3	16	54
2	3	2	1	2	3	2	3	18	3	3	2	3	2	1	3	1	3	2	23	2	3	2	3	2	3	15	56
1	1	3	2	3	2	2	2	16	1	3	3	3	3	2	1	2	1	2	21	3	3	3	3	3	3	18	55
2	2	3	1	1	2	3	2	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	6	32
1	1	3	2	3	2	2	2	16	1	3	3	3	3	2	1	2	1	2	21	1	3	3	3	3	3	16	53
3	2	1	1	2	3	3	2	17	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	25	2	3	3	3	3	3	17	59
2	3	2	3	2	3	2	3	20	1	1	3	1	3	2	1	2	1	2	17	2	1	3	1	3	2	12	49
2	3	2	3	2	3	2	3	20	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	25	2	3	2	3	2	3	15	60
1	2	3	1	1	2	1	2	13	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	26	2	1	3	1	3	2	12	51
3	2	1	1	2	3	3	2	17	1	3	3	3	3	2	1	2	1	2	21	1	3	3	3	3	3	16	54
1	2	3	1	1	2	1	2	13	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	25	2	3	3	3	3	3	17	55
2	3	1	3	2	3	1	3	18	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	27	2	3	3	3	2	3	16	61
2	3	2	3	2	3	2	3	20	1	1	3	1	3	2	1	2	1	2	17	2	1	3	1	3	2	12	49
1	1	3	2	3	2	2	3	17	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	25	2	3	3	3	3	3	17	59
3	2	1	1	2	3	3	2	17	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	25	2	3	3	3	3	3	17	59
1	2	3	1	1	2	1	2	13	1	3	3	3	3	2	1	2	1	2	21	1	3	3	3	3	3	16	50
3		2	2	3		2	2	14	1		2	2	3	2	1	2	1	2	16	3		2	2	3		10	40
1	1	3	2	3	2	2	3	17	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	21	2	1	3	1	3	2	12	50
2	3	2	3	2	3	2	3	20	1	3	3	3	3	2	1	2	1	2	21	1	3	3	3	3	3	16	57

1	2	1	1	1	2	1	2	11	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	15	1	2	1	2	1	2	9	35
1	2	3	1	1	2	1	2	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	6	29
2	3	2	3	2	3	2	3	20	2	1	3	1	3	3	2	3	2	3	23	2	1	3	1	3	2	12	55
2	3	1	3	2	3	1	3	18	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	15	1	2	1	2	1	2	9	42
2	3	2	3	2	3	2	3	20	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	25	2	3	3	3	3	3	17	62
1	1	3	2	3	2	2	3	17	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	21	2	1	3	1	3	2	12	50
2	3	1	3	2	3	1	3	18	1	3	3	3	3	2	1	2	1	2	21	1	3	3	3	3	3	16	55
1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	12	1	2	1	2	1	2	9	29
1	2	1	1	1	2	1	2	11	1	3	2	1	2	2	1	2	1	2	17	2	3	2	1	2	3	13	41
2	3	2	3	2	3	2	3	20	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	23	2	3	2	3	2	3	15	58
1	2	1	1	1	2	1	2	11	1	1	3	1	3	2	1	2	1	2	17	2	1	3	1	3	2	12	40
1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	13	1	1	1	1	1	1	6	27
2	3	1	3	2	3	1	3	18	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	15	1	2	1	2	1	2	9	42
2	3	1	3	2	3	1	3	18	3	3	3	3	3	1	2	1	3	2	24	2	3	3	3	3	3	17	59
1	2	1	1	1	2	1	2	11	1	1	3	1	3	2	1	2	1	2	17	2	1	3	1	3	2	12	40
2	3	2	3	2	3	2	3	20	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	25	2	3	2	3	2	3	15	60
2	3	1	3	2	3	1	3	18	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	15	1	2	1	2	1	2	9	42
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	25	2	3	3	3	3	3	17	66
2	3	1	3	2	3	1	3	18	1	1	3	1	3	2	1	2	1	2	17	2	1	3	1	3	2	12	47
2	3	3	3	2	3	3	3	22	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	27	2	3	3	3	2	3	16	65
1	2	1	1	1	2	1	2	11	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	21	2	1	3	1	3	2	12	44
2	3	2	3	2	3	2	3	20	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	25	2	3	3	3	3	3	17	62
1	2	1	1	1	2	1	2	11	1	1	3	1	3	2	1	2	1	2	17	2	1	3	1	3	2	12	40
2	3	1	3	2	3	1	3	18	3	2	1	2	1	1	3	2	1	3	19	1	2	1	2	1	2	9	46
3		2	2	3		2	2	14	3		2	2	3	1	3	1	3	2	20	2		2	2	3		9	43

2	3	1	3	2	3	1	3	18	1	3	1	3	2	2	1	2	1	2	18	1	3	1	3	2	3	13	49
1	2	1	1	1	2	1	2	11	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	15	1	2	1	2	1	2	9	35
1	2	1	1	1	2	1	2	11	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	25	2	3	3	3	3	3	17	53
1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	6	24
2	3	1	3	2	3	1	3	18	2	2	1	2	2	3	2	3	2	1	20	1	2	1	2	2	3	11	49
2	3	1	3	2	3	1	3	18	2	1	3	1	2	1	3	1	3	2	19	2	1	3	1	2	3	12	49
1	2	1	1	1	2	1	2	11	3	2	1	2	1	1	3	1	3	2	19	2	2	1	2	1	3	11	41
2	3	2	3	2	3	2	3	20	1	2	1	1	3	2	1	2	1	2	16	3	2	1	1	3	2	12	48
2	3	2	3	2	3	2	3	20	2	2	1	2	1	1	3	1	3	1	17	1	2	1	2	1	2	9	46
1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	14	2	1	2	1	1	1	8	30
2	3	2	3	2	3	2	3	20	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	16	3	2	1	3	1	2	12	48
2	3	2	3	2	3	2	3	20	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	25	2	3	2	3	2	3	15	60
2	3	2	3	2	3	2	3	20	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	14	1	2	1	1	1	2	8	42
1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	12	1	1	2	1	2	1	8	28
2	3	2	3	2	3	2	3	20	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	15	1	2	1	2	1	2	9	44
1	2	1	1	1	2	1	2	11	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	21	2	1	3	1	3	1	11	43
2	3	2	3	2	3	2	3	20	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	15	1	2	1	2	1	2	9	44
1	2	1	1	1	2	1	2	11	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	21	2	1	3	1	3	1	11	43

Anexo 7. Carta de solicitud que otorga la Escuela de Posgrado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 4 de octubre de 2018

Carta P. 0145-2018-EPG-UCV-LN

Rodrigo Héctor Navarro Porras
Director
Nº 3082 "Señor de los Milagros"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Jessika Karina Herrera Grijalva** identificado con DNI N.º **15283565** y código de matrícula N.º **2061903912**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Liderazgo docente y calidad Educativa en la RED 27 - UGEL 04 - Comas 2018"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



[Handwritten signature]
Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

FLPC



Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 9 de marzo de 2018

Carta P. 0145-2018-EPG-UCV-LN

Bladimier Francisco Abrill Armas
Director
N° 3079 "Nuestra Señora de las Mercedes"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Christine Meza Bermeo** identificado con DNI N.° **06892222** y código de matrícula N.° **6000022055**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Aprendizaje por descubrimiento y motivación en estudiantes de sexto grado de primaria, RED 17, Carabaylo 2018"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

FLPC



Bladimier F. Abrill Armas
DIRECTOR

10-03-18



ucv.edu.pe

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 4 de octubre de 2018

Carta P. 0145-2018-EPG-UCV-LN

Valdivia Chauca Isaías Lincoln
Director
Nº 8162 Primaria

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Jessika Karina Herrera Grijalva** identificado con DNI N.º **15283565** y código de matrícula N.º **2061903912**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):
"Liderazgo docente y calidad Educativa en la RED 27 - UGEL 04 - Comas 2018"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



[Handwritten Signature]
Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

FLPC

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 4 de octubre de 2018

Carta P. 0145-2018-EPG-UCV-LN

Matos Falcon Lobell Libio
Director
N° 8173 "Santa Isolina"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Jessika Karina Herrera Grijalva** identificado con DNI N.º **15283565** y código de matrícula N.º **2061903912**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Liderazgo docente y calidad Educativa en la RED 27 - UGEL 04 - Comas 2018"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte



FLPC

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Escuela de Posgrado
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 4 de octubre de 2018

Carta P. 0145-2018-EPG-UCV-LN

 Zarate Chavez Alfredo Jhony
 Director
 "Luis Braille"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Jessika Karina Herrera Grijalva** identificado con DNI N.º **15283565** y código de matrícula N.º **2061903912**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Liderazgo docente y calidad Educativa en la RED 27 - UGEL 04 - Comas 2018"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



[Firma]
Dr. Carlos Ventura Orbegoso
 Jefe de la Escuela de Posgrado
 Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

FLPC

 Somos la universidad de los
 que quieren salir adelante.


[Firma]
Mg. Alfredo Zarate Chavez
 DIRECTOR DE LA UGEL N.º 04 "LUIS BRAILLE"


ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 4 de octubre de 2018

Carta P. 0145-2018-EPG-UCV-LN

Castillo Rojas Hernan Gregorio
Director
N° 2030 Primaria

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Jessika Karina Herrera Grijalva** identificado con DNI N.º **15283565** y código de matrícula N.º **2061903912**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Liderazgo docente y calidad Educativa en la RED 27 - UGEL 04 - Comas 2018"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

FLPC



Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Escuela de Posgrado
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 4 de octubre de 2018

Carta P. 0145-2018-EPG-UCV-LN

 Fuentes Nicasio Rosa Veronica
 Directora
 N° 2045 Primaria

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Jessika Karina Herrera Grijalva** identificado con DNI N.º **15283565** y código de matrícula N.º **2061903912**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Liderazgo docente y calidad Educativa en la RED 27 - UGEL 04 - Comas 2018"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
 Jefe de la Escuela de Posgrado
 Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

FLPC



Rosa Verónica Fuentes Nicasio
 DIRECTORA

Somos la universidad de los
 que quieren salir adelante.


ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 4 de octubre de 2018

Carta P. 0145-2018-EPG-UCV-LN

Claudio Froilan Quiroz Leon
Director
"Jesús Obrero"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Jessika Karina Herrera Grijalva** identificado con DNI N.º **15283565** y código de matrícula N.º **2061903912**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Liderazgo docente y calidad Educativa en la RED 27 – UGEL 04 – Comas 2018"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

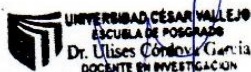


Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Ulises Córdova García, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "**Liderazgo docente y calidad educativa en la red 27 -Ugel 04- Comas 2018**" de la estudiante **Jessika Karina Herrera Grijalva**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lima, 18 de febrero del 2019




Ulises Córdova García

DNI: 06658910

Feedback Studio - Google Chrome
 https://ev.tumitin.com/app/carta/es/?lang=es&u=1049016747&o=1961981047&s=1

feedback studio **Jessika Karina Herrera Grijalva** Liderazgo docente y calidad educativa en la Red 27 UGEL /0 < 10 de 10 > ?



**Liderazgo docente y calidad educativa en la Red 27 -
UGEL 04 - Comas 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Docencia y Gestión Educativa**

AUTOR:
Br. Jessika Karina Herrera Grijalva

ASESOR:
Dr. Ulises Cordova Garcia

SECCIÓN:
Educación e Idiomas

Resumen de coincidencias X

24 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

24		1	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	9% >
	2		repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de internet</small>	2% >
	3		hera.ugr.es <small>Fuente de internet</small>	1% >
	4		www.slideshare.net <small>Fuente de internet</small>	1% >
	5		www.site28.org.mx <small>Fuente de internet</small>	1% >
	6		Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	1% >

Página: 1 de 63 Número de palabras: 9546 Text-only Report High Resolution Activado

ES 7:58 16/02/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

HERRERA GRIJALVA JESSIKA KARINA

D.N.I. : 15283565

Domicilio : JR. LOS ANGELES 132 URB. LAS UGOSAS-COMAS

Teléfono : Fijo : 015053105 Móvil : 968786295

E-mail : kariluna28@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA EDUCACIÓN CON

Mención : EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

HERRERA GRIJALVA JESSIKA KARINA

Título de la tesis:

LIDERAZGO DOCENTE Y CALIDAD EDUCATIVA EN

LA R6D 27 - UGEL 04 - COMAS 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 02/07/19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

JESSIKA KARINA HERRERA GRIJALVA

INFORME TÍTULADO:

LIDERAZGO DOCENTE Y CALIDAD EDUCATIVA GN LA

REG 27 UGEL 04 COMAS 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EDUCACIÓN CON MENCIÓN GN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

SUSTENTADO EN FECHA: 07 DE MARZO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



[Handwritten Signature]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN