



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Liderazgo directivo y calidad educativa en la Institución Educativa N°0026 Aichi Nagoya,
Ate, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. María Elena Encalada Alarcón (ORCID: 0000-0001-8916-1561)

ASESOR:

Mg Adolfo Silva Narvaste (ORCID: 0000-0003-3866-223X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios por darme la fuerza de seguir adelante.

A mi esposo e hijos: Jhonny y Sofía por el tiempo cedido.

A mi familia por el apoyo en la culminación de mis metas, en especial a mi padre que desde el cielo me da fuerzas para seguir adelante y mi madre que día a día me acompaña.

A mis amigos y amigas que me apoyaron cuando más los necesité.

Agradecimiento

A mis profesores de esta casa de estudios por compartir todos sus conocimientos.

A mis compañeros de jornadas académicas.

A mi centro de trabajo, por su apertura, institución educativa que permitió la ejecución de la presente investigación.

A todas las personas que me apoyaron de mil maneras para la consecución de esta tesis en especial a mi hermana Lucy por motivarme a seguir superándome.

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL BACHILLER: ENCALADA ALARCON, MARIA ELENA Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la educación*, ha sustentado la tesis titulada:

LIDERAZGO DIRECTIVO Y CALIDAD EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°0026 AICHI NAGOYA, ATE, 2019.

Fecha: 10 de agosto del 2019

Hora: 10.15 am.

JURADOS:

PRESIDENTE: Mgtr. Érika Taypay Arias

Firma: 

SECRETARIO: Mgtr. Ilich Ivan Pumacayo Palomino

Firma: 

VOCAL: Mgtr. Adolfo Silva Narvaste

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

APROBADO POR MAYORIA.

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

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



Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

ELIMINAR LAS DOS PRIMERAS PREGUNTAS Y OBJETIVOS. AGREGAR LAS DEFINICIONES DE LAS DIMENSIONES. CORREGIR SEGUN NORMAS DE CITILO APA SEXTA EDICION.

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.

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, María Elena Encalada Alarcón, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Ate; declaro que el trabajo académico titulado "Liderazgo directivo y calidad educativa en la Institución Educativa N°0026 Aichi Nagoya, Ate ,2019", presentada en 157 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Lima, 7 de agosto de 2019

.....
Encalada Alarcón, María Elena
DNI N°06559269

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Dictamen de la sustentación de tesis	iv
Índice	vi
Índice de Tablas	viii
Índice de Figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	1
II. Método	28
2.1. Tipo y diseño de investigación	28
2.2. Operacionalización de las variables	29
2.3. Población, muestra y muestreo	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	31
2.5. Procedimiento	35
2.6. Método de análisis de datos	36
2.7. Aspectos éticos	37
III. Resultados	38
3.1. Análisis descriptivo por variables	38
3.2. Análisis comparativo (tablas cruzadas)	50
3.3. Prueba de Hipótesis	54
3.4. Prueba de hipótesis general	56
3.5. Prueba de hipótesis específica	57
IV. Discusión	64
V. Conclusiones	70
VI. Recomendaciones	72
VII. Referencias	73
Anexos	81
Anexo 1: Operacionalización de Variables	81

Anexo 2: Instrumentos	85
Anexo 3: Matriz de consistencia	88
Anexo 4: Cuestionarios	91
Anexo 5: Carta de presentación	99
Anexo 6: Validación de los expertos	101
Anexo 7: Base de datos	119
Anexo 8 :Base de Datos (prueba piloto)	120
Anexo 9:Artículo científico	121

Índice de Tablas

Tabla 1. Características de un liderazgo con impacto en los resultados	10
Tabla 2. Dimensiones de la variable Liderazgo Directivo	12
Tabla 3. Factores que intervienen en un liderazgo directivo	14
Tabla 4. Teorías situacionales	17
Tabla 5. Dimensiones de la variable Calidad Educativa	23
Tabla 6. Baremación del cuestionario del Liderazgo Directivo	33
Tabla 7. Baremación del cuestionario de Calidad Educativa	33
Tabla 8. Validez por Criterio de Jueces de las Variables: Liderazgo Directivo y Calidad Educativa	34
Tabla 9. Resumen de procesamiento de casos	35
Tabla 10. Estadístico de fiabilidad	35
Tabla 11. Porcentaje de la variable liderazgo directivo	38
Tabla 12. Porcentaje de calidad educativa	39
Tabla 13. Porcentaje de establecimiento de metas y expectativas	40
Tabla 14. Porcentaje de Manejo estratégico de recursos	41
Tabla 15. Porcentaje de Planificación coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	42
Tabla 16. Porcentaje de promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	43
Tabla 17. Porcentaje de Asegurar un entorno ordenado y de apoyo	44
Tabla 18. Porcentaje de Relevancia	45
Tabla 19. Porcentaje de Pertinencia	46
Tabla 20. Porcentaje de Equidad	47
Tabla 21. Porcentaje de Eficacia	48
Tabla 22. Porcentaje de Eficiencia	49
Tabla 23. Tabla cruzada Variable Liderazgo Directivo y Calidad Educativa	50
Tabla 24. Tabla cruzada Dimensión 1 de la Variable 1 con la Variable 2	51
Tabla 25. Tabla cruzada Dimensión 2 de la Variable 1 con la Variable 2	52
Tabla 26. Tabla cruzada Dimensión 3 de la Variable 1 con la Variable 2	52
Tabla 27. Tabla cruzada Dimensión 4 de la Variable 1 con la Variable 2	53

Tabla 28. Tabla cruzada Dimensión 5 de la Variable 1 con la Variable 2	54
Tabla 29. Prueba de Normalidad de los datos y estadístico de Prueba	55
Tabla 30. Regla de interpretación de Correlación de Spearman	55
Tabla 31. Correlación de Spearman para la variable Liderazgo directivo y Calidad educativa	56
Tabla 32. Correlación de Spearman para la dimensión Establecimiento de metas y expectativas y la calidad educativa	58
Tabla 33. Correlación de Spearman para la dimensión Manejo estratégico de recursos y la calidad educativa	59
Tabla 34. Correlación de Spearman para la dimensión Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y la calidad educativa	60
Tabla 35. Correlación de Spearman para la dimensión Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y la calidad educativa	62
Tabla 36. Correlación de Spearman de la dimensión Asegurar un entorno ordenado y de apoyo y la calidad educativa	63

Índice de Figuras

Figura 1. Diseño de investigación	29
Figura 2. Porcentaje de liderazgo directivo percibido por los docentes de la Institución Educativa N° 0026 de Ate	38
Figura 3. Porcentaje de calidad educativa percibido por los docentes de la Institución Educativa N° 0026 de Ate	39
Figura 4. Porcentaje de Establecimiento de Metas y Expectativas percibido por los docentes de la Institución Educativa I.E. N° 0026 de Ate	40
Figura 5. Porcentaje de Manejo Estratégico de Recursos percibido por los docentes de la I. E.N° 0026 de Ate	41
Figura 6. Porcentaje de Planificación Coordinación y Evaluación de la Enseñanza y del Currículo percibido por los docentes de la Institución Educativa N° 0026 de Ate	42
Figura 7. Porcentaje de Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado percibido por los docentes de la Institución Educativa N° 0026 de Ate	43
Figura 8. Porcentaje de asegurar un entorno ordenado y de apoyo percibido por los docentes de la Institución Educativa N° 0026 de Ate	44
Figura 9. Porcentaje de Relevancia percibido por los docentes de la Institución Educativa N° 0026 de Ate	45
Figura 10. Porcentaje de Pertinencia percibido por los docentes de la Institución Educativa N° 0026 de Ate	46
Figura 11. Porcentaje de Equidad percibido por los docentes de la Institución Educativa N° 0026 de Ate	47
Figura 12. Porcentaje de Eficacia percibido por los docentes de la Institución Educativa N° 0026 de Ate	48
Figura 13. Porcentaje de Eficiencia percibido por los docentes de la Institución Educativa N° 0026 de Ate	49

Resumen

La presente investigación que lleva por título “Liderazgo Directivo y Calidad Educativa en la Institución Educativa N°0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019 se llevó a cabo con el objetivo de identificar la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y la Calidad educativa. Tuvo como marco teórico a Viviane Robinson, quien plantea como dimensiones de la variable Liderazgo Directivo lo siguiente: Establecimiento de metas y expectativas, Manejo estratégico de recursos, Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo, Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado, Asegurar un entorno ordenado y de apoyo; y en cuanto a la variable Calidad Educativa a la UNESCO. El tipo de investigación fue básica, el nivel descriptivo correlacional y presentó un diseño no experimental de corte transversal. Se contó con una población de 56 docentes considerando un muestreo no probabilístico de conveniencia. Se empleó la técnica de la encuesta y se aplicó los instrumentos “Cuestionario de Liderazgo Directivo” y “Cuestionario de la Calidad Educativa” de autoría de la investigadora, las cuales para su validación fueron sometidas a jueces de expertos y al alfa de Cronbach. Se obtuvo la confiabilidad de cada instrumento con un valor de 0,840 y 0,846 por cada variable. Los datos obtenidos fueron procesados en el programa SPSS vs25, en los que se obtuvieron resultados de la relación entre las dimensiones de la variable Liderazgo directivo y la variable Calidad educativa. En la comprobación de hipótesis se utilizó la prueba no paramétrica de Spearman demostrando que existe relación entre el Liderazgo directivo y la Calidad educativa en la Institución educativa N°0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019 puesto que el grado de correlación de Spearman fue de 0,488 por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de la investigación.

Palabras claves: liderazgo, directivo, calidad, educación.

Abstract

The current research entitled "Leadership Leadership and Educational Quality in Educational Institution No. 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019 was carried out with the objective of identifying the relationship between Management Leadership and Educational Quality. It had as a theoretical framework Viviane Robinson, who states as dimensions of the variable Leadership Leadership the following: Establishment of goals and expectations, Strategic management of resources, Planning, coordination and evaluation of teaching and curriculum, Promotion and participation in learning and professional development of teachers, ensure an orderly and supportive environment; and regarding the variable Educational Quality to UNESCO. The type of research was basic, the correlational descriptive level and presented a non-experimental cross-sectional design. A population of 56 teachers was considered considering a non-probabilistic convenience sampling. The survey technique was used and the "Leadership Leadership Questionnaire" and "Educational Quality Questionnaire" authorship of the researcher were applied, which for validation were submitted to expert judges and Cronbach's alpha. The reliability of each instrument was obtained with a value of 0.840 and 0.846 for each variable. The data obtained were processed in the SPSS vs25 program, in which results were obtained from the relationship between the dimensions of the variable Leadership leadership and the variable Educational quality. In the hypothesis test, the non-parametric Spearman test was used demonstrating that there is a relationship between the Leadership Leadership and the Educational Quality in the Educational Institution No. 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019 since the Spearman correlation degree was 0.488 per what the null hypothesis was rejected and the research hypothesis accepted.

Keywords: leadership, manager, quality, education.

I. Introducción

En el presente siglo donde la era del conocimiento y la globalización caracterizan al mundo actual, se van vislumbrando cambios de manera acelerada a tal punto que demanda a las Instituciones Educativas enfrentar retos cada vez más exigentes. Y siendo el director el que asume la responsabilidad de guiar y de brindar un ambiente óptimo para el buen aprendizaje de los discentes, es que se pone en relieve su capacidad de liderazgo. Por ello, el tema de Liderazgo directivo ha ido tomando fuerza dentro de las políticas educativas, pues según investigaciones éste ha ido generando un impacto favorable en la efectividad y mejora educativa. Todo ello, gracias a la facultad de independencia que han ido asumiendo los directores eficaces en las instituciones educativas.

En este sentido, según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO las investigaciones realizadas en América Latina y el Caribe (ALC), con respecto al fortalecimiento del director como líder, concluyen que, a pesar que las políticas iniciales enfocadas a las funciones de los directivos han ido avanzando en pro de lograr un liderazgo directivo eficaz en las escuelas, aún perduran dificultades tanto en coordinaciones internas, como en la toma de decisiones. Y frente a esto, a pesar de haberse diseñado programas de formación para directores, éstas no han contribuido a dar respuesta a las exigencias planteadas. De esta manera, este diagnóstico permite considerar en todos los niveles de enseñanza una educación de calidad, reforzando las capacidades de los líderes educativos (UNESCO, 2014, p. 23). Así mismo, el Grupo de Análisis para el Desarrollo GRADE señala que la Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes UMC en el año 2008 realizó una investigación en el Perú dando como resultado que los directores registran que dedican el mayor porcentaje de su tiempo a realizar funciones administrativas, limitando así el apoyo pedagógico al docente (GRADE, 2014, p.14).

En ese mismo año, dentro del desarrollo de la Evaluación Censal de Estudiantes ECE, los directores del nivel primario desarrollaron una encuesta en base a cinco indicadores que contenía una escala de liderazgo pedagógico con el objetivo de describir la forma en que el director dirigía la institución en relación con el rendimiento de los estudiantes. El resultado fue que el 43,1% obtuvieron un perfil Medio a Alto, en tanto la mayor parte obtuvieron un 56,9%

alcanzando un perfil Bajo a Medio, concluyendo así, que los directores no logran cumplir los indicadores de manera óptima (UMC, 2018, pp. 5-6). Por lo expuesto, se puede señalar que el liderazgo escolar que lo llevan a cabo los directores es primordial pues va impactar en la calidad educativa que brindan las instituciones.

En esa línea, en el ámbito local podemos mencionar que existen situaciones empíricas que muestran que en la institución educativa N°0026 Aichi Nagoya ubicado en Ate, Lima-Perú se evidencian dificultades en cuanto a rendición de cuentas, falta de convocatoria para actividades colectivas, así como para consensuar acuerdos con la comunidad educativa con respecto a proyectos planteados por la dirección. Aunque estas actividades se enmarcan en la normatividad, éstas no son tomadas con buena disposición por la comunidad educativa. Además, los resultados obtenidos en la ECE-2018 realizada a estudiantes del segundo año del nivel secundaria arrojan un 48.4% ubicándose entre el nivel “Previo al Inicio” y “en Inicio” en cuanto a lectura; y en el área de matemática el 63.3% se ubican entre “Previo al inicio” y “en Inicio”, situación que refleja que la Institución Educativa no está siendo eficiente, no apreciándose de manera significativa el ejercicio de liderazgo del director. Si bien es cierto que la forma de trabajo que viene desarrollando el directivo de la mencionada institución obedece a cierto estilo de liderazgo, ésta no tiene el respaldo de la institución, observándose que la toma de decisiones se da de manera vertical, sin tomar en cuenta las ideas y sugerencias de la comunidad educativa.

Del mismo modo, la Ley General de Educación LGE N° 28044 indica en el artículo 13, que todas las personas alcanzan la mayor formación a través de la calidad educativa para enfrentar los desafíos de la sociedad, convivir armoniosamente y seguir aprendiendo. Para ello, las Instituciones requieren repensar las metas propuestas planteadas a partir de un diagnóstico consensuado, de tal manera que puedan reconocer sus potencialidades y debilidades para así plantearse retos y aplicar estrategias en mejora de su accionar docente y el desarrollo educativo del estudiante (LGE, 2003). Por ello, se hace necesario que el director asuma un liderazgo que le permita enfrentar desafíos e impactar de diversas formas en la actividad docente, tanto en sus motivaciones como en sus capacidades, pues con su accionar creará condiciones adecuadas para un buen aprendizaje, brindando así calidad en la educación.

De ahí, la necesidad de realizar esta investigación acerca del Liderazgo Directivo y Calidad educativa en la Institución Educativa N°0026, Aichi Nagoya Ate, 2019 para identificar la relación entre ellas. Finalmente, con ello se busca fortalecer el rol directivo de la institución educativa N°0026, pues al dar a conocer planes de mejora en cuanto al ejercicio del liderazgo éste redundará en una educación de calidad.

Entre los antecedentes internacionales, tenemos a Guamán (2018), quien elaboró un estudio sobre la “Incidencia del liderazgo directivo y docente en la calidad educativa de un Instituto Tecnológico Superior, de la ciudad de Loja, periodo 2017”, para optar el grado de Maestro llevado a cabo en la Universidad Técnica Particular de Loja de Ecuador. Su objetivo fue analizar cómo el liderazgo directivo y docente incide en la calidad educativa que ofrece el mencionado Instituto. Empleó la técnica de entrevista aplicada a los directivos y la encuesta a docentes y estudiantes, teniendo como instrumento el cuestionario. La población estuvo conformada por 421 personas y como muestra 111 entre estudiantes, directivos y docentes. Se determinó que en la institución el estilo participativo y capacitador fueron los predominantes, aunque en un menor porcentaje también está el coercitivo y afiliativo. Además, se reconoció la significativa vinculación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, puesto que genera condiciones favorables y propicia el desarrollo activo de los miembros. Finalmente, se estableció que los estilos de liderazgo más adecuados en los docentes son el capacitador y participativo, y que combinados con el afiliativo resulta idóneo en la práctica docente.

Mina (2018) realizó en México, en la Universidad de Montemorelos una investigación cuyo título fue “Percepción del estilo de liderazgo del director y la satisfacción de los estudiantes del bachillerato de la Corporación Educativa Adventista, sede Cábulo, de la ciudad de Cali, Colombia”, para la obtención del grado de Magister. El objetivo fue determinar la relación entre la percepción del liderazgo del director (transformacional–transaccional) y la satisfacción de los estudiantes del bachillerato del año 2017 de la CEA, sede Cábulo, de la ciudad de Cali. Adoptó un enfoque cuantitativo, desarrollando un diseño transversal y correlacional. Tuvo como población a 221 estudiantes matriculados para el bachillerato en el año 2017, obteniendo como muestra a 175 estudiantes. Se utilizó la escala Likert de siete puntos constituida por 24 ítems, con tres dimensiones: liderazgo

transformacional, liderazgo transaccional y satisfacción estudiantil. Se encontró como resultados una relación significativa positiva de la satisfacción estudiantil con la percepción que los estudiantes sobre el liderazgo del director. Los estudiantes reconocen que su director les da un trato respetuoso y tiene claramente definidos los roles de cada miembro de la comunidad. La mayoría de los estudiantes disfrutan estar en el colegio, conocen su rol y saben la importancia que representa para la institución. Los estudiantes conocen las recompensas por el logro de sus metas y les agrada estar en el colegio.

Flores (2015) desarrolló una tesis doctoral titulada “El liderazgo de los equipos directivos y el impacto en el resultado de los aprendizajes”, en la Universidad de Granada-España. Tuvo como finalidad analizar de qué manera los estilos de liderazgos de los equipos directivos se relacionan con la eficacia de las instituciones que obtuvieron buenos desempeños en el rendimiento de sus estudiantes en las mediciones Simce. El diseño utilizado fue no experimental de tipo Expost-Facto, guiada por una metodología ecléctica, “multimétodo” integrada por el paradigma interpretativo, aportaciones del crítico y positivista. Tuvo como población a 70 centros con una totalidad de 2,380 profesores, y utilizó un diseño muestral probabilístico aleatorio simple, obteniendo como muestra a 562 profesores de 30 instituciones educativas. Para analizar la asociación del predictor y las variables dependientes se manejó el análisis de regresión y para la exploración de variables se recurrió como medición psicométrica al Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ-5x). Estadísticamente se manejó el Software SPSS versión 17.0; además de la entrevista semiestructurada. Llegó a la conclusión que el liderazgo transformacional es un predictor del mejoramiento escolar.

Camarero (2015), realizó una investigación en la Universidad Rovira i Virgili de España, para optar el grado de Doctor, titulada “Dirección Escolar y Liderazgo: Análisis del desempeño de la figura directiva en centros de Educación Primaria de Tarragona”. El objetivo fue analizar en los directores, el ejercicio de la dirección escolar en cuanto al perfil a nivel profesional y de competencia. Así se planteó analizar las tareas y labores que llevan a cabo, al igual que establecer el grado de satisfacción que obtienen en relación a su cargo y necesidades para un liderazgo ideal. Así mismo, buscó contrastar estas tendencias con la ley vigente, con el fin de reconocer los modelos que permiten la mejora escolar. Utilizó una metodología

cuantitativa, pero desde planteamientos interpretativos ya que la mirada no estuvo puesta en la generalización de datos sino en la comprensión del entorno en que viven los directores escolares en dicho contexto. Se contó con una muestra de 129 escuelas del nivel primaria entre públicas, concertada y privada de los Servicios territoriales (SSTT) de Educación de Tarragona. Se aplicó un cuestionario virtual para directores, donde vierte opiniones sobre el desarrollo de la función y de las condiciones que determinan su gestión. Los resultados evidenciaron que los modelos directivos basado en la gestión, es mayor a los basados en el liderazgo pedagógico, enviándose además relaciones entre el liderazgo, el género y la experiencia en el cargo.

Monroy (2013), en la universidad de Carabobo, Venezuela, realizó un estudio titulado “Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente” con el fin de obtener el grado de Magister. El objetivo planteado fue examinar el liderazgo directivo en la efectividad del desempeño docente de la Escuela Estatal Rafael Saturno Guerra, Parroquia Miguel Peña del Municipio Valencia en el Estado de Carabobo. La línea de investigación se ubicó dentro de los procesos gerenciales en educación, los cuales persiguen mejorar los procesos administrativos de dichas instituciones. La metodología utilizada fue con un diseño de campo, documental y de tipo descriptiva. Se contó con una población conformada por 24 docentes de aula, cuyo muestreo fue de tipo no probabilístico. Se aplicó un cuestionario como encuesta conformada por 24 ítems. Los resultados encontrados fueron que: el tipo de Liderazgo se perfila hacia un liderazgo autoritario, el cual genera que el docente no trabaje en un ambiente favorable y motivador perjudicando de esta manera su desempeño.

Entre los antecedentes Nacionales tenemos a Argote (2018) en la ciudad de Arequipa, sede de la Universidad Nacional de San Agustín, desarrolló la tesis “Liderazgo de los directivos y su influencia con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel de educación secundaria de la provincia de Ilo, Moquegua 2016” cuyo fin fue la obtención del grado de Magister. Su finalidad fue conocer cómo influye del liderazgo directivo en el desempeño de los docentes de dichos colegios Se trabajó con un diseño no experimental y de tipo descriptivo correlacional. Se tuvo una muestra no probabilística contando con 131 docentes. En la variable liderazgo se utilizó el cuestionario como

instrumento teniendo como técnica a la encuesta y en la variable desempeño docente se aplicó una guía de observación elaborada por el MINEDU. Se hizo uso del Alfa de Cronbach para comprobar la fiabilidad de los instrumentos. Así mismo se aplicó el programa SPSS para comprobar las hipótesis mediante la correlación de Pearson que dio como resultado una correlación positiva 0,889** aceptándose la hipótesis alterna, concluyendo así que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en dichos colegios.

Changanaqui y Huapaya (2017) desarrollaron en Lima la tesis “Estilos de Liderazgo Directivo y la Calidad de Gestión Educativa desde la percepción docente de cuatro Instituciones Educativas Públicas” en la Universidad Marcelino Champagnat, que tuvo como fin optar el grado de Maestro en Educación. Su objetivo fue establecer la concordancia que existe entre los estilos de liderazgo directivo y el nivel de calidad de gestión educativa desde la mirada del profesor de cuatro instituciones educativas públicas de la UGEL 01. Se utilizó el diseño correlacional no experimental, y de corte transversal. Se tuvo como muestra a 174 docentes. Se aplicó el cuestionario Multifactorial de Liderazgo y la encuesta de opinión sobre calidad de gestión educativa como técnica. Se tuvo como resultado que la calidad de gestión educativa se relaciona altamente con los estilos de liderazgo directivo, resaltando predominantemente el estilo de liderazgo Transformacional con un resultado de 59.77% y con un nivel de aceptabilidad de 47.7% en la calidad de gestión educativa. Así mismo, se demostró que, en los directores, el tipo de liderazgo que prevalece es el transformacional, pero se distingue una relación más significativa entre el líder correctivo/evitador y la calidad de gestión educativa.

Oliva (2017), en la Universidad Enrique Guzmán y Valle de Lima desarrolló la tesis titulada “Relación entre liderazgo del director y la calidad educativa en la institución educativa Alfredo Bonifaz. Caso docente–2017” cuyo fin fue obtener el grado de Doctor en Ciencias de la Educación. Se planteó objetivos como determinar la relación entre el liderazgo del director y la calidad educativa de dicha institución. La investigación fue de diseño no experimental, cuantitativa y de tipo descriptivo correlacional. La muestra la conformaron 80 profesores de una población de 101. La técnica aplicada fue la encuesta con una escala de cinco categorías con 16 preguntas para ambas variables. Se obtuvo una confiabilidad de 0.909. El resultado del

análisis mediante el Chi cuadrado fue que el 89.3% considera positivo los indicadores y las dimensiones. Se estableció que hay relación entre el liderazgo del director y la calidad educativa en dicho colegio.

Ramos (2017), en la Universidad Cesar Vallejo de Lima-Perú, realizó la tesis: “Liderazgo Transformacional de los docentes y Calidad Educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01- 2016”. Tuvo como fin establecer el grado de relación entre el Liderazgo Transformacional y la Calidad Educativa en dicha escuela. Tuvo un diseño no experimental, el tipo correlacional y con diseño de corte transversal. Se tuvo como población a 918 estudiantes con una muestra de 196. El muestreo fue aleatorio simple y se aplicó como instrumento el cuestionario para ambas variables. El resultado arrojó que existe un alto nivel de correspondencia de la variable Liderazgo Transformacional con la Calidad Educativa siendo el coeficiente de 0,844 de correlación. Del mismo modo se apreció que la dimensión Consideración Individualizada tiene una alta relación con la calidad educativa, con 0,750.

Arana y Coronado (2017) llevaron a cabo una investigación que lleva por título “Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro”, con la finalidad de lograr el grado de Magister, la cual fue desarrollada en la Universidad Marcelino Champagnat de Lima. La finalidad fue establecer cómo se relacionan los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en la mencionada institución. El diseño fue el correlacional y se aplicó como instrumento el Cuestionario de liderazgo directivo realizado por Paz H. y Zamora C. (2014). Se utilizó una población de 48 docentes siendo la misma para la muestra. En cuanto a la variable desempeño docente, se optó por las evaluaciones recogidas del departamento de Dirección Académica de la institución. Se concluyó que en ambas variables hay una relación alta y directa, destacando que el estilo predominante es el Liderazgo Transformacional y que los profesores de dicha institución poseen un nivel de desempeño alto.

Malaver (2014), en la Universidad Mayor de San Marcos realizó un estudio sobre el “Liderazgo Directivo y la Calidad Educativa de la institución educativa N° 82003 Nuestra Señora de la Merced - Cajamarca, 2014”. El objetivo principal fue examinar cómo influye el Liderazgo Directivo en la Calidad Educativa en dicho colegio. Esta tesis se dio con un nivel

descriptivo correlacional y de corte transversal. En cuanto a la población, estuvo comprendida por 70 personas, entre personal administrativo, docentes y estudiantes. La variable liderazgo directivo cuenta con dimensiones: dirección de futuro, rediseño de la organización y gestión de la instrucción, para lo cual se aplicó una encuesta conformada por 30 ítems. En la variable calidad educativa se consideró como dimensiones: gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión institucional, usando un cuestionario con 30 ítems. Ambas variables tuvieron una confiabilidad de 0,872 y 0.823 obtenida del alfa de Cronbach. Los resultados arrojaron que si hay una influencia importante entre el liderazgo directivo y la calidad educativa en el mencionado colegio.

Las teorías relacionadas con la investigación toman como primer punto al concepto de liderazgo. Hablar de líder es referirnos a una persona inteligente, emprendedora, con poder de convencimiento y sobre todo con visión de futuro. El líder tiene la capacidad de proyectarse al futuro a través de la mente, pues percibe cómo es la organización y qué pretende ser. Por tanto, el líder es el que dirige a sus seguidores para determinar acciones y concretizar proyectos. En este sentido, el líder tiene como función organizar a toda la institución brindando los recursos que demande el grupo para el logro de las metas (Etling 2005, citado en Vásquez, Bernal y Lieza, 2014 pp. 81-82). De esta manera vemos al líder como un promotor y gestor del cambio donde al ejercer el liderazgo pasa a ser el generador del cambio organizacional e institucional (Villa, Escotet, & Goñi, 2007, p. 53). Siendo compleja la definición de liderazgo, y tan extensa las investigaciones sobre ella, ha llevado a los diversos autores a debatir sobre el beneficio del concepto. Y si a ello le sumamos las características de la institución, así como del contexto en la que se lleva a cabo y de la persona que la dirige, ésta se hace aún más controversial y multidimensional. Pero dada la necesidad de estudiar el comportamiento de un grupo humano u organización es que el liderazgo asume un papel preponderante sometiéndose constantemente a nuevos estudios.

De este modo, cuando se lleva a cabo el proceso de liderazgo, el líder influye de forma intencional y con propósito definido en una persona o grupo, de tal manera que el conjunto de la organización pueda ordenar las acciones voluntariamente y establecer vínculos adecuados en el colectivo a la que pertenecen (Normand, 2010, citado en Bolívar, 2014, p.65). En esa

misma línea, y reafirmando lo expuesto tenemos a Vásquez, Bernal y Lieza (2014) quienes señalan que en el liderazgo se percibe dos componentes, quien la ejerce y quienes la siguen, trayendo como resultado un crecimiento personal en cada uno de ellos (p.81). Y en este sentido, la influencia que ejerce el liderazgo debe estar dirigido al cambio, es decir a la estructuración de tareas y a las relaciones sociales, las cuales deben dar un giro a tal punto que el comportamiento organizacional sea distinto a lo habitual, como lo señalan Robinson, Hobepa y Lloyd, (2008) afirmando que el liderazgo conlleva al líder a influenciar en las personas para que actúen y tengan pensamientos diferentes a como pensaban anteriormente (p.75). Esta influencia puede darse intencionalmente o a través de otros, de tal manera que el cambio debe estar dirigido a un crecimiento de la organización según lo planteado en la visión institucional como lo señala Lorenzo (2005) el liderazgo tiene como función movilizar a un grupo u organización para el auto crecimiento con miras al cumplimiento de las metas establecidas (p.81).

Ante ello, cabe resaltar que para influir en las demás personas es imprescindible contar con una serie de competencias que implique el no uso de la coerción como algunos “líderes” intentan aplicar en sus instituciones. Esta cualidad que tiene el líder para generar cambios a nivel del pensamiento y del comportamiento no solo se da en forma abierta o persuasiva, sino que utiliza la motivación para que espontáneamente las personas puedan participar en la concreción de los fines de la institución. Por tanto, el liderazgo pasa a ser el generador del cambio organizativo e institucional y el líder, el promotor y gestor de dicho cambio (Villa, Escotet, & Goñi, 2007, p 32). En suma, ejercer el liderazgo es influenciar de manera individual o grupal, la cual lleva a las personas hacia una misma dirección, con la finalidad de lograr metas comunes a tal punto que responda a los objetivos planteados con anterioridad. El liderazgo es pues la fuerza que impulse, que permita a la organización salir de estado de confort, y así concretizar sus sueños. Por tanto, podemos señalar que un líder es quien dirige a un grupo de una manera carismática y motivadora; y para lo cual necesita tener una capacidad innovadora, creativa, empática que impulse al cambio. Además, deber ver más allá de lo que otros vean y de manera oportuna (Molinar & Velázquez, 2005, p.46).

En definitiva, el liderazgo nace en la sociedad, de tal manera, que no se da en forma personal o individual, sino que se da en un grupo donde sobresale la imagen de un líder el cual tiene seguidores y que se encuentran en un contexto educativo determinado y bajo reglas sociales (Sánchez-Moreno & Hernández, 2014, p.5). Southword (2004), menciona las características de un liderazgo con impacto en los resultados, ésta puede ser enmarcada en la idea, que la dirección escolar y el liderazgo están considerados como el segundo componente que más influye en los resultados escolares después de la acción del profesorado (Bolívar, 2010, p. 35).

Tabla 1.

Características de un liderazgo con impacto en los resultados.

Características de un liderazgo	
a)	Los directivos líderes marcan diferencias.
b)	Promueven la innovación y crean espacios de intercambio profesional para el profesorado.
c)	Los factores externos y personales condicionan el estilo de liderazgo.
d)	Los líderes, con impacto, son personas positivas.
e)	Tienen altas expectativas sobre los miembros de la comunidad.
f)	Se basan en las personas.
g)	Cuidan la comunicación y se relacionan positivamente.
h)	Los objetivos, misión, visión y propósitos los tienen bien definidos y saben transmitirlo a los otros miembros de la comunidad.
i)	Sus acciones están orientadas a la mejora de resultados.
j)	El liderazgo no es un rol. Es un servicio que promueve resultados y el desarrollo del profesorado.

Fuente: Elaboración propia en base a Southword (2004)

El Liderazgo Directivo como concepto es la pieza clave para conciliar las metas colectivas con los objetivos particulares de los docentes, padres y estudiantes (Manes, 2014, p.57). Con el cumplimiento de esta responsabilidad, enmarcada de otros, la escuela se convierte en eficaz teniendo como guía y conductor al director quien ha sido formalmente elegido para la generación de estos cambios. En tal sentido debe ser un líder soñador y visionario, que valiéndose de sus habilidades, aptitudes, destrezas y actitudes pueda transformar un ideal en acciones concretas sin dejar de lado el apoyo que otras personas puedan brindarle; de lo contrario solo sería un administrador (Murillo, 2006, p. 21). Con el liderazgo directivo se busca no sólo crear condiciones óptimas para que las acciones de

enseñanza y aprendizaje de los estudiantes se de en forma eficaz, sino que debe ir más allá, es decir, que el control del aprendizaje debe ser asumido por todos (Elmore, 2010, pp.12-13). Esto se logra cuando el personal asume compromisos realizando reuniones de inter aprendizaje para mejorar profesionalmente. Esta mejora coadyuvará en el mejoramiento y aprendizaje de todo el grupo educativo.

En esta línea Méndez (2016) da una visión sistémica del papel que cumple el liderazgo directivo, en el que entran a tallar no sólo cualidades que expresan la empatía del líder, sino la comprensión que todos forman parte de un sistema con múltiples subsistemas y que, cada elemento afecta a todo y a todos. Implica así mismo tener una visión transformadora sobre su organización, haciendo uso de su bagaje de conocimiento pedagógico, teniendo en cuenta el trabajo colaborativo para la toma de decisiones y demás acciones (p. 44). En tal sentido, al entender el rol del director desde una nueva perspectiva, no sólo de la administración sino del liderazgo pedagógico, busca inspirar en el colectivo, aspiraciones que se traduzcan en acciones compartidas para una mejora educativa. Así Leithwood (2009), señala que el liderazgo pedagógico tiene como acción principal, lograr el cumplimiento de las metas institucionales y para este logro es necesario ejercer una influencia al grupo involucrándolos hacia el objetivo (p.23). Este nuevo enfoque visto desde la labor del director, permite la interacción, integración y responsabilidad de toda la organización para el logro de los fines compartidos.

En esa misma línea, desde la perspectiva pedagógica, el liderazgo directivo, no sólo debe poseer competencias administrativas sino pedagógicas que le permitan mejorar la enseñanza aprendizaje en todo su proceso, al igual que las competencias personales, interpersonales y profesionales que faciliten la resolución de problemas para así promocionar en la institución un clima favorable que beneficie a la comunidad escolar (Robinson 2010, citado en Bolívar 2014, p.261). Del mismo modo, el director, debe ser capaz de resolver problemas y contribuir con el bienestar de sus docentes(Elmore,2008,p.23) El liderazgo directivo requiere así entre sus competencias, nociones pedagógicas y didácticas, pues la labor principal del director líder debe estar enfocada en avanzar en referencia a la misión de la escuela que dirige, para así brindar una educación de calidad. En este sentido su misión primordial debería estar dirigida a crear realidades adecuadas para el aprendizaje según metas

y expectativas. En cuanto a las dimensiones de Liderazgo Directivo, Robinson (2011), realizó un estudio cuantitativo, la cual se basó en un meta-análisis en el que relaciona el liderazgo con el resultado de los logros de los estudiantes, de ahí que señala cinco dimensiones de liderazgo.

Tabla 2.

Dimensiones de la variable Liderazgo Directivo

Dimensión	Alcances
Establecimiento de metas y expectativas	Implica diseñar colegiadamente instrumentos de gestión para así implantar en consenso metas y expectativas prioritarias y cuantificables del aprendizaje, previo diagnóstico situacional del entorno institucional, familiar y social; los cuales deben darse a conocer de forma transparente a todos los miembros para su involucramiento y compromiso en el logro de dichas metas.
Manejo estratégico de recursos	Se refiere a traslucir la procedencia y el fin de los recursos financieros, la distribución del material escolar y los recursos humanos, haciendo uso de habilidades que permitan estar al servicio de los objetivos, fines y metas en la enseñanza y el aprendizaje. Todo ello enfocado en una mirada sistémica de la mejora escolar.
Planificación coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.	Comprende direccionar las metas, calendarización, presupuesto y gasto de los recursos económicos de la escuela. Repensar con el docente sobre su quehacer pedagógico y apoyarlo en aula durante las visitas, no sin antes evaluar la enseñanza. Coordinar, examinar y supervisar el currículo con los docentes para la articulación entre los niveles ciclos y grados, así como el uso de novedosas estrategias y la metodología. Gestionar y supervisar el uso óptimo del tiempo en pro de los aprendizajes, comprometiendo a los docentes para la observancia de las metas y resultados, y que a través del monitoreo y evaluación sistemática le sirva de insumo para retroalimentar el aprendizaje en los estudiantes y con ello agenciar la información que brinda la institución para la toma de decisiones.
Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado.	Hace alusión a la motivación hacia el desarrollo profesional formal y no formal del docente teniendo como eje la reflexión de su quehacer pedagógico para el cumplimiento de las metas propuestas de aprendizaje. Brinda facilidades y elementos para el trabajo cooperativo entre docentes reflexionando sobre el desempeño profesional en el área. Refuerza y promueve la implementación y sistematización de innovaciones e investigaciones pedagógicas en los docentes.
Asegurar un entorno ordenado y de apoyo	Instituye la organización dentro y fuera de las aulas para reducir las interrupciones y resguardar las ocasiones de aprendizaje de los estudiantes. Promueve el progreso de destrezas de prevención estableciendo relaciones de confianza, así como la conducción ante situaciones de riesgo que protejan la vida de los miembros. Lleva a cabo formas adecuadas de resolución de conflictos aplicando estrategias entre líderes, profesores, apoderados y estudiantes.

Fuente :Basado en Robinson (2011)

En esta misma línea el MINEDU (2018) da realce al liderazgo pedagógico en el quehacer directivo, pues permite conducir al progreso de la escuela, poniendo énfasis a todo aquello que está dentro y fuera de ello, para así identificar acciones de desempeño que impulsen la generación de proyectos y con ello movilizar intereses personales y compartidas por los actores educativos. De acuerdo con esto, el líder pedagógico transforma a la escuela en un ambiente favorable para el aprendizaje integral pues articula herramientas y estrategias con el objetivo de generar aprendizajes previa planificación (p.6). Vemos así pues que estas definiciones al estar enmarcadas en el contexto escolar, tienen que centrarse en lo determinante, lo pedagógico, quedando en un segundo orden los elementos estructurales y administrativos. El Liderazgo Directivo posee competencias. Para ver las competencias del director, es necesario diferenciarlo del término “administrador” que, según Meza, (2014) es cumplir con las responsabilidades del cargo de director, mientras que “liderar” es influir en la acción u opinión de los demás, y al influir en ello va entrar a tallar en lo actitudinal. Por tanto, el líder hace uso de los recursos emocionales para actuar frente a diversas situaciones dentro y fuera de la organización (p.56). Se entiende así que la dirección es un cargo, un puesto de trabajo, una función, que otorga un poder legítimo. En cambio, el liderazgo le otorga autoridad ante un grupo, basada en la influencia y en el carisma del líder.

Santos (2015), considera que si el director influye de manera carismática podrá ser un líder, donde todos los perfiles se conjugan y se complementan para hacer crecer la organización; así mismo será un experto si domina las destrezas profesionales y sabe utilizar los medios del centro; será un guía si tiene la habilidad y decisión para llevar el control y aplicar una sanción cuando amerita la situación; un asesor monitor si acompaña a otros miembros y sociabiliza saberes especializados; un coordinador si promueve el trabajo colaborativo entre los integrantes y un animador si posee habilidades socializadoras (p.58). Esto nos muestra que el verdadero líder intuye, y conoce cuándo y cómo actuar en momentos que se requiere. Pero un liderazgo no tiene que darse exclusivamente en el cargo directivo sino también lo puede ejercer el docente, así Spillane, y Healey, (2010). han diferenciado dos dimensiones: el lider-plus que se da cuando intervienen varias personas, conjuntamente con el director de la escuela, y la dimensión práctica donde interviene personas que no han sido elegidas para tal función. (p. 268) En relación a ello, Bolívar (2014) hace una aclaración con

respecto a la diferenciación entre las competencias que requiere el docente con lo requerido por el director, pues éste requiere de una constante preparación basadas en competencias personales académicas y profesionales que puedan cubrir los requerimientos del medio (p.34).

Estas preparaciones basadas en habilidades de liderazgo servirán no sólo para la gestión sino también para guiar el proceso educativo (p.123). Por tanto, el líder desde la perspectiva pedagógica debe ser un impulsor del currículo, fomentando la labor en cooperación entre los docentes, un generador del cambio y ejecutor de acciones educativas, alineados al resultado de metas tomando decisiones acertadas a partir del procesamiento de la información; todo ello desde una visión compartida (MINEDU, 2015, p.36). A nivel internacional la OCDE Y UNESCO plantean que existen tres factores que convierten a un director en un líder educativo de calidad: humano, gestión y profesional. (Valle & Martínez, 2010, p. 61). Por su parte Robinson y Hopeba (2009), señala tres competencias o factores para el desarrollo de un liderazgo pedagógico efectivo, los cuales se interrelacionan entre sí y pueden enmarcarse en cada uno de los factores señaladas por la OCDE Y UNESCO (p.140).

Tabla 3.

Factores que intervienen en un liderazgo directivo

Factores	OCDE Y UNESCO	Robinson
Humano	Es la influencia que tiene el director con los diferentes miembros de la comunidad. Motiva, apoya y orienta al profesorado en su quehacer educativo al igual que en el alumnado que es el eje principal del centro.	Habilidad para fomentar la confianza relacional con el personal, las familias y el alumnado.
Gestión	El director es el responsable de autoadministrar y autogestionar el centro. Debe tener conocimientos sobre funciones administrativas y económicas.	Capacidad para resolver problemas complejos basados en la escuela.
Profesional	El director requiere una formación basada en habilidades, estrategias y competencias que lo capaciten más allá de las competencias estrictamente pedagógicas.	Amplio conocimiento de enseñanza-aprendizaje, vinculado con las dimensiones administrativas y de gestión.

Fuente :Elaboración propia basado en Pont, Nusche, & Moorman, (2009) y Robinson (2011)

En este sentido para Robinson (2011), un liderazgo que centra su atención en lo pedagógico da por sentado que las competencias directivas deban establecer óptimamente las condiciones para mejorar el proceso educativo, pues la enseñanza es el objetivo principal. En tal sentido lo administrativo debe estar al servicio de la educación que imparte dicho centro (p. 115 y 124). Frente a estas competencias, para la OEI (2017b), el desempeño del director debe enmarcarse en acciones que contribuyan al desenvolvimiento pedagógico de la escuela para llegar a la calidad educativa (p.7). Por lo expuesto, la competencia de un liderazgo directivo tiene como columna vertical lo pedagógico pues es el centro de accionar de la escuela en tal sentido debe conducirla en función de ello, haciendo uso de todo un conjunto de capacidades, herramientas teniendo en cuenta el contexto donde se desarrolla la gestión. Como sustentan los autores Robinson, Hohepa y Lloyd (2008), cuando los líderes influyen mayormente en la escuela tanto en el acompañamiento a los docentes relacionado a lo pedagógico y al aprendizaje en sí, el resultado que muestran los estudiantes será óptimo (p.29).

Inicialmente en los primeros estudios, el liderazgo se analizaba como una variable personal, independiente, en relación a la escuela o la mejora educativa. Sin embargo, en la actualidad se ha observado que el liderazgo está influenciado por las características del entorno de las escuelas (Hallinger & Heck, 2011; Mulford & Silins, 2009, p. 217) y que el aprendizaje implica la existencia de relaciones causales entre los propósitos y el accionar de los líderes, así como los del resultado del aprendizaje escolar (Nusche y Hopkins (2008 p.78). Así hoy en día hay una diversidad de modelos y estilos directivos. A pesar de la variedad de estilos, hay unos rasgos característicos de cada dirección que permiten clasificarlos agrupándolos en modelos: a) Modelo tradicional: la dirección se basa en realizar las funciones según las normativas y su formación depende de la exigencia legislativa. b) Modelo no profesional: accede al cargo con los mínimos requisitos, su formación se desarrolla a través del ejercicio directivo. Su dirección es participativa y colegiada. c) Modelo del liderazgo pedagógico: el director gestiona, dinamiza y motiva para lograr unos objetivos educativos. d) Modelo neoliberal: organización y actuación en la escuela como una empresa (Viñao, 2000, p.59)

Así mismo, refiriéndonos al estilo directivo, como formas de conducta y comportamiento, son asumidos como medios para alcanzar un fin para el sostenimiento de un centro. Por ello se señala que existen muchos estilos de dirección. Según Álvarez, (2010) existen algunos aspectos que establecen y configuran los diferentes estilos directivos como son: el historial y la normativa educativa, el historial y la cultura de la institución y las actitudes; los cuales implican una amplia gama de responsabilidades, estilos y funciones de liderazgo (p.91). Para sustentar la definición de liderazgo están los distintos enfoques. En la década de los 40, surgió la teoría de los rasgos o de la gran persona que sostenía que los líderes no se hacían sino nacían; hipótesis que no se pudo corroborar. En esta misma dirección se enmarcó la Teoría de la gran Persona, resaltando que en el liderazgo se atribuye virtudes eficaces a cuestiones innatas; y por ello estos rasgos devienen de la infancia el cual los hace carismáticos y líderes (Hogg y Vaughan, 2010, p.65). Lupano y Castro (2006), manifiesta que las teorías de la personalidad establecen las individualidades entre los individuos, quienes poseen inteligencia y capacidad de convencimiento, caracterizándose también por poseer un equilibrio emocional para así hacer frente a los estresores y poder tomar decisiones adecuadas pro de su bienestar (p.39). Pero al igual que la teoría de los rasgos, ésta teoría no pudo sostenerse pues las investigaciones arrojaron variedad de resultados haciendo difícil su síntesis para identificar líderes en potencia.

El enfoque conductual que se basa en la teoría Conductual surgió en los años 1950, teniendo como sede de estudio la Ohio State University. El objetivo central fue examinar las diligencias de los líderes, la relación que hay entre ellas y su correspondencia con el liderazgo eficaz. En ella se señala que los seguidores distinguen las acciones de su líder en función de dos aspectos: la estructuración de la tarea y las acciones de mejoramiento entre el líder y los seguidores (Lupano y Castro, 2006, p.65). La carencia de investigación sobre este aspecto estableció una de las grandes inexactitudes de este enfoque, pues se centró desmesuradamente en analizar acciones de cada individuo en vez de analizar los modelos de gestiones concretas conductas específicas que los líderes efectivos se caracterizan en medios determinados (Yukl, 1992, p.31). A finales de los 80, Blanchard y Hersey, manifiestan que el liderazgo es situacional en el sentido que está en función con el medio situacional, y las relaciones con los colaboradores y la forma de dirigir el centro. El carácter social del liderazgo dificulta la

posibilidad de señalar un único modelo eficaz, ya que un líder puede ser bueno en su contexto educativo y social pero no en otro diferente (Escudero, 2009, p.46). Este enfoque agrupa diferentes teorías, las cuales se asientan en la idea de que en diferentes situaciones distintos modelos de mando pueden ser eficaces, pero que una misma conducta no es ideal para todas ellas. Por ello estas teorías al no ser específicas no pueden ser generalizadas (Yukl & Van Fleet, 1992, citado en Lupano y Castro, 2006, p.46).

Tabla 4.

Teorías situacionales:

Teoría	Creador	descripción
Teoría de la contingencia	Fiedler (1967, 1978).	Sostiene la existencia de tres variables situacionales: el líder y su relación con los seguidores, las tareas estructuradas y la influencia del líder.
Teoría de las metas	Evans y House (1971)	Argumentan que los líderes tienen la capacidad de transferir y convencer que a través del esfuerzo se logran las metas.
Teoría de los sustitutos del liderazgo.	Kerr y Jermier (1978)	Argumentan que en ocasiones aparecen componentes situacionales como: saberes previos, habilidades los subordinados y comprensión en las tareas, que actúan como neutralizadores y hacen que el liderazgo sea innecesario.
Teoría de la decisión normativa.	Vroom y Yetton (1973)	Plantean distintas maneras para la toma de decisiones que se convierten en normas seguras según el medio en el que se desenvuelvan.
Teoría de los recursos cognitivos.	Fiedler & García (1987)	Reconocen posibles variables que se presentan en el contexto como el estrés entre las personas, el apoyo en equipo y la dificultad de las labores, median que algunos recursos cognitivos influyan en el cometido del grupo.
Teoría de la interacción: líder-ambiente-seguidor.	Para Wofford (1982)	Señalan que el liderazgo está influenciado por variables como: habilidad y motivación para realizar las tareas, así como la claridad de los roles y la presencia o ausencia de restricciones ambientales.

Fuente :Elaboración propia en base a Lupano y Castro (2006)

Alatorre (2013), sostiene que el liderazgo carismático es una condición basada en la apreciación que tienen los seguidores sobre la conducta del líder. Dicha apreciación se expresa como una inclinación hacia las personas, causando la impresión de que él y su misión son extraordinarios. La misma que difiere de otros tipos en cuanto a su habilidad para expresar una

visión inspiradora (p.79). Uno de los enfoques más representativos, es la Teoría del Liderazgo Transformacional. Su representante es Bernard M. Bass (1985) quien se apoyó en teorías del liderazgo carismático y transformacional de Robert House (1977) y James MacGregor Burns (1978). Estas teorías plantean que los líderes incentivan a los seguidores para trascender en sus aspiraciones de trabajo ayudándolos a potenciar su rendimiento, inspirado en una visión consensuada. La Teoría del Liderazgo Transformacional identifica cuatro dimensiones: a) el carisma b) la inspiración motivadora. c) el impulso cognitivo y d) el apoyo personalizado (Méndez, 2006, p. 86). Por su parte Leithwood (2004), plantea que las dimensiones del liderazgo transformacional son: a) propósitos claros, b) apoyo personalizado c) concesión del poder y d) promoción cultural de la institución (p.36). Del mismo modo, a finales del siglo XX, surgieron nuevos modelos como el facilitador y las escuelas eficaces; entendiéndose por el primero como el hecho de ejercer el poder a través de otro y no sobre ellos, y el segundo entendido como un ejercicio pedagógico y administrativo. En suma, el Liderazgo Transformacional brinda una visión clara a sus seguidores a tal punto que les permita en menor tiempo lograr sus objetivos, enfocándose en el trabajo en equipo para el buen rendimiento del equipo.

El Enfoque de escuelas eficaces está basado en la teoría del Liderazgo Pedagógico. En este caso se hace referencia al Liderazgo Pedagógico cuando la influencia del liderazgo va direccionado al mejoramiento de los aprendizajes, es decir cuando se enlaza el liderazgo con lo que aprende el estudiante. Si las escuelas tienen como meta el desenvolvimiento de las competencias básicas en los estudiantes, y no siendo el director el que trabaje directamente en las aulas, su accionar va afectar indirectamente sobre ello y por tal debe brindar, a la institución educativa en su totalidad, condiciones preponderantes de tal forma que los docentes puedan alcanzar los resultados esperados en los estudiantes (Bolívar, 2010, p.18). Como lo sostienen Leithwood (2009), el liderazgo pedagógico congrega y motiva a los actores educativos para lograr las miras y metas participativas en la institución. Estos autores hacen alusión a la estimulación intelectual y al acompañamiento individual como dimensiones esenciales de liderazgo pedagógico. Estos líderes realizan el acompañamiento a sus equipos teniendo en cuenta sus emociones y atendiendo sus inquietudes personales. Del mismo modo asumen como dimensión las buenas relaciones y el interés por su desarrollo profesional (p.50).

Printy (2010), señala que la institución es el primer eslabón de la mejorar a educación, el equipo directivo debe ser el responsable de la mejora continua en los estudiantes. Indudablemente, como el medio principal es lograr que estudiantes aprendan, la función está en reestructurar todo aquello que hace posible la mejorar desde el aula, apoyando y reforzando la labor del docente en clase. En este sentido, los directores son considerado “líderes pedagógicos de la escuela” (Waters, Marzano, McNulty, 2003, p.95), y son los responsables de determinar sobre dónde van a incidir, y a quienes van dar más tiempo atención y apoyo. Así mismo, Marzano, Waters, McNulty (2005, p.59), Leithwood, (2004, p.76) y Robinson, (2008, p. 68), midieron al liderazgo como resultado del progreso de los estudiantes teniendo en cuenta a los docentes en el aula. Estos investigadores concluyeron que dentro de todo lo que representa la institución y la importante labor que realiza el docente, el liderazgo es el segundo componente que favorece al estudiante en su aprendizaje. La OCDE (2008) sugiere que la labor docente debe ser una elección prioritaria y se desarrolle con eficacia y eficiencia (p.26).

En suma, la transformación de la escuela solicita concordar de la escuela requiere configurar el trabajo del director visto desde un enfoque de liderazgo pedagógico, para formar un líder que incentive, infunda y congregue a todos en la escuela, hablando un mismo lenguaje y teniendo como misión cumplir metas. Pero para lograrlo, la institución debe ser vista holísticamente con un trabajo colaborativo. Las relaciones que se entablan, las reglas que se acuerdan y los principios morales que se manejan dan un sentido, un norte, todo ello con miras a generar ambientes y condiciones para un aprendizaje de calidad (MINEDU, 2016, p. 6). El liderazgo pedagógico direcciona el ejercicio del directivo de tal manera que apunte a que la institución educativa mejore continuamente, ya que le va permitir estar atento a lo acontece dentro y fuera del contexto educativo, de tal manera que le pueda identificar fortalezas para poner en marcha planes de trabajo y así organizar y canalizar aspiraciones personales y participativas de todos los que conforman la institución educativa. Desde esta concepción, se destaca el importante papel que juega el director al reconocer y coordinar las buenas prácticas que conllevan a la solución de la problemática institucional y en la cual se pone de manifiesto su capacidad como líder pedagógico. Y una de las prácticas del liderazgo pedagógico la podemos ver en lo que plantea (Robinson, 2011, p. 34).

El concepto de Calidad Educativa, al ser utilizado en las ciencias sociales, sostiene una gran dosis de indefinición y ambigüedad. Es un concepto complejo por la multiplicidad de usos y significados. Las definiciones de calidad varían pues implica juicios de valor en las personas respecto al ideal educativo que se quiere formar en la persona y en la sociedad, por ello no se define exactamente la palabra calidad y la manera en que se manifiestan en las escuelas (Egido, 2005, p.25). Las diversas miradas que se le da a la educación suelen estar involucrados por factores ideológicos y políticos; los cuales se le asignan en un determinado periodo, y en una colectividad concreta; por las diferentes dimensiones sobre el desarrollo humano y el aprendizaje; y por los valores preponderantes en una determinada cultura. Estos factores son dinámicos y cambiantes por lo que la enunciación de una calidad en la educación también varía en situaciones diferentes, de sociedad en sociedad y de persona a persona. En este sentido, la calidad de la educación involucra hacer un juicio de valor sobre cómo se comporta el sistema y dentro de ello cada uno de sus actores respecto a lo que los países consideran que son los fines que éste debe lograr.

La UNESCO (2016) define a la educación de calidad asumiendo que es un derecho que goza toda persona. Así mismo la UNESCO, sostiene que la calidad debe ir más allá de asegurar el ingreso y la continuidad de los estudiantes en las aulas; es decir registrar en qué condiciones se da la enseñanza-aprendizaje y cuáles son los logros académicos de los alumnos (UNESCO, 2013^a, p75). Desde la política pública, a nivel del sistema escolar, el concepto de calidad se ha ido ampliando; pues se enfoca desde una mirada que trasciende los aspectos académicos considerando así la manera en que se relaciona el docente con el estudiante, y la importancia del fomento del proceso del pensamiento crítico y autónomo en los discentes. Por tanto la calidad educativa está referida a la formación de estudiantes en relación a las destrezas que trascienden a los conocimientos de temas y por ello se traza el reto de concebir y ver cómo actúan las organizaciones para promoverlas, qué habilidades están poniendo en juego los docentes y qué parte del currículum las hacen cumplir con la finalidad de reconocer necesidades y buscar progresos; sumando a ello también se considera las condiciones ambientales donde debe darse el hecho educativo (Agencia de Calidad de la Educación, 2016, p.25).

El Instituto Nacional para la Evaluación INEE (2006), considera la noción de calidad desde un punto de vista sistémico pues es integral e involucra tanto el logro del alumnado y otros aspectos tales como el licenciamiento y el cierre de brechas; por ello, una reforma educativa será de calidad cuando garantice a toda su población, la dedicación oportuna ante sus necesidades brindándole todo lo necesario para su progreso. Así mismo es dinámico y relativo. Es dinámico porque las metas que se proponen alcanzar son cada vez más elevadas y por ende nunca se alcanza la calidad totalmente. Es relativo, en vista que la definición se da desde el punto de vista de quien lo tome. Así un sistema educativo logra la calidad cuando busca mejoras respecto de sí mismo y se traza parámetros y estándares que quiere lograr. En suma, alude que la calidad educativa es una tendencia que supone la auto exigencia para la superación la cual surge del interior del sistema y no se puede obtener de fuera (p. 35). Igualmente, Capella (2012), considera que la calidad educativa se relaciona directamente con los sistemas educativos pertinentes, ya que responden a las exigencias de la sociedad y la cultura, interviniendo en las disposiciones políticas y demostrando que se tiene capacidad para subsanar las discrepancias de la sociedad con el objetivo de mejorar la vida de las personas (p.85).

En el Sistema Educativo Peruano, se señala en su artículo 13 y 9, del capítulo III, de la Ley General de Educación 28044, que la Calidad educativa es el mayor nivel formativo que alcanzan las personas para enfrentar los desafíos que le demanda la sociedad y esto alcanza a todas las personas sin distinción alguna y que el estado y las instituciones son las encargadas de brindar ese apoyo (p.11). Por ello la calidad educativa permite que los estudiantes desarrollen desempeños y habilidades el cual les permitirá desenvolverse con autonomía y ejercer su ciudadanía con criticidad. Rodríguez (2012), dice que la calidad, visto desde el punto de vista social, debe ir de la mano a las demandas y necesidades del entorno actual pero que al mismo tiempo tenemos la habilidad de innovar para mejorar el aprendizaje (p.17). Por su parte la UNESCO (2005) realizó un trabajo para determinar cómo la calidad educativa es ideada y vista desde un modelo humanista, conductual y reflexiva. Plantea así mismo, que cada modelo traerá consigo pautas distintas las cuales permitirán señalar si la calidad se muestra o no en el sistema educativo (p.9).

Entre las Teorías de la Calidad Educativa está el enfoque por competencias. La LGE en su artículo 55 describe que el director es el representante y con mayor atribución en la escuela, pero su autoridad no es suficiente por sí sola pues es necesario que su práctica se dé al mismo tiempo de un liderazgo que encierre valores morales y profesionales, como acuerdos de manera colegiada (Bolívar, 2000, p.85). Según Parra (2006), la finalidad de la educación es desarrollar competencias de tal manera que el aprendizaje adquirido en la escuela pueda servir para resolver problemas de la vida diaria. Bajo esta definición, las competencias desarrollan un aprendizaje completo, una unidad. Por el contrario, si esta unidad se divide no habrá un dominio de la totalidad y se logrará solo algunos aprendizajes (p.26). Por otro lado Coll (2008) señala que la competencia es un concepto que se desarrolla en el ámbito laboral, ocupacional y profesional. Sostiene que este concepto corre el riesgo que deje de estar vigente. Ello debido a la rapidez con la que se ha insertado en el sistema escolar y que en algunos años será cambiado debido a nuevas de reforma y mejora educativa. Además, plantea que no cuenta con un concepto único ni definitivo de competencia y duda que a partir de este enfoque se logre avances en la educación (p.42).

Si bien, la calidad educativa es una definición ajustable al sistema educativo, su incongruencia es que su concretización se da a partir de procesos específicos que va más allá de los lineamientos generales, es decir “contexto situacional de enseñanza-aprendizaje”, que lo determinan los actores por sí mismo partiendo de la comunicación y el “contexto que rodea al aprendizaje” que aparece como variable interviniente y su gravitación en la comunicación no es constante (OREALC/UNESCO Santiago 2007, p.135). También se presentan otros enfoques según las temáticas abordadas: a) Enfoque filosófico: resalta los asuntos relacionados a los valores y a la educación, enfatizando su finalidad y los elementos de pertenencia y relevancia que se ofrece en un país. b) Enfoque administrativo: en la que se evalúa la manera en que se administra los recursos humanos y materiales dirigidos a la educación, relacionado a lo económico (análisis de eficiencia) y a lo pedagógico (estudios de eficacia escolar). c) Enfoque de derechos: determina el cumplimiento del Estado de ofrecer a la población el derecho a la calidad de la educación, la cual es amparada por la legislación nacional y en los tratados internacionales Bracho (2009 p.29).

Pese a existir una gran cantidad de definiciones literarias y reglamentarias sobre la calidad educativa, existen algunos principios básicos de la Calidad educativa: a) Principio de universalidad, referida a que todas las personas deben tener ingreso a la escuela y permanecer en ella hasta culminar su educación obligatoria. b) Principio de equidad, No deben darse diferencias en el ingreso, permanencia u otro motivo que ponga en peligro su educación. c). Principio de logro, las personas deben desenvolver los mismos desempeños en cualquier nivel del sistema, en los mismos niveles y en cada punto del sistema educativo, cualesquiera que sean los contenidos, conocimientos y valores que un sistema nacional se proponga enseñar. d) Principio de suficiencia y calidad de la oferta (Bracho, 2009, p.45). Para mencionar las Dimensiones de la calidad educativa, tenemos a Tiana (2012), quien señala que existen cuatro dimensiones que señalan la calidad educativa y son: eficacia, eficiencia, pertinencia y satisfacción, donde se sustenta que en la disposición en que se logren los objetivos planteados se conseguirá una educación de calidad, haciendo uso eficiente de los recursos con que se cuenta y cumpliendo con las expectativas de los individuos que los conforman (p.25). Entonces, considerando que la educación es un derecho universal, la OREALC/UNESCO añade al concepto de calidad educativa cinco principales dimensiones que se relacionan entre sí a tal punto que, si uno de ellos faltara, la definición no sería la correcta. Estas dimensiones son: relevancia, pertinencia, equidad, eficacia y eficiencia.

Tabla 5.

Dimensiones de la variable Calidad Educativa

Dimensión	Alcances
Relevancia	Es relación que existe entre los propósitos de la institución y las demandas sociales desarrollando acciones para participar en distintos espacios de la vida y fijar proyectos de vida con relación a los otros, de tal manera que responda a las necesidades del país. Esta dimensión ve si la institución aborda temas que se encuentren firmemente relacionados a la mejora de la sociedad o al progreso de la tecnología y la ciencia, además de confrontar si las metas son primordiales de lograr.
Pertinencia	Apunta a la necesidad de efectuar una enseñanza flexible para que la educación responda a las diversas demandas de los estudiantes y el medio donde se desarrolla. La dimensión cuenta con un vínculo entre desarrollos, conclusiones y productos. En esta dimensión se incorporan los desarrollos de ayuda al alumno como componente que coopera a alcanzar los resultados: tutorías, información, planteamiento de mejora de hábitos en el estudio etc.

Equidad.	Asegura la igualdad en el acceso a recibir una educación de calidad en igualdad de oportunidades dando a cada quien la asistencia y recursos que requieren. Una de las finalidades de esta dimensión es aprender de los productos del currículo escondido.
Eficacia	Indica en qué medida la acción pública alcanza los objetivos y si los recursos son usados adecuadamente. Posibilita constituir vínculos entre los proyectos y metas que se logró obtener. Si los recursos y desarrollo que dispone son empleados correctamente ya que estos cumplen su cometido.
Eficiencia	Es el resultado óptimo que se obtiene de los recursos empleados teniendo en cuenta los procesos, la organización y la manera en que funcionan las escuelas.

OREALC/UNESCO Santiago (2007)

A su vez, el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE, 2006) define a la calidad educativa como la unión de las dimensiones, donde también se relacionan las metas y productos del sistema educativo con las necesidades del medio. Estas dimensiones son: pertinencia, cuando el currículo va de acuerdo a los intereses de cada estudiante y de la población. b) Relevancia, da como resultado el acatamiento a los derechos, el avance científico, la democracia en la política, el cuidado de la ecología y la atención a la diversidad. c) Eficacias interna y externa, cuando las personas logren el acceso y permanencia en la escuela hasta lograr los resultados de aprendizaje. d) Impacto, cuando los logros de aprendizaje perduren en el tiempo y ejerzan su ciudadanía practicando valores como la equidad, solidaridad, tolerancia, respeto y libertad. e) Suficiencia, se da cuando suficiente recursos humanos y materiales. f) Eficiencia, haciendo uso óptimo de los recursos sin malgastarlos. g) Equidad, cuando se toma en cuenta los problemas de desigualdad en el estudiante, familia, comunidades y escuelas, para ofrecer ayuda inmediata a quienes lo necesiten y así lograr las metas educativas. Del mismo modo, Muñoz (2008), afirma que la calidad educativa al conforman cinco componentes que son relevancia pertinencia eficacia equidad y eficiencia (p. 56).

Por su parte, la OEI (2010), señala que la calidad educativa presenta dimensiones que son: la eficiencia, que es el resultado de la relación entre los recursos empelados en la educación y los procesos, la organización y la marcha de la instituciones; la eficacia que aprecia el logro de las metas del conjunto del sistema; la equidad, que enfatiza el proceso de los buenos resultados para todos los estudiantes; y el impacto que afirma que los resultados

alcanzados se dan a mediano y largo plazo (p. 106). Para Vaillant y Rodríguez (2018) existen tres dimensiones claves que integran la definición de calidad educativa: a) la calidad del docente, b) la calidad de los aprendizajes y c) la calidad de los recursos e infraestructura (p. 38). La OEI y UNESCO entienden la calidad como dimensiones que no solo se reducen a indicadores. Estos organismos parten de enfoques que no son excesivamente unilaterales y reduccionistas. En el caso de UNESCO, una educación de calidad, es entendida como derecho primordial de todas las personas. UNESCO y OEI integran a la definición de calidad educativa aspectos esenciales como por ejemplo el derecho a la educación y la equidad (Vaillant y Rodríguez, 2018, p. 85).

El problema de investigación surge ya que actualmente, en cuanto al liderazgo directivo, los directores se enfrentan a constantes retos dentro y fuera de la escuela para hacer frente a las demandas educativas y responder con calidad. Por ello, se hace necesario identificar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la calidad educativa en la institución educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019. De esta manera se plantea el Problema general con la pregunta ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y la calidad educativa en la Institución Educativa N°0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019?. Del mismo modo se plantean los Problemas Específicos ¿Existe relación entre el Establecimiento de metas y expectativas y la Calidad educativa en la Institución Educativa N°0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019?. ¿Existe relación entre el Manejo estratégico de recursos y la Calidad educativa en la Institución Educativa N°0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019?. ¿Existe relación entre la Planificación coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y la Calidad educativa en la Institución Educativa N°0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019?. ¿Existe relación entre la Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y la Calidad educativa en la Institución Educativa N°0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019?. ¿Existe relación entre Asegurar un entorno ordenado y de apoyo y la Calidad educativa en la Institución Educativa N°0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019?.

La presente investigación se justifica desde diferentes aspectos. Legalmente, se justifica por cuanto en el artículo 55 de la Ley General de Educación se indica que el personaje que posea la máxima y los represente legalmente, es el director. Así mismo en su

artículo 9 señala que el gobierno y las instituciones tienen el deber de ofrecer a todos los educandos, una educación de calidad. De este modo al establecer la relación entre el liderazgo directivo y la calidad educativa, estaremos contribuyendo en dar sentido a lo señalado en la LGE (2003). Igualmente, esta investigación se justifica teóricamente porque los resultados permitirán corroborar si el enfoque de liderazgo pedagógico responde a contribuir con la calidad educativa, y así conocer la relación entre ambas variables. En lo pedagógico, esta investigación aporta información a la institución educativa N° 0026 Aichi Nagoya, sobre la relación que existe entre ambas variables y así poder proponer planes de mejora desde el liderazgo directivo y así contribuir con el desarrollo de las organizaciones descritas los compromisos de gestión. Por su carácter aplicado, esta investigación tiene una implicancia práctica porque da a conocer a la comunidad intelectual y educativa la relación entre el liderazgo directivo y la Calidad educativa de la escuela, la misma que permite contribuir a comprender el perfil directivo en pro de la calidad educativa, es decir, si realmente su función conlleva a la calidad educativa.

A su vez, las recomendaciones señaladas pueden ser tomadas en cuenta dentro de una política de gestión escolar para diseñar y desarrollar estrategias comunicativas para que la organización se dirija en función a la misión visión de la institución. Así también, metodológicamente, esta investigación aporta con el estudio de dos instrumentos de recolección de datos, desde las variables: liderazgo directivo y calidad educativa. Socialmente, este estudio es relevante porque beneficia a la comunidad educativa en la medida que, al ofrecer una educación de calidad, teniendo en cuenta el liderazgo directivo, bajo el enfoque pedagógico, la comunidad y la sociedad contará con ciudadanos competentes para responder a los retos que exige la sociedad cambiante. En suma, este estudio se justifica porque en los últimos años se ha ido mostrando mayor interés por el liderazgo directivo en el sector educación y su repercusión en la calidad educativa, teniendo en cuenta además que la conceptualización de ambas variables implica una diversidad de dimensiones que complejizan su definición, y por ende su evaluación en la práctica.

Los objetivos planteados se dividen en general y específicos. El Objetivo General es identificar la relación que existe entre el Liderazgo directivo y la Calidad educativa en la

Institución Educativa N°0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019. Entre los objetivos específicos , tenemos: a) Determinar la relación que existe entre el Establecimiento de metas y expectativas y la Calidad educativa en la Institución Educativa N°0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019 .b) Determinar la relación que existe entre el Manejo estratégico de recursos y la Calidad educativa en la Institución Educativa N°0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019 .c) Determinar la relación que existe entre la Planificación coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y la Calidad educativa en la Institución Educativa N°0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019 .d) Determinar la relación que existe entre la Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y la Calidad educativa en la Institución Educativa N°0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019.e) Determinar la relación que existe entre Asegurar un entorno ordenado y de apoyo y la Calidad educativa en la Institución Educativa N°0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019.

Así mismo se presentan las hipótesis generales y específicas. En la Hipótesis general se afirma que existe una relación significativa entre el Liderazgo directivo y la Calidad educativa en la Institución Educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019.Así mismo las Hipótesis específicas sostienen lo siguiente: a)Existe relación significativa entre el Establecimiento de metas y expectativas y la Calidad educativa en la Institución Educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019. b) Existe relación significativa entre el Manejo estratégico de recursos y la Calidad educativa en la Institución Educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019. c)Existe relación significativa entre la Planificación coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y la Calidad educativa en la Institución Educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019. d) Existe relación significativa entre la Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y la Calidad educativa en la Institución Educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019. e).Existe relación significativa entre Asegurar un entorno ordenado y de apoyo y la Calidad educativa en la Institución Educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación

Este estudio se enmarcó en el enfoque cuantitativo, ya que para comprobar la hipótesis se utilizó la recogida de datos y se basó en el cálculo numérico mediante un análisis estadístico y así poder comprobar teorías (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 4). De esta se estableció rasgos de patrones de comportamiento siguiendo una sucesión de pasos, desde la formulación del problema, de objetivos y preguntas, la elaboración del marco teórico y la comprobación de hipótesis, los cuales al ser analizados mediante métodos estadísticos permitieron llegar a conclusiones.

Por sus fines este estudio es de tipo básica, pues al no tener objetivos prácticos específicos, busca la indagación de nuevos conocimientos a partir de la recolección de datos extraídos del contexto para así fortalecer el conocimiento científico y los ámbitos de investigación (Sánchez & Reyes, 2015, p. 37).

Diseño de Investigación

El diseño utilizado fue el No experimental por cuanto el estudio se ejecutó sin el manejo intencional de las variables, las cuales se observan y analizan desde el contexto en que se presentan. Hernández, Fernández y Baptista, (2016, p. 152)

Hernández, Fernández y Baptista, (2016, pp. 98-128), señala que un diseño es una estrategia que tiene la finalidad de recoger información esperada para dar respuesta a interrogantes planteadas. En este sentido, el tipo de diseño aplicado fue el correlacional donde se relacionan las dos variables las cuales están enmarcadas en un contexto determinado. Siendo estas variables de estudio, el Liderazgo directivo y la calidad educativa, se representa en el diagrama siguiente:

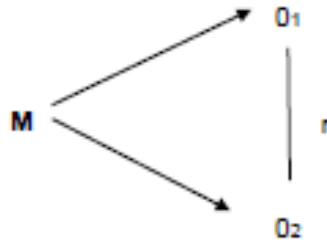


Figura 1.

- M = Docentes
- O1 = Liderazgo Directivo
- O2 = Calidad Educativa
- r = Relación de la variable

En esta investigación los datos recolectados se realizaron en un solo momento, para describir y analizar la relación e incidencia entre ambas variables por lo que, por su temporalidad es de tipo transversal (Hernández, Fernández y Baptista, 2016, p. 154).

2.2. Operacionalización de las variables

Variables

Se define a la variable como una propiedad que puede ser medida u observada y se caracteriza por ser variante y fluctuante (Hernández, Fernández y Baptista, 2016, p. 105).

Las variables en estudio son:

V1 = Liderazgo Directivo

V2 = Calidad Educativa

Definición conceptual.

Variable 1 Liderazgo directivo

El liderazgo directivo desde lo pedagógico es la influencia que se ejerce en otros para que realicen acciones que se espera resulten en un mejoramiento de los resultados escolares. Para ello se requiere de competencias pedagógicas además de administrativas que permitan mejorar

la enseñanza aprendizaje en su proceso haciendo uso de sus capacidades personales, interpersonales y profesionales que faciliten la resolución de problemas surgidos en su contexto educativo, así como la construcción de relaciones de confianza en la comunidad escolar (Robinson 2009, 2010, citado en Bolívar 2011, p. 261). Tiene como dimensiones: a) Establecimiento de metas y expectativas, b) Manejo estratégico de recursos, c) Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, d) Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado, e) Asegurar un entorno ordenado y de apoyo.

Variable 2 Calidad educativa

La calidad educativa desde un enfoque de derecho es la combinación de condiciones para la enseñanza-aprendizaje y logros académicos de los alumnos, ofreciendo las herramientas y ayudas necesarias con el fin de lograr que todos los estudiantes desarrollen al máximo sus niveles de aprendizaje, contando con sus capacidades y habilidades (UNESCO, 2016).

Definición operacional.

Variable 1 Liderazgo directivo

Es la habilidad que posee el líder para influenciar pedagógicamente en la comunidad educativa. Esta influencia genera el mejoramiento de la enseñanza aprendizaje, teniendo en cuenta sus dimensiones: a) Establecimiento de metas y expectativas, b) Manejo estratégico de recursos, c) Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, d) Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado, e) Asegurar un entorno ordenado y de apoyo. Estas dimensiones serán medidas con el instrumento “Cuestionario de Liderazgo directivo” aplicado a los docentes.(Ver anexo N°1)

Variable 2 Calidad educativa

La calidad educativa al ir más allá de asegurar la entrada y continuidad de los discentes en la escuela no sólo comprende los logros alcanzados por los estudiantes sino las condiciones y procesos que se visualizan en el análisis de sus dimensiones: a)Relevancia, b)Pertinencia

c)Equidad, d)Eficacia y e)Eficiencia, las mismas que permitirán posicionar a la escuela dentro de un enfoque de derecho, las cuales se podrá inferir a través del instrumento “Cuestionario de Calidad Educativa” dirigido a los docentes. (Ver anexo N°1)

2.3. Población, muestra y muestreo

Población.

Lepkowski, (2008b, citado en Hernández, Fernández y Baptista. 2014, p. 174), señala que una población está formada por la agrupación de los casos que se ajustan a características comunes. Para el presente estudio, la población la integraron por 56 docentes de la institución educativa N° 0026 Aichi Nagoya, quienes pertenecen a los tres niveles educativos.

Muestra.

La muestra lo forma una fracción de la población, extraída ya sea por muestreo probabilístico como no probabilístico (Sánchez y Reyes 2016, p. 94). En esta investigación se optó por el muestreo No probabilístico, de conveniencia, por ser beneficioso a los fines de la investigación, ya que está dirigida a la obtención de todos los datos para su análisis respectivo.

Por tanto, se estimó la muestra a partir de los criterios de inclusión y de exclusión cuya elección se determina teniendo en cuenta el sentir u opinión personal del investigador Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 390).

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

Técnica.

Teniendo en cuenta que la técnica representa el conjunto de procedimientos que accede al investigador el manejo de los instrumentos en la aplicación de los métodos (Sánchez, Reyes y Mejía, 2016, p. 129) y que éstas pueden ser múltiples. En esta investigación se ha manejado la técnica de la Encuesta, la que permitió recolectar los datos de las variables: Liderazgo directivo y Calidad educativa con el fin obtener resultados en función a los objetivos y comprobar hipótesis.

Instrumento.

Como lo señala Hernández, Fernández y Baptista. (2014, p. 174), el instrumento de medición es el medio con que cuenta el investigador para recolectar información sobre las variables que desea medir.

Para la primera variable, Liderazgo directivo, se hizo uso del instrumento “Cuestionario de Liderazgo Directivo” de autoría de la investigadora, donde se consideraron cinco dimensiones basado en Robinson, V. (2007,2011), las cuales fueron: a)Establecimiento de metas y expectativas, b)Manejo estratégico de recursos, c)Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo, d)Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y e)Asegurar un entorno ordenado y de apoyo. Para dicha elaboración se establecieron indicadores para la formulación de los ítems según dimensiones.

El cuestionario estuvo conformado por 29 ítems redactados en forma positiva las cuales constaban de enunciados con afirmaciones. Para ello, los encuestados que son docentes que están bajo el liderazgo de un director, indicaron su opinión sobre la forma de ejercer el Liderazgo Directivo en una escala de Likert que va de uno al cinco, donde 1) significa Nunca, 2) Casi Nunca, 3) A veces, 4) Casi Siempre y 5) Siempre. (ver tabla 37 ,anexo 2)

Su administración fue llevada a cabo es en forma grupal y el tiempo empleado fue de 30 minutos aproximadamente.

En cuanto a la variable Calidad Educativa, se tomó el instrumento “Cuestionario de la Calidad Educativa” igualmente de la autoría de la investigadora considerándose cinco dimensiones basado en la UNESCO (2013) siendo éstas: a) Relevancia, b) Pertinencia c) Equidad, d) Eficacia, y e) Eficiencia. De la misma forma se elaboraron indicadores con sus respectivos ítems.

El cuestionario contó con 28 ítems con afirmaciones donde los docentes encuestados indicaron su opinión sobre la calidad educativa que brinda su institución. La escala utilizada fue de Likert con cinco alternativas que van del uno al cinco: 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A

veces, 4) Casi siempre, 5) Siempre, de los cuales el encuestado deberá marcar de acuerdo a su criterio. Su aplicación fue grupal con una duración aproximada de 30 minutos (ver tabla 38 anexo 2).

Tabla 6.

Baremación del cuestionario del Liderazgo Directivo

Nivel	Establecimiento de metas y expectativas	Manejo estratégico de recursos	Planificación y coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	Asegurar un entorno ordenado y de apoyo	Liderazgo Directivo
Bueno	15-22	15-22	34-37	10-15	8-11	107-145
Regular	15-22	15-22	34-37	10-15	8-11	68-106
Malo	6-14	6-14	10-23	4-9	3-7	29-67

Fuente: Elaborado propia en base a los resultados de Excel

Tabla 7.

Baremación del cuestionario de Calidad Educativa

Nivel	Relevancia	Pertinencia	Equidad	Eficacia	Eficiencia	Calidad Educativa
Bueno	19-25	23-30	34-45	16-20	16-20	104-140
Regular	13-18	15-22	22-33	10-15	10-15	66-103
Malo	5-12	6-14	9-21	4-9	4-9	28-65

Fuente: Elaborado propia en base a los resultados de Excel

Validez

Según Hernández, Fernández y Baptista, (2014, 243), un instrumento tiene validez si realmente mide lo que se quiere medir. En tal sentido los cuestionarios fueron sometidos a la

validez de expertos contando con tres profesionales con grado de Maestro y Doctor especialistas en: docencia y gestión educativa, metodología y gestión educacional. Dichos especialistas emitieron opiniones y sugerencias con los que finalmente se pudo perfeccionar cada instrumento.

Los resultados obtenidos fueron que en ambos cuestionarios se precisaron la Suficiencia del instrumento siendo aplicable por cuanto los ítems diseñados son aplicables para medir la dimensión.

Tabla 8.

Validez por Criterio de Jueces de las Variables: Liderazgo Directivo y Calidad Educativa

Especialidad	Criterios	Pertinencia		Relevancia		Claridad	
		Si	No	Si	No	Si	No
Docencia y gestión Educativa		✓		✓		✓	
Metodología		✓		✓		✓	
Gestión Educativa		✓		✓		✓	

Fuente: Certificado de validez de contenido

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x)

Confiabilidad.

Cuando un instrumento de medición se aplica repetidas veces al mismo individuo y produce resultados similares, permanentes y coherentes, estamos frente a un instrumento confiable (Hernández, Fernández y Baptista 2014, p. 200). Los instrumentos fueron sometidos a un análisis de fiabilidad utilizando el programa SPSS-25 donde se usó el indicador alfa de Cronbach, que mide el grado de relación interna de las dimensiones, Liderazgo Directivo y Calidad Educativa, consideradas en el instrumento de medición.

En la Tabla 9 y 10 se muestran los valores obtenidos:

Análisis de Confiabilidad de las Variables

Tabla 9.

Resumen de procesamiento de casos.

	N	%
Válido	56	100,0
Excluido	0	,0
Total	56	100,0

Fuente: Elaborado propia en base a los resultados del SPSS 25.

Tabla 10.

Estadístico de fiabilidad.

Variab	Alfa de Cronbach	N de elementos
Liderazgo directivo	0.840	29
Calidad educativa	0.846	28

Fuente: Elaborado en base a los resultados del SPSS 25.

De acuerdo a los resultados que se obtuvieron por medio del indicador del Alfa de Cronbach, los resultados arrojaron un valor de 0,840 para la variable Liderazgo Directivo y un valor de 0,846 para la variable Calidad Educativa por lo que se puede afirmar que los instrumentos son confiables para ser aplicados ya que la correlación entre cada una de las preguntas, muestra un valor $\geq 0,7$.

2.5. Procedimiento

Se realizaron las coordinaciones respectivas con la Institución educativa N°0026 Aichi Nagoya de Ate, entregando una carta de presentación al director, emitida por la Universidad, con el fin de dar a conocer el objetivo de la investigación, solicitar su aceptación y las facilidades del caso para el desarrollo del estudio. Dado a conocer el proyecto de investigación se obtuvo la carta de aceptación. Paso siguiente, se estableció conjuntamente con la dirección el día y la hora en la que se realizaría la encuesta.

Posteriormente, en la fecha acordada se aplicó los cuestionarios a los docentes en su totalidad (56), de manera colectiva, previa información del objetivo de estudio, indicando el anonimato y la confidencialidad.

2.6. Método de análisis de datos

En el proceder de la investigación se utilizó el método deductivo, como señalan Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 102). Este método, se caracteriza en por ir de lo general a lo particular, teniendo como eje central a las hipótesis para comprobarlas y llegar a conclusiones.

Para la Tabulación, se manejó el programa Excel, ordenando y agrupando los datos o resultados de las encuestas de acuerdo a las dimensiones para su posterior tratamiento estadístico. Se elaboró la técnica de baremación para determinar los rangos de cada variable y sus dimensiones y luego agruparlos procediendo a elaborar el análisis descriptivo, la construcción de las tablas y la distribución de frecuencia.

Para la obtención de gráficos, tablas cruzadas y el análisis inferencial se ejecutó la prueba de normalidad. Además, se obtuvieron los resultados conseguidos en las Pruebas de Hipótesis (usando la Correlación de Spearman).

Para la confiabilidad de los instrumentos, el análisis descriptivo y el inferencial se aplicó el Software SPSS versión 25.0.

Se ejecutó la prueba de Normalidad de cada variable fijando su repartición por medio de los datos. Por ello se aplicó la prueba estadística Kolmogorov– Simirnov ya que $n > 50$ ($n=56$) siendo el nivel de significancia teórica $\alpha=0.05=5\%$. El resultado señaló que la probabilidad en la variable Liderazgo directivo fue de 0.004, cifra menor a 0.05, es decir que no existe normalidad. Sin embargo, en la variable Calidad educativa la probabilidad fue de 0.084 mayor a 0.05, resultado que indica que sí existe normalidad, llegando a la conclusión que para la correlación se usaría el coeficiente de Spearman (Véase Tabla 29).

2.7. Aspectos éticos

En la investigación se tomaron en cuenta principios éticos, tales como:

- El anonimato: donde se manifestó el respeto a la privacidad de sus respuestas, dando a conocer que su participación es anónima.
- La participación libre: donde los maestros participan en forma voluntaria sin ejercer algún tipo de presión, sino más bien persuasión y motivación para ser parte de un diagnóstico de su realidad educativa y así contribuir con la mejora de la práctica escolar.
- El consentimiento informado: referida a la autorización que la dirección de la institución brinda para la realización de la investigación y al consentimiento de los docentes para formar parte del estudio dándoles a conocer los objetivos de la investigación.
- La Confidencialidad: donde se dio a conocer a los docentes que su participación no le ocasionará ningún perjuicio personal, profesional ni institucional, resaltando que los datos vertidos en sus respuestas serán confidenciales y de uso exclusivo para la investigación.
- La justicia: se refiere a que el proceso de la investigación ha sido alineado con veracidad, respetando la propiedad intelectual y siguiendo las normas APA en cuanto a la redacción. Así mismo se respetó el derecho a la libertad de opinión, pues los datos se manejaron de manera auténtica, tal como se emitieron y sin la manipulación, teniendo en cuenta los procesos metodológicos.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo por variables

Al realizar el análisis descriptivo por cada una de las variables: Liderazgo Directivo y Calidad Educativa, encontramos lo siguiente:

Variable 1: Liderazgo directivo

Tabla 11.

Porcentaje de la variable liderazgo directivo

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	42	75,0
Malo	14	25,0
Total	56	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la Institución Educativa N° 0026 de Ate

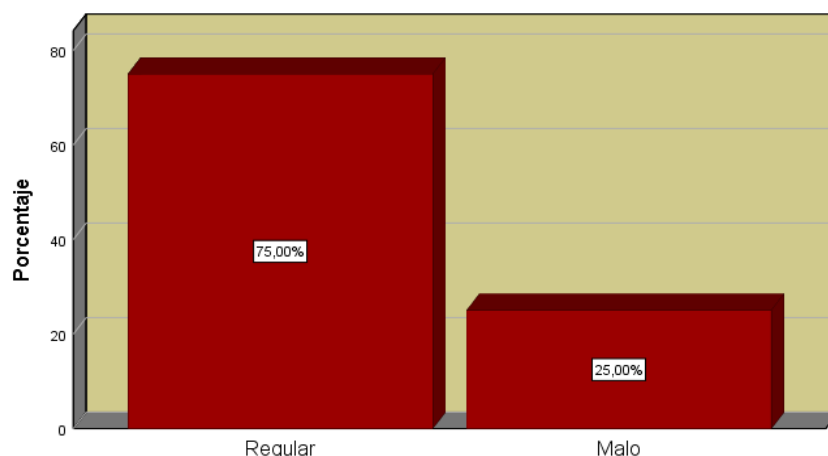


Figura 2. Porcentaje de liderazgo directivo percibido por los docentes de la Institución Educativa N° 0026 de Ate

Interpretación:

Al observar la tabla 11 y la figura 2 se puede indicar que del 100% de docentes de la institución educativa N° 0026 Aichi Nagoya de Ate, que representan la totalidad de encuestados (56), el 75% (42), perciben que el ejercicio del liderazgo directivo en la institución es Regular, mientras que el 25% (14) consideran que el nivel de liderazgo es Malo. Esto nos indica que la mayor parte de los docentes encuestados señalan que el liderazgo

directivo desde lo pedagógico es ejercido de forma regular considerando que un porcentaje menor indican que Nunca o Casi Nunca se ejerce un liderazgo directivo.

Variable 2: Calidad educativa

Tabla 12.

Porcentaje de calidad educativa

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	55	98,2
Malo	1	1,8
Total	56	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la Institución Educativa N° 0026 de Ate.

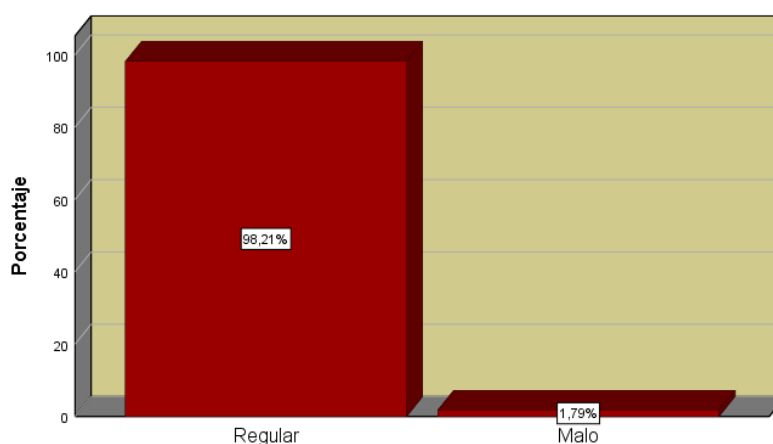


Figura 3. Porcentaje de calidad educativa percibido por los docentes de la Institución Educativa N° 0026 de Ate.

Interpretación:

Al observar la tabla 12 y la figura 3 se puede observar que del 100% de docentes de la institución educativa N° 0026 de Ate que representan la totalidad de encuestados (56), el 98.2% (55), perciben que la Calidad Educativa en la institución es Regular, mientras que el 1.8% (1) consideran que la Calidad Educativa es Malo. Esto nos indica que la mayor parte de los docentes encuestados señalan que la Calidad Educativa desde un enfoque de derechos se da de manera regular, considerando que un mínimo porcentaje indican que no se brinda una calidad educativa.

Variable Liderazgo directivo

Dimensión 1: Establecimiento de metas y expectativas

Tabla 13.

Porcentaje de establecimiento de metas y expectativas

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	3	5,4
Regular	31	55,4
Malo	22	39,3
Total	56	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la Institución Educativa. N° 0026 de Ate.

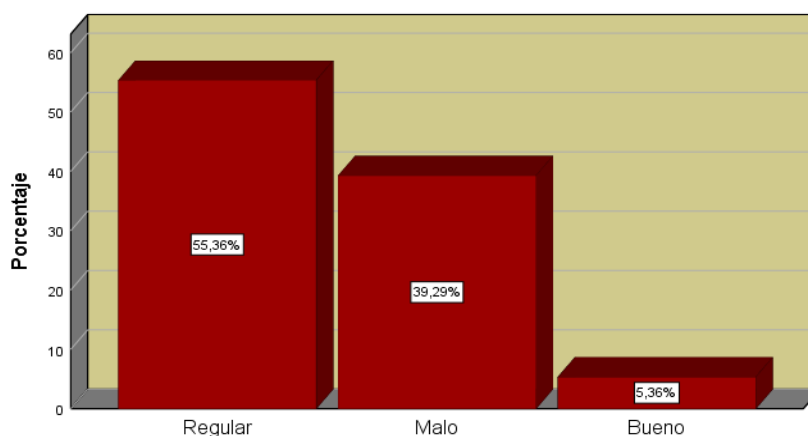


Figura 4. Porcentaje de Establecimiento de Metas y Expectativas percibido por los docentes de la Institución Educativa I.E. N° 0026 de Ate.

Interpretación:

En relación a la tabla 13 y la figura 4 se puede mencionar que del 100% de docentes (56) que representan la totalidad de encuestados en la institución educativa N° 0026 de Ate, el 55,4% (31), perciben que en la dimensión Establecimiento de Metas y Expectativas, el ejercicio del Liderazgo es Regular; así mismo el 39,3% (22) indican que es Malo y el 5,4% (3) es Bueno. Esto refleja que más del 50% de docentes perciben que A Veces se toma en cuenta en la práctica de Liderazgo Directivo indicadores como: establecimiento consensuado de metas de aprendizaje, comunicación clara sobre metas y logros de aprendizaje, formulación y reajuste de instrumentos de gestión escolar, compromiso de los docentes para la consecución de metas, competencia docente para lograr metas de aprendizaje y el análisis situacional de la

institución educativa, mientras que un mínimo porcentaje perciben que el director lo desarrolla en el ejercicio de Liderazgo.

Dimensión 2: Manejo estratégico de recursos

Tabla 14.

Porcentaje de Manejo estratégico de recursos

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	23	41,1
Malo	33	58,9
Total	56	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la Institución Educativa N° 0026 de Ate

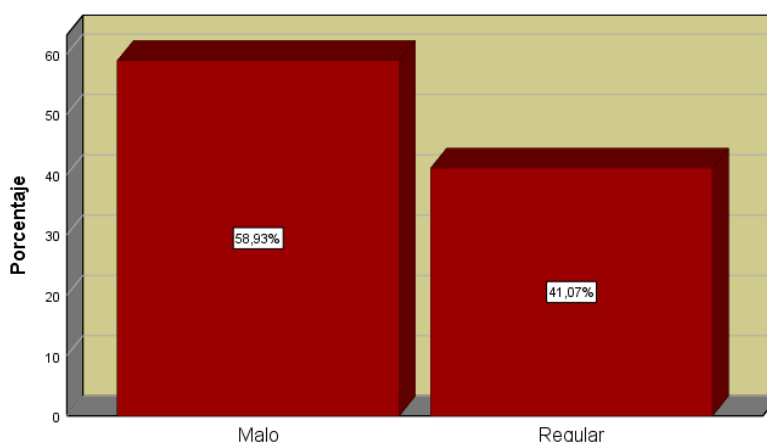


Figura 5. Porcentaje de Manejo Estratégico de Recursos percibido por los docentes de la I. E. N° 0026 de Ate.

Interpretación:

Con respecto a la tabla 14 y la figura 5 se puede describir que del 100% de docentes que representan la totalidad de encuestados (56) en la institución educativa N° 0026 de Ate, el 58,9% (33), perciben que en la dimensión Manejo Estratégico de Recursos, el nivel es Malo en el ejercicio del Liderazgo Directivo; así mismo el 41,1% (23) manifiestan que es Regular. Esto refleja que más del 50% de docentes perciben que Casi Nunca o Nunca se toman en cuenta en el ejercicio del Liderazgo Directivo indicadores como: gestión de infraestructura, asignación de materiales y recursos, administración de los recursos financieros, administración de

recursos humanos y enfoque sistémico del mejoramiento escolar; mientras que un menor porcentaje considera que el director A Veces lo toma en cuenta.

Dimensión 3: Planificación coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo

Tabla 15.

Porcentaje de Planificación coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	43	76,8
Malo	13	23,2
Total	56	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la Institución Educativa N° 0026 de Ate

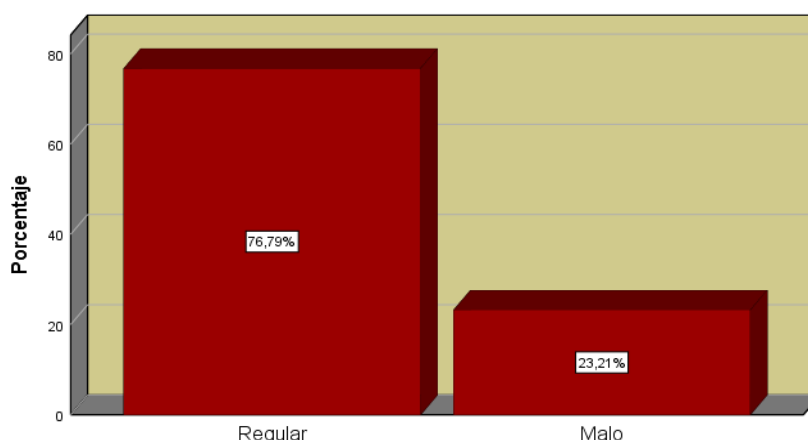


Figura 6. Porcentaje de Planificación Coordinación y Evaluación de la Enseñanza y del Currículo percibido por los docentes de la Institución Educativa N° 0026 de Ate.

Interpretación:

En la tabla 15 y la figura 6, se puede observar que del 100% de docentes que representan la totalidad de encuestados (56) en la institución educativa N° 0026 de Ate, el 76.8% (43), perciben que en la dimensión Planificación coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo el nivel es Regular en el ejercicio del Liderazgo Directivo; así mismo el 23.2% (13) manifiestan que es Malo. De ello, podemos deducir que la mayoría de los docentes perciben que A Veces se desarrollan en el ejercicio del Liderazgo Directivo indicadores como: gestión y supervisión del uso óptimo del tiempo, compromiso docente para el cumplimiento del buen uso del tiempo, gestión de la información que brinda la institución para la toma de decisiones, coordinación, revisión y supervisión del currículos, reflexión con

el docente sobre desempeño pedagógico, conocimiento del CNEB, monitoreo y orientación del uso de estrategias y recursos metodológicos en aula, motivación en los docentes para retroalimentar el aprendizaje de los estudiantes y evaluación sistemática del progreso de los estudiantes; mientras que un menor porcentaje consideran que el director Casi Nunca lo toma en cuenta.

Dimensión 4: Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado.

Tabla 16.

Porcentaje de promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	7	12,5
Malo	49	87,5
Total	56	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la Institución Educativa N° 0026 de Ate.

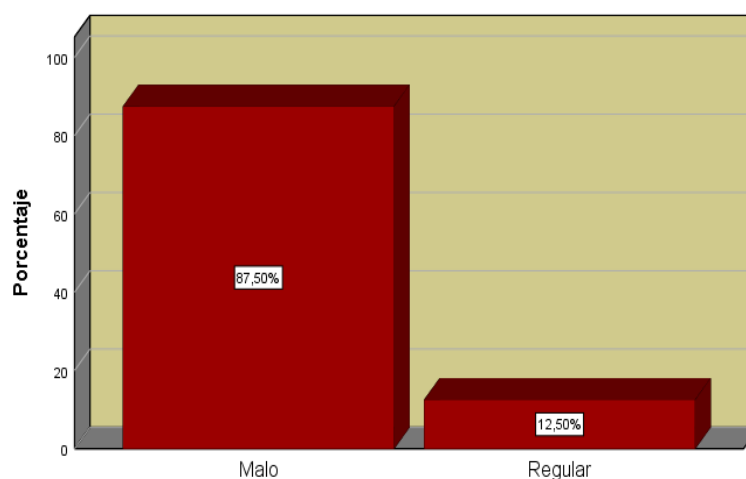


Figura 7. Porcentaje de Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado percibido por los docentes de la Institución Educativa N° 0026 de Ate

Interpretación:

En la tabla 16 y la figura 7, observamos que del 100% de docentes que representan la totalidad de encuestados (56) en la institución educativa N° 0026 de Ate, el 87,5% (49), perciben que en la dimensión Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado el nivel es Malo en el ejercicio del Liderazgo Directivo; así mismo el 12.5% (7) manifiestan que es Regular. De ello podemos deducir que la mayoría de los docentes perciben que Nunca o Casi Nunca se desarrollan en el ejercicio del Liderazgo Directivo indicadores como: formación continua de docentes, generación de espacios y mecanismos para la reflexión sobre las prácticas pedagógicas, estimulación e implementación de la innovación e investigación en los docentes, clima favorable para el desarrollo personal y profesional docente; mientras que un menor porcentaje consideran que el director casi nunca lo toma en cuenta.

Dimensión 5: Asegurar un entorno ordenado y de apoyo

Tabla 17.

Porcentaje de Asegurar un entorno ordenado y de apoyo

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	24	42,9
Regular	31	55,4
Malo	1	1,8
Total	56	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la Institución Educativa N° 0026 de Ate

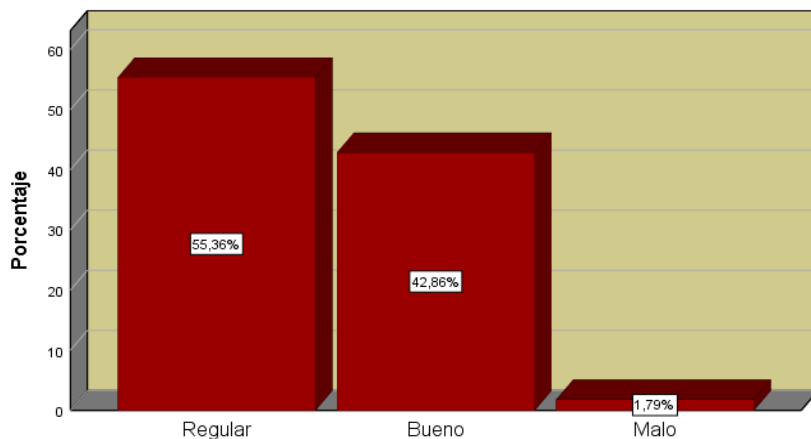


Figura 8. Porcentaje de asegurar un entorno ordenado y de apoyo percibido por los docentes de la I.E N° 0026 Ate

Interpretación:

Según la tabla 17 y la figura 8, el 100% de docentes que representan la totalidad de encuestados (56) en la institución educativa N° 0026 de Ate, el 55,4% (31), perciben que en la dimensión, Asegurar un entorno ordenado y de apoyo el nivel es Regular, en el ejercicio del Liderazgo Directivo; así mismo el 42,9% (24) manifiestan que es Bueno y el 1,8% (1) Malo. De ello podemos concluir que más de la mitad de los encuestados perciben que A veces en el ejercicio del Liderazgo Directivo se desarrollan indicadores como: resolución pacífica de conflictos, gestión de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo y comunicación fluida con los actores de la comunidad; mientras que menos de la mitad perciben que en la práctica del liderazgo directivo lo toman en cuenta siempre o casi siempre y sólo un mínimo porcentaje señala que nunca o casi nunca la practican.

Variable Calidad educativa

Dimensión 1: Relevancia

Tabla 18.

Porcentaje de Relevancia

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	19	33,9
Malo	37	66,1
Total	56	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la Institución Educativa N° 0026 de Ate.

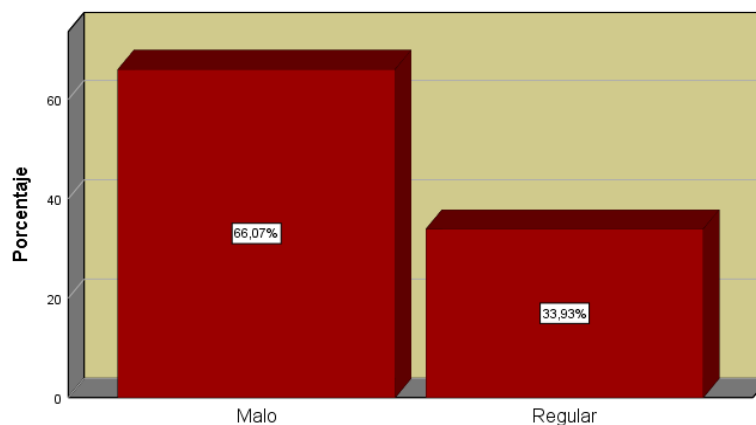


Figura 9. Porcentaje de Relevancia percibido por los docentes de la Institución Educativa N° 0026 de Ate.

Interpretación:

Según se muestra en la tabla 18 y la figura 9, el 100% de docentes que representan la totalidad de encuestados (56) en la institución educativa N° 0026 de Ate, el 66,1% (37), perciben que en la dimensión Relevancia de la Calidad Educativa el nivel es Malo. Así mismo, el 33,9% (19) manifiestan que es Regular. De ello podemos concluir que más de la mitad de los encuestados perciben que no se está desarrollando una calidad educativa teniendo en cuenta indicadores como: relación entre propósitos institucionales y requerimiento sociales, abordaje de temas relacionados al progreso de la ciencia y la tecnología, desarrollo de competencias en respuesta a las necesidades y mejoras el país, formación de proyectos de vida y prioridad en el logro de metas; mientras que un bajo porcentaje perciben que lo consideran relativamente.

Dimensión 2: Pertinencia

Tabla 19.

Porcentaje de Pertinencia

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	55	98,2
Malo	1	1,8
Total	56	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la Institución Educativa N° 0026 de Ate

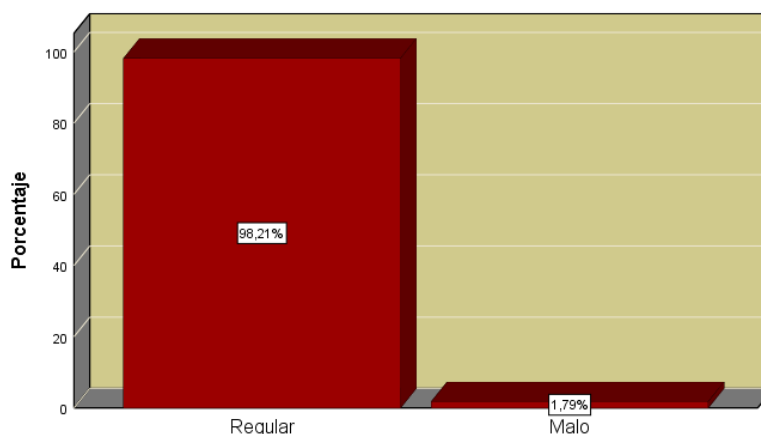


Figura 10. Porcentaje de Pertinencia percibido por los docentes de la Institución Educativa N° 0026 de Ate

Interpretación:

En la tabla 19 y la figura 10 el 100% de docentes que representan la totalidad de encuestados (56) en la institución educativa N° 0026 de Ate, el 98,2% (55), perciben que en la dimensión, Pertinencia de la Calidad Educativa el nivel es Regular. Así mismo, el 1,8% (1) manifiestan que es Malo. De ello, se interpreta que casi la totalidad de los docentes encuestados perciben que sí se desarrolla una calidad educativa teniendo en cuenta indicadores como: desarrollo de ayuda al estudiante, enseñanza significativa, flexibilización de la enseñanza, Atención a la diversidad y vinculación entre desarrollos, conclusiones y productos; mientras que un mínimo porcentaje perciben que no se considera dichos indicadores.

Dimensión 3: Equidad

Tabla 20.

Porcentaje de Equidad

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	5	8,9
Regular	51	91,1
Total	56	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la Institución Educativa N° 0026 de Ate

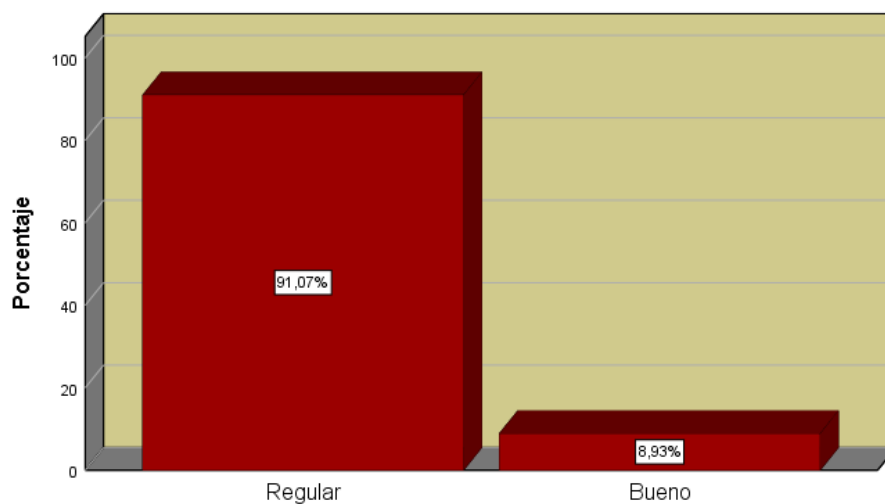


Figura 11. Porcentaje de Equidad percibido por los docentes de la Institución Educativa N° 0026 de Ate

Interpretación:

En la tabla 20 y la figura 11 el 100% de docentes que representan la totalidad de encuestados (56) en la institución educativa N° 0026 de Ate, el 91,1% (21), perciben que en la dimensión, Equidad de la Calidad Educativa el nivel es Regular. En tanto, el 8,9% (5) indican que es Bueno. De ello, deducimos que casi la totalidad de los docentes participantes perciben que sí se desarrolla una calidad educativa teniendo en cuenta indicadores como: trato equitativo, acceso a la educación, inclusión educativa, igualdad de oportunidades, currículo oculto y distribución justa de recursos; mientras que un bajo porcentaje perciben que sí se desarrolla dichos indicadores.

Dimensión 4: Eficacia

Tabla 21.

Porcentaje de Eficacia

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	39	69,6
Malo	17	30,4
Total	56	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la Institución Educativa N° 0026 de Ate

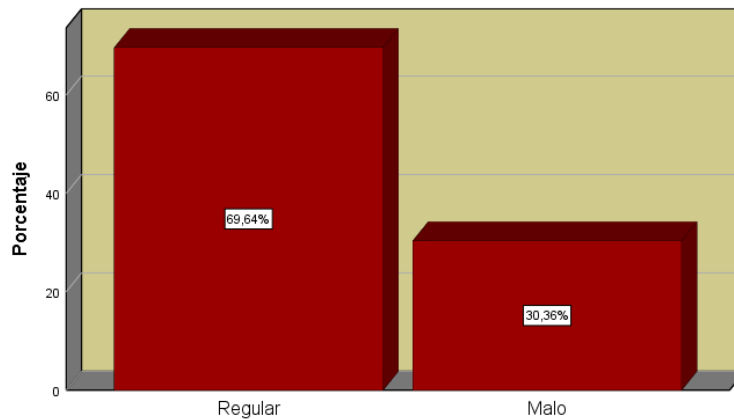


Figura 12. Porcentaje de Eficacia percibido por los docentes de la Institución Educativa N° 0026 de Ate

Interpretación:

Se observa que en la tabla 21 y la figura 12 el 100% de docentes que representan la totalidad de encuestados (56) en la institución educativa N° 0026 de Ate, el 69,6% (39), perciben que en la dimensión, Eficacia de la Calidad Educativa el nivel es Regular. En tanto, el 30,4% (17) indican que es Malo. De ello, podemos interpretar que más de la mitad de los docentes señalan que a veces se toman en cuenta indicadores como: medida en que se alcanzan los objetivos, constitución de vínculos entre proyectos y metas obtenidas, uso adecuado de los recursos destinados a la tarea y logros alcanzados en los servicios educativos en la institución; mientras que un bajo porcentaje perciben que no se toman en cuenta dichos indicadores.

Dimensión 5: Eficiencia

Tabla 22.

Porcentaje de Eficiencia

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	53	94,6
Malo	3	5,4
Total	56	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la Institución Educativa N° 0026 de Ate

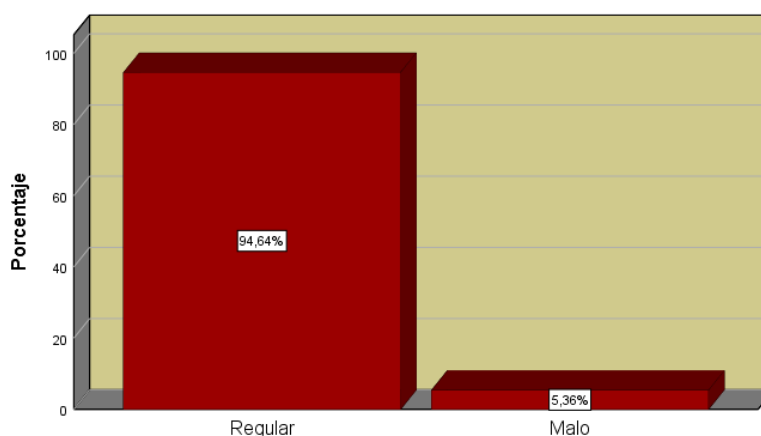


Figura 13. Porcentaje de Eficiencia percibido por los docentes de la Institución Educativa N° 0026 de Ate

Interpretación:

En la tabla 22 y la figura 13 el 100% de profesores que representan la totalidad de encuestados (56) en la institución educativa N° 0026 de Ate, el 94,6% (53), perciben que en la dimensión, Eficiencia de la Calidad Educativa el nivel es Regular. En tanto, el 5,4% (3) indican que es Malo. De ello, se demuestra que la mayoría de los profesores señalan que a veces se toman en cuenta indicadores como: uso óptimo de los procesos para obtención de resultados, uso óptimo de los recursos para obtención de resultados, uso óptimo del funcionamiento para obtención de resultados y uso óptimo de la organización para obtención de resultados; mientras que un bajo porcentaje perciben que no se toman en cuenta dichos indicadores.

De todo ello, dando respuesta al primer y segundo objetivo específico podemos señalar que tanto el liderazgo directivo y la Calidad Educativa presentan un nivel regular.

3.2. Análisis comparativo (tablas cruzadas)

Tabla 23.

Tabla cruzada Variable Liderazgo Directivo y Calidad Educativa

Tabla cruzada v1 (Agrupada)*v2 (Agrupada)					
			Calidad Educativa (Agrupada)		
			Malo	Regular	Total
Liderazgo Directivo	Malo	Recuento	0	14	14
		% del total	0,0%	25,0%	25,0%
	Regular	Recuento	1	41	42
		% del total	1,8%	73,2%	75,0%
Total	Recuento	1	55	56	
	% del total	1,8%	98,2%	100,0%	

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la Institución Educativa N° 0026 de Ate

La tabla 23, nos muestra que del 100% (56) encuestados, el 73,2% (41) señalan que tanto el Liderazgo Directivo y la Calidad Educativa se desarrollan en un nivel regular.

Si el objetivo general de la investigación es determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la Calidad educativa en la Institución educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, entonces se puede afirmar que cuando el liderazgo directivo se da en forma regular, la Calidad educativa también se da en el mismo nivel.

Tabla 24.

Establecimiento de metas y expectativas con calidad educativa

			Tabla cruzada d1v1 (Agrupada)*v2 (Agrupada)		
			Calidad Educativa (Agrupada)		Total
			Malo	Regular	
Establecimiento de metas y expectativas	de Malo	Recuento	0	22	22
		% del total	0,0%	39,3%	39,3%
	Regular	Recuento	1	30	31
		% del total	1,7%	53,5%	55,3%
	Bueno	Recuento	0	3	3
		% del total	0,0%	5,2%	5,3%
Total		Recuento	1	55	56
		% del total	1,7%	98,0%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la Institución Educativa N° 0026 de Ate

La tabla 24, nos muestra que del 100% (56) encuestados, el 53,5% (30) señalan que tanto la dimensión establecimiento de metas y expectativas como la variable Calidad Educativa se desarrollan en un nivel regular.

Si el tercer objetivo específico de la investigación es determinar la relación que existe entre la dimensión, establecimiento de metas y expectativas y la Calidad educativa en la Institución educativa N° 0026 Aichi Nagoya de Ate; de la tabla podemos afirmar que cuando el liderazgo directivo toma en cuenta el establecimiento de metas y expectativas de manera regular, la Calidad educativa también se da en el mismo nivel.

Tabla 25.

Manejo estratégico de recursos con calidad educativa

		Tabla cruzada d2v1 (Agrupada)*v2 (Agrupada)			
		Calidad Educativa (Agrupada)		Total	
		Malo	Regular		
Manejo estratégico de recursos	Malo	Recuento	1	32	33
		% del total	1,8%	57,1%	58,9%
	Regular	Recuento	0	23	23
		% de total	0,0%	41,1%	41,1%
Total		Recuento	1	55	56
		% del total	1,8%	98,2%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la Institución Educativa N° 0026 de Ate

La tabla 25, nos muestra que del 100% (56) encuestados, el 41,1% (23) señalan que la dimensión manejo estratégico de la variable Liderazgo Directivo se da en un nivel regular al igual que la Calidad Educativa

Si el cuarto objetivo específico de la investigación es determinar la relación que existe entre esta dimensión, y la Calidad educativa en la Institución educativa N° 0026 Aichi Nagoya de Ate; podemos afirmar que los docentes consideran que en el liderazgo directivo se toma en cuenta el manejo estratégico de recursos y perciben también que la Calidad educativa se da en un nivel regular.

Tabla 26.

Planificación coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo con calidad educativa

		Tabla cruzada d3v1 (Agrupada)*v2 (Agrupada)			
		Calidad Educativa (Agrupada)		Total	
		Malo	Regular		
Planificación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Malo	Recuento	0	13	13
		% del total	0,0%	23,2%	23,2%
	Regular	Recuento	1	42	43
		% del total	1,8%	75,0%	76,7%
Total		Recuento	1	55	56
		% del total	1,8%	98,2%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la Institución Educativa N° 0026 de Ate

La tabla 26, nos muestra que del 100% (56) encuestados, el 75,0% (42) señalan que tanto la dimensión, Planificación coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y la Variable Calidad educativa se desarrollan en un nivel regular.

Si el quinto objetivo específico de la investigación es determinar la relación que existe entre la dimensión, Planificación coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y la Calidad educativa en la Institución educativa N° 0026 Aichi Nagoya de Ate; podemos señalar que cuando el liderazgo directivo toma en cuenta esta dimensión de manera regular, la Calidad educativa también se da en ese mismo nivel.

Tabla 27

Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado con calidad educativa

			Tabla cruzada d4v1 (Agrupada)*v2 (Agrupada)		
			Calidad Educativa (Agrupada)		
			Malo	Regular	Total
Promoción	y Malo	Recuento	0	49	49
participación	en el	% del total	0,0%	87,5%	87,5%
aprendizaje	y Regular	Recuento	1	6	7
desarrollo profesional		% del total	1,7%	10,7%	12,5%
del profesorado					
Total		Recuento	1	55	56
		% del total	1,7%	98,2%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la Institución Educativa N° 0026 Aichi Nagoya, de Ate

La tabla 27, nos muestra que del 100% (56) encuestados, el 10,7% (6) señalan que la dimensión Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado de la variable Liderazgo Directivo se da en un nivel regular al igual que la Calidad Educativa se desarrolla en un nivel regular.

Si el sexto objetivo específico de la investigación es determinar la relación que existe entre esta dimensión, y la Calidad educativa en la Institución educativa N° 0026 Aichi Nagoya de Ate; se afirma por tanto que algunos docentes consideran que en el liderazgo directivo se

toma en cuenta la Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado, percibiendo así mismo la Calidad educativa se da en un nivel regular.

Tabla 28.

Asegurar un entorno ordenado y de apoyo con calidad educativa

		Tabla cruzada d5v1 (Agrupada)*v2 (Agrupada)			
		Calidad Educativa (Agrupada)		Total	
		Malo	Regular		
Asegurar un entorno ordenado y de apoyo	Malo	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0%	1,8%	1,8%
	Regular	Recuento	0	31	31
		% del total	0,0%	55,3%	55,3%
	Bueno	Recuento	1	23	24
		% del total	1,8%	41,1%	42,9%
Total		Recuento	1	55	56
		% del total	1,8%	98,2%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la Institución Educativa N° 002 Aichi Nagoya de Ate

La tabla 28, nos muestra que del 100% (56) encuestados, el 55,3% (31) señalan que la dimensión Asegurar un entorno ordenado y de apoyo de la variable Liderazgo Directivo se da en un nivel regular al igual que la Calidad Educativa.

Si el séptimo objetivo de la investigación es determinar la relación que existe entre la dimensión, Asegurar un entorno ordenado y de apoyo de la variable Liderazgo Directivo y la variable Calidad educativa en la Institución educativa N° 0026 Aichi Nagoya de Ate; podemos señalar que cuando el liderazgo directivo toma en cuenta esta dimensión de manera regular, la Calidad educativa también se da en ese mismo nivel.

3.3. Prueba de Hipótesis

Prueba no paramétrica y correlación de Spearman

La contrastación de las hipótesis se experimentó utilizando el Coeficiente de Spearman, ya que la prueba de normalidad de la variable liderazgo directivo es No normal, porque su valor “p” (Sig.) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$; y la variable calidad educativa es normal debido a que su valor “p” (Sig.) es mayor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$.

Tabla 29.

Prueba de Normalidad de los datos y estadístico de Prueba

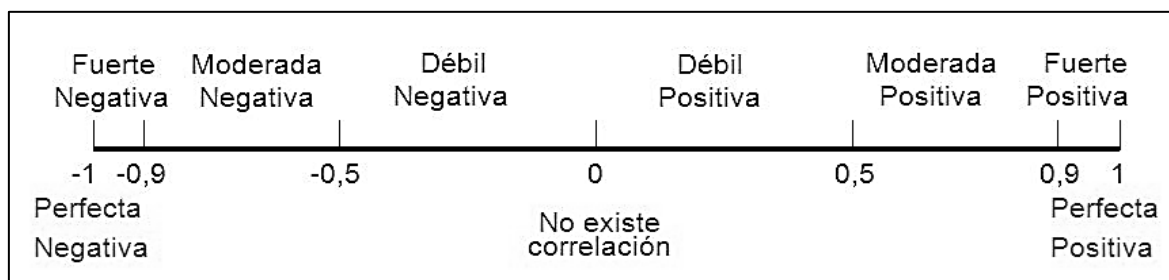
Variables	Kolmogorov-Smirnov			Resultado	Prueba a utilizar
	Estadístico	gl	Sig.		
Liderazgo directivo	.148	56	.004	No normal	Correlación de Spearman
Calidad educativa	.111	56	.084	Normal	

Fuente: SPSS 25

Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, ya que el tamaño de la muestra es considerado como grande (56 encuestas).

Tabla 30.

Regla de interpretación de Correlación de Spearman



Fuente: (Sampieri, 2003)

En cuanto a la tabla de la interpretación de Correlación de Spearman, se puede establecer lo siguiente: de 0 a 0.5 es una relación débil, 0.5 al 0.9 es una relación positiva moderada; 0.9 a 1, es una relación positiva fuerte; por otra parte, si el resultado es de 0 al -0.5 es una relación baja negativa, de -0.5 a -0.9 es una relación moderada negativa y de -0.9 a -1 es fuertemente negativa.

3.4. Prueba de hipótesis general

Hipótesis general:

i. Hipótesis de Investigación

Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la Calidad educativa en la Institución Educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019.

ii. Hipótesis Estadística

H₀: No existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la Calidad educativa en la Institución Educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019.

Nivel de confianza.

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

iii. Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada “ p ” es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada “ p ” es mayor que α .

iv. Prueba estadística

Tabla 31.

Correlación de Spearman para la variable Liderazgo directivo y Calidad educativa

		Calidad educativa
Liderazgo directivo	Correlación de Spearman	.488
	Sig. (bilateral)	.000
	N	56

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la Institución Educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate.

Descripción del grado de relación entre las variables

Al observar la r tabla 31, vemos que el análisis estadístico señala que el grado de correlación de Spearman fue de, 488. Por ello podemos concluir que existe una relación entre el liderazgo directivo y la Calidad educativa en la Institución Educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019.

Decisión estadística

El valor de significación observada en la Correlación de Spearman resultó $p = 0.000$, siendo menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$. entre el Liderazgo Directivo y la Calidad educativa, de tal forma, significa que el Liderazgo directivo y la Calidad educativa en la Institución Educativa N° 0026 Aichi Nagoya de Ate tienen una relación significativa. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

3.5. Prueba de hipótesis específica

Hipótesis específica 1:

i. Hipótesis de Investigación

Existe relación significativa entre el Establecimiento de metas y expectativas y la Calidad educativa en la Institución Educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019.

Hipótesis Estadística

H₀ : No existe relación significativa entre el Establecimiento de metas y expectativas y la Calidad educativa en la Institución Educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019.

Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

ii. Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada " p " es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada " p " es mayor que α .

iii. Prueba estadística

Tabla 32.

Correlación de Spearman para la dimensión Establecimiento de metas y expectativas y la calidad educativa

		Calidad educativa
Establecimiento de metas y expectativas	Correlación de Spearman	.346
	Sig. (bilateral)	.009
	N	56

Fuente: Encuesta a los docentes de la Institución Educativa N° 0026, Aichi Nagoya de Ate.

Descripción del grado de relación entre las variables

Al observar los resultados en la tabla 32, podemos decir que hay una relación significativa entre el establecimiento de metas y expectativas y la Calidad educativa en la Institución Educativa N° 0026 Aichi Nagoya de Ate, puesto que el grado de correlación de Spearman fue de ,346.

Decisión estadística

El valor de significación observada en la Correlación de Spearman del establecimiento de metas y expectativas y la Calidad educativa, se obtuvo como resultado de $p = 0.009$, siendo menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$. De tal forma, se concluye que el establecimiento de metas y expectativas y la Calidad educativa tienen una relación significativa. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

Hipótesis específica 2:

i. Hipótesis de Investigación

Existe relación significativa entre el manejo estratégico de recursos y la Calidad educativa en la Institución Educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019.

ii. Hipótesis Estadística

H₀ : No existe relación significativa entre el manejo estratégico de recursos y la Calidad educativa en la Institución Educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019.

iii. Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

iv. Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada “ p ” es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada “ p ” es mayor que α .

v. Prueba estadística

Tabla 33.

Correlación de Spearman para la dimensión Manejo estratégico de recursos y la calidad educativa

		Calidad educativa
Manejo estratégico de recursos	Correlación de Spearman	.497
	Sig. (bilateral)	.000
	N	56

Fuente: Encuesta a los docentes de la Institución Educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate.

Descripción del grado de relación entre las variables

Los resultados estadísticos de la tabla 33, describe que hay una relación significativa positiva entre el manejo estratégico de recursos y calidad educativa, indicando que el grado de correlación de Spearman fue de ,497.

Decisión estadística

El valor de significación observada en la Correlación de Spearman del manejo estratégico de recursos y la Calidad educativa en la Institución Educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019; fue de $p = 0.000$, estando por debajo del valor de significación teórica $\alpha = 0.05$. Por consiguiente, el manejo estratégico de recursos y calidad educativa tienen una relación significativa. Por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna en la investigación.

Hipótesis específica 3:

i. Hipótesis de Investigación

Existe relación significativa entre la planificación coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y la Calidad educativa en la Institución Educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019.

Hipótesis Estadística

H₀ : No existe relación significativa entre la planificación coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y la Calidad educativa en la Institución Educativa N° 0026 Aichi Nagoya de Ate.

ii. Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

iii. Regla de decisión

Rechazar H₀ cuando la significación observada “*p*” es menor que α .

No rechazar H₀ cuando la significación observada “*p*” es mayor que α .

iv. Prueba estadística

Tabla 34.

Correlación de Spearman para la dimensión Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y la calidad educativa.

		Calidad educativa
Planificación coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Correlación de Spearman	.316
	Sig. (bilateral)	.018
	N	56

Fuente: Encuesta a los docentes de la Institución Educativa N° 0026 Aichi Nagoya de Ate

Descripción del grado de relación entre las variables

Como se observa en la tabla 34, los resultados que arroja el análisis estadístico nos dice que hay una relación significativa entre la planificación coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y la Calidad educativa en la Institución Educativa N° 0026 Aichi Nagoya de Ate, indicando una relación significativa positiva; puesto que, el grado de correlación de Spearman fue de ,316.

Decisión estadística

El valor de significación observada en la Correlación de Spearman de la planificación coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y la Calidad educativa, se obtuvo como resultado de $p = 0.018$, cifra que es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$. De tal forma, significa que la planificación coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y la Calidad educativa tienen una relación significativa. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna en la investigación.

Hipótesis específica 4:

i. Hipótesis de Investigación

Existe relación significativa entre la Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y la Calidad educativa en la Institución Educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019

Hipótesis Estadística

H₀ : No Existe relación significativa entre la Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y la Calidad educativa en la Institución Educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019

Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

ii. Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada “ p ” es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada “ p ” es mayor que α .

iii. Prueba estadística

Tabla 35.

Correlación de Spearman para la dimensión Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y la calidad educativa

		Calidad educativa
Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	Correlación de Spearman	.331
	Sig. (bilateral)	.013
	N	56

Fuente: Encuesta a los docentes de la Institución Educativa N° 0026, Aichi Nagoya de Ate

Descripción del grado de relación entre las variables

Al observar la tabla 35, encontramos que según el análisis estadístico existe una relación significativa entre la Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y la Calidad educativa en la Institución Educativa N° 0026 Aichi Nagoya de Ate. La relación es significativa positiva; puesto que, el grado de correlación de Spearman fue de ,331.

Decisión estadística

El valor de significación observada en la Correlación de Spearman de Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y la Calidad educativa, se obtuvo como resultado de $p = 0.013$, estando por debajo del valor de significación teórica $\alpha = 0.05$. Esto significa que la Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y la Calidad educativa tienen una relación significativa. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna en la investigación.

Hipótesis específica 5:

i. Hipótesis de Investigación

Existe relación significativa entre Asegurar un entorno ordenado y de apoyo y la Calidad educativa en la Institución Educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019.

Hipótesis Estadística

H_0 : No existe relación significativa entre Asegurar un entorno ordenado y de apoyo y la Calidad educativa en la Institución Educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019.

Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

ii. Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada “ p ” es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada “ p ” es mayor que α .

iii. Prueba estadística

Tabla 36.

Correlación de Spearman de la dimensión Asegurar un entorno ordenado y de apoyo y la calidad educativa

		Calidad educativa
Asegurar un entorno ordenado y de apoyo	Correlación de Spearman	.291
	Sig. (bilateral)	.030
	N	56

Fuente: Encuesta a los docentes de la Institución Educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019.

Descripción del grado de relación entre las variables

La tabla 36, indica que los resultados del análisis estadístico aseguran que hay una relación significativa entre Asegurar un entorno ordenado y de apoyo y la Calidad educativa en la Institución Educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019; puesto que el grado de correlación de Spearman fue de ,291.

Decisión estadística

El valor de significación observada en la Correlación de Spearman de Asegurar un entorno ordenado y de apoyo y la Calidad educativa, se obtuvo como resultado de $p = 0.030$, estando por debajo al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$. De tal forma, significa que asegurar un entorno ordenado y de apoyo y la Calidad educativa tiene una relación significativa. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna en la investigación.

IV. Discusión

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación que existe entre el Liderazgo directivo y la Calidad educativa en la Institución Educativa N° 0026, Aichi Nagoya, Ate, 2019, pudiéndose comprobar que existe una relación en un nivel regular (73,2%) entre las variables Liderazgo Directivo y la Calidad educativa, por lo que se observa que cuando el ejercicio del liderazgo directivo es regular, la calidad educativa también lo es, esta afirmación se sustenta con lo señalado por la OEI cuando refiere que para llegar a la calidad educativa las acciones del director deben contribuir al desenvolvimiento pedagógico de la institución.

El objetivo descrito se fundamenta en la hipótesis general, ya que se demuestra una correlación moderada positiva de Spearman de (0,488). También, es preciso destacar que en la prueba de hipótesis específica, todas las dimensiones de la variable Liderazgo directivo como Establecimiento de metas y expectativas, Manejo estratégico de recursos, Planificación coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, Promoción y participación en el aprendizaje del desarrollo profesional del profesorado y Asegurar un entorno adecuado y de apoyo, tienen correlación con la variable Calidad educativa en distintos niveles. Tal es el caso de la dimensión Asegurar un entorno adecuado y de apoyo, que evidencia una débil correlación (0,291 de Spearman) con el nivel de calidad educativa brindada en la institución, pues los docentes consideran que el ejercicio del liderazgo en cuanto a la resolución pacífica de conflictos, gestión de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo y comunicación fluida con los actores de la comunidad es regular al igual que la calidad educativa brindada en la institución educativa. Por otro lado, cabe resaltar que la dimensión Manejo estratégico de recursos y la calidad educativa, tienen un mayor grado de correlación

positiva alcanzando en la prueba de Spearman un valor de 0,497, lo que nos indica una correlación moderada, es decir que los maestros perciben que cuando en el ejercicio del liderazgo directivo se toman en cuenta indicadores como: gestión de infraestructura, asignación de materiales y recursos, administración de los recursos financieros, administración de recursos humanos y enfoque sistémico del mejoramiento escolar la calidad educativa se presenta en el mismo nivel. Así, a pesar que en ambas hay una correlación positiva con la variable calidad educativa hay una mayor consistencia cuando se refiere a un liderazgo de la gestión administrativa mientras que en lo pedagógico aún falta consolidarse, lo mismo que puede interpretarse que la calidad educativa logra alcanzar un nivel regular gracias a las capacidades propias de los docentes.

Estos resultados se sustentan en los trabajos de Robinson (2009) en el que señala que, desde las perspectivas directivas, el liderazgo directivo no sólo debe poseer competencias administrativas sino pedagógicas que le permitan mejorar la enseñanza aprendizaje en todo su proceso, en tal sentido el liderazgo directivo debe enfocarse en primer orden en lo pedagógico. Por su parte, Camarero (2015), en su investigación titulada “Dirección Escolar y Liderazgo: Análisis del desempeño de la figura directiva en centros de Educación Primaria de Tarragona”, analizó en los directores, el ejercicio de la dirección escolar en cuanto al perfil a nivel profesional y de competencia. Así se planteó analizar las tareas y labores que llevan a cabo, al igual que establecer el grado de satisfacción que obtienen en relación a su cargo y necesidades para un liderazgo ideal. Los resultados evidenciaron que los modelos directivos basado en la gestión, es mayor a los basados en el liderazgo pedagógico, resultado que se asemeja con la presente investigación por cuanto la gestión de infraestructura, asignación de materiales y recursos, administración de recursos financiero y humano, indicadores de manejo estratégico de recurso se correlaciona de manera moderada con la calidad educativa (0;497), en comparación a otras dimensiones.

En esta misma línea, se observa en la investigación de Oliva (2017), titulada “Relación entre liderazgo del director y la calidad educativa en la institución educativa Alfredo Bonifaz. Caso docente–2017” en la que planteó determinar la relación que existe entre el liderazgo del director y la calidad educativa de dicha institución, estableciéndose que existe relación entre

ambas variables resultados que se asemejan con el presente estudio. Cabe resaltar que, en la dimensión planteada por Oliva como Administrativa, se establece un grado de relación directa con la calidad educativa ya que indican que el director administra adecuadamente los recursos humanos, optimiza la utilización de recursos materiales y demuestra eficiencia administrativa, lo que no ocurre con la dimensión pedagógica de dicha investigación al igual que en nuestra investigación. También encontramos semejanza con la investigación de Malaver (2014), quien realizó un estudio sobre el “Liderazgo Directivo y la Calidad Educativa de la institución educativa N° 82003 Nuestra Señora de la Merced - Cajamarca, 2014”. Los resultados arrojaron que existe influencia significativa entre el liderazgo directivo y la calidad educativa de la mencionada institución educativa. La diferencia está en que en esta investigación se tomó en cuenta otras dimensiones para la variable liderazgo directivo como dirección de futuro, rediseño de la organización y gestión de la instrucción, siendo esta última la que corrobora con nuestra investigación en tanto se asemeja a la dimensión planificación coordinación evaluación de la enseñanza y el currículo. Por otro lado, en cuanto a la variable calidad educativa se consideró las dimensiones de: gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión institucional, las cuales difieren de las planteadas por UNESCO (2016) en la que sostiene que la calidad debe ir más allá de asegurar el ingreso y la continuidad en las aulas; es decir registrar en qué condiciones se da la enseñanza aprendizaje y cuáles son los logros académicos de los estudiantes.

Así mismo, Changanqui y Huapaya (2017) desarrollaron la tesis “Estilos de Liderazgo Directivo y la Calidad de Gestión Educativa desde la percepción docente de cuatro Instituciones Educativas Públicas” Su objetivo fue establecer la concordancia que existe entre los estilos de liderazgo directivo y el nivel de calidad de gestión educativa desde la mirada del profesor. Se tuvo como resultado que la calidad de gestión educativa se relaciona altamente con los estilos de liderazgo directivo, resaltando predominantemente el estilo de liderazgo Transformacional con un resultado de 59.77% y con un nivel de aceptabilidad de 47.7% en la calidad de gestión educativa. Así mismo, se demostró que, en los directores, el tipo de liderazgo que prevalece es el transformacional, pero se distingue una relación más significativa entre el líder correctivo/evitador y la calidad de gestión educativa.,

contraponiéndose así a los resultados de nuestra investigación por cuanto difiere del tipo de liderazgo directivo planteado en nuestra investigación.

A ello se suma la investigación de Guamán (2018), al elaborar un estudio sobre la “Incidencia del liderazgo directivo y docente en la calidad educativa de un Instituto Tecnológico Superior, de la ciudad de Loja, periodo 2017”, donde analizó cómo el liderazgo directivo y docente incide en la calidad educativa determinando que en la institución el estilo participativo y capacitador fueron los predominantes. En este sentido, se corrobora con la presente investigación en lo planteado en el sustento teórico planteado por Leithwood (2009), donde el liderazgo pedagógico abarca ambos estilos. Así sostiene que el liderazgo pedagógico congrega a docentes para lograr metas participativas en la institución haciendo alusión a la estimulación intelectual, es decir a la capacitación, donde prima la colaboración en un contexto de buenas relaciones y con un alto interés por el desarrollo profesional, redundando todo ello en la calidad educativa. Además, Guamán reconoció la significativa vinculación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, puesto que genera condiciones favorables y propicia el desarrollo activo de los miembros, lo que se persigue entre otras cosas en un liderazgo pedagógico. Finalmente, estableció que los estilos de liderazgo más adecuados en los docentes son el capacitador y participativo, y que combinados con el afiliativo resulta idóneo en la práctica docente, pues tiene como característica velar por el equipo.

Por otro lado, en la investigación de Ramos (2017) sobre el “Liderazgo Transformacional de los docentes y Calidad Educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01- 2016” con el fin de establecer el grado de relación entre el Liderazgo Transformacional y la Calidad Educativa, se encontró que existe un alto nivel de correlación de la variable Liderazgo Transformacional con la Calidad Educativa (0,844), investigación que se alinea con la presente investigación en tanto que el liderazgo transformacional concebido por Bolívar (2010) hace referencia al liderazgo pedagógico sosteniendo que cuando la influencia del liderazgo va direccionado al mejoramiento de los aprendizajes éste se enlaza con el aprendizaje del estudiante. En el mismo sentido, Flores (2015) en su tesis “El liderazgo de los equipos directivos y el impacto en el resultado de los aprendizajes”, que tuvo como finalidad analizar de qué manera los estilos de liderazgos de los equipos directivos se relacionan con la

eficacia de las instituciones que obtuvieron buenos desempeños en el rendimiento de sus estudiantes en las mediciones Simce, llegando a la conclusión que el liderazgo transformacional es un predictor del mejoramiento escolar. En otro sentido, por los resultados encontrados, Mina (2018) en su investigación, “Percepción del estilo de liderazgo del director y la satisfacción de los estudiantes del bachillerato de la Corporación Educativa Adventista, sede Cábulo, de la ciudad de Cali, Colombia”, planteó como objetivo determinar la relación entre la percepción del liderazgo del director (transformacional–transaccional) y la satisfacción de los estudiantes señaló que existe una relación significativa positiva de la satisfacción estudiantil con la percepción que los estudiantes tienen sobre el liderazgo del director. De esta manera, los estudiantes manifiestan estar contentos, tener claramente definidos los roles de cada miembro de la comunidad y reconocen el trato respetuoso que les brinda su director. En tal sentido se contradice con los resultados de la presente investigación en tanto que, en el liderazgo directivo, en la dimensión asegurar un entorno ordenado, en la que contempla indicadores como: resolución pacífica de conflictos, gestión de estrategia de prevención y comunicación fluida con los actores de la comunidad su correlación es baja con la variable calidad educativa la que se puede deducir su vinculación con la dimensión pertinencia en la que se considera el desarrollo de ayuda al estudiante

Otros resultados hallados por investigadores con las variables: liderazgo directivo y desempeño docente tenemos a Monroy (2013) quien realizó un estudio titulado “Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente” con el objetivo de examinar el liderazgo directivo en la efectividad del desempeño docente. Los resultados encontrados fueron que: el tipo de Liderazgo se perfila hacia un liderazgo autoritario, el cual genera que el docente no trabaje en un ambiente favorable y motivador perjudicando de esta manera su desempeño. Desde este aspecto, se contrapone con lo planteado en esta investigación pues la correlación entre el liderazgo pedagógico se correlaciona positivamente con la calidad educativa en la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesional (0.331). Por el contrario, se alinean con nuestra investigación, Argote (2018) en la investigación “Liderazgo de los directivos y su influencia con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel de educación secundaria de la provincia de Ilo, Moquegua 2016” quien realizó un estudio con la finalidad de

conocer la influencia del liderazgo directivo en el desempeño de los docentes de dichos colegios, llegando a la conclusión de la existencia de una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en dichos colegios. Se suman a ello también Arana y Coronado Arana y Coronado (2017) quienes llevaron a cabo la investigación “Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro”, con la finalidad fue establecer cómo se relacionan los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en la mencionada institución concluyeron que en ambas variables hay una relación alta y directa, destacando que el estilo predominante es el Liderazgo Transformacional y que los profesores de dicha institución poseen un nivel de desempeño alto.

En suma, cabe resaltar que, si bien otras investigaciones coinciden con la presente investigación en los resultados, se debe señalar que las variables están enmarcadas en un enfoque diferente pues consideran al Liderazgo directivo se inclinan más por un liderazgo gerencial, administrativo mientras que, en esta investigación, el enfoque es pedagógico donde el líder tiene como objetivo principal el logro de los aprendizajes de los estudiantes a partir de las dimensiones que Robinson plantea. En ese sentido, también la calidad educativa es percibida desde un enfoque diferente como es el enfoque de derechos donde la finalidad de la educación es desarrollar competencias de tal manera que el aprendizaje adquirido en la escuela pueda servir para resolver problemas de la vida diaria. Para ello se tomaron en cuenta como dimensiones de la Calidad educativa, la: Relevancia, Pertinencia, Equidad, Eficacia y Eficiencia. Dichos enfoques fueron abordados en la medida que cuanto más grande sea la influencia de los líderes en el aprendizaje y sus relaciones con los profesores en la actividad básica de la enseñanza y el aprendizaje, mucho más será su influencia en el aprendizaje de los estudiantes trayendo como efecto una calidad en la enseñanza.

V. Conclusiones

- Primero.** Existe una correlación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la calidad educativa en la Institución Educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019, tal como se observa que el p-valor (Sig.) es de 0,000 menor que 0,05; siendo el grado de relación de 0,488. Por tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 por lo que implica que si se incrementa el liderazgo directivo también se incrementará la calidad educativa.
- Segundo.** Podemos afirmar con un 95% de probabilidad que existe una correlación directa significativa entre la dimensión establecimiento de metas y expectativas y la calidad educativa en la institución educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019 tal como se observa que el p-valor (Sig.) es de 0,009 menor que 0,05; existiendo una correlación de 0,346. Por tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 por lo que implica que si se incrementa la dimensión establecimiento de metas y expectativas también se incrementará la calidad educativa.
- Tercero.** Podemos afirmar con un 95% de probabilidad que existe una correlación directa significativa entre la dimensión manejo estratégico de recursos y la calidad educativa en la institución educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019 tal como se observa que el p-valor (Sig.) es de 0,000 menor que 0,05; existiendo una correlación de 0,487. Por tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 por lo que implica que si se incrementa la dimensión manejo estratégico de recursos también se incrementará la calidad educativa.
- Cuarto.** Podemos afirmar con un 95% de probabilidad que existe una correlación directa significativa entre la dimensión planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo y la calidad educativa en la institución educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019 tal como se observa que el p-valor (Sig.) es de 0,018 menor que 0,05; existiendo una correlación de 0,316. Por tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 por lo que implica que si se incrementa la dimensión planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo también se incrementará la calidad educativa.

Quinto. Podemos afirmar con un 95% de probabilidad que existe una correlación directa significativa entre la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado la calidad educativa en la institución educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019 tal como se observa que el p-valor (Sig.) es de 0,013 menor que 0,05; existiendo una correlación de 0,331. Por tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 por lo que implica que si se incrementa la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado también se incrementará la calidad educativa.

Sexto. Podemos afirmar con un 95% de probabilidad que existe una correlación directa significativa entre la dimensión asegurar un entorno ordenado y de apoyo y la calidad educativa en la institución educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019 tal como se observa que el p-valor (Sig.) es de 0,030 menor que 0,05; existiendo una correlación de 0,291. Por tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 por lo que implica que si se incrementa la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado también se incrementará la calidad educativa.

VI. Recomendaciones

A las autoridades del MINEDU se recomienda continuar con programas de capacitación a los directivos en torno al Liderazgo, para un mayor empoderamiento del ejercicio de sus funciones desde un enfoque pedagógico que redunde en la calidad educativa para la mejora de los aprendizajes.

A la Ugel se le recomienda continuar con el acompañamiento a los directivos teniendo en cuenta el marco del Buen Desempeño, sobre todo bajo el enfoque pedagógico.

Se recomienda al director de la Institución Educativa N°0026 Aichi Nagoya de Ate fortalecer sus niveles de liderazgo bajo el enfoque pedagógico y lograr condiciones óptimas para la enseñanza aprendizaje.

A los docentes se le recomienda tener presente las norma y directivas presente con respecto a las funciones que debe ejercer los directivos como líderes pedagógicos para así sumarse al logro de las metas institucionales.

A los investigadores se le recomienda realizar trabajos de investigación en torno a las dimensiones del liderazgo directivo enfocado en lo pedagógico, para así contrastar con lo encontrado en la presente investigación sobre todo en la dimensión, asegurar un entorno ordenado y de apoyo y su relación con la calidad educativa, ya que ello permitirá evidenciar el cumplimiento de las metas, manejar estratégicamente los recursos, planificar y coordinar sobre la evaluación y la enseñanza, participar en el desarrollo profesional de los docentes y asegurar un clima favorable en la institución educativa con la finalidad

VII. Referencias

- Agencia de Calidad de la Educación (2016). *Marcha Blanca: estudio de percepciones, opiniones y actitudes de sostenedores, equipos directivos y docentes sobre el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación (sac)*. Santiago de Chile: Agencia de Calidad de la Educación.
- Alatorre, A. V. (noviembre, 2013). Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: una reflexión. *REICE: Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 11(1). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/551/55125665006.pdf>
- Alvarez, M. (2010). *El liderazgo de la calidad total*. Madrid: Escuela Española.
- American Psychological Association, (2010). *Manual de publicaciones de la American Psychological Association*. México: Edit. Manual Moderno.
- Arana, A. L. y Coronado, T. J. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro*. (Tesis de maestría). Recuperado de la base de datos. <http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/108>
- Argote, C. D. (2018). *Liderazgo de los directivos y su influencia con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel de educación secundaria de la provincia de Ilo*, Moquegua 2016. (Tesis de maestría). Recuperado de la base de datos. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5875>
- Bracho, T. (2009). *Innovación en la política educativa*. Ciudad de México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9(2). Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/psicop/v9n2/art02.pdf>
- Bolívar, A. (Enero-Febrero, 2010). Liderazgo para el aprendizaje. *Liderazgo pedagógico: una dirección para el aprendizaje*. 1(2). Recuperado de https://www.essr.net/~jafundo/mestrado_material_itgjkhnld/IV/Lideran%C3%A7as/Bolivar_LiderazgoparaelAprendizaje.pdf

- Bolívar, A.(2014). Liderazgo educativo y desarrollo profesional de docentes: una revisión internacional. En J. Ulloa y S. Rodríguez (eds), *Liderazgo escolar y desarrollo profesional de docentes: Aportes para la mejora de la escuela*. (pp. 61-103). Universidad de Concepción (Chile): RIL editores.
- Camarero, F. M. (2015). *Dirección Escolar y Liderazgo: Análisis del desempeño de la figura directiva en centros de Educación Primaria de Tarragona*.(Tesis doctoral). Recuperado de la base de datos. <https://revistes.urv.cat/index.php/ute/article/view/692>
- Capella, J. (2012). *Liderazgo y ética en la educación*. Lima: Departamento de Educación Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Castro A. y Lupano M. (2007) .*Teorías implícitas del liderazgo y calidad de la relación entre líder y seguidor*. Boletín de Psicología, No. 89, Marzo 2007. Recuperado de la base de datos <https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N89-1.pdf>
- Changanaqui, S. M. y Huapaya, O. G. (2017) .*Estilos de Liderazgo Directivo y la Calidad de Gestión Educativa desde la percepción docente de cuatro Instituciones Educativas Públicas*. (Tesis de maestría). Recuperado de la base de datos. <http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/434/2/52.%20Tesis%20%28Changanaqui%20Salda%20B1a%20y%20Huapaya%20Ortiz%29.pdf>
- Coll, C. (2006). Lo básico de la educación básica. *Revista electrónica Redle Vol 8, N°1*. Recuperado de <https://redie.uabc.mx/redie/article/view/139>.
- Egido, I. (2005). *Reflexiones en torno a la evaluación de la calidad educativa*. Madrid:Universidad Autónoma de Madrid. Departamento de Didáctica y Teoría de la Educación.
- Elmore, R. (2010). *Mejorando la escuela desde la sala de clases*. Área de Educación Fundación Chile Parque Antonio Rabat Sur 6165 Vitacura, Santiago de Chile.
- Elmore, R.F. (2008). *Leadership as the practice of improvement*. En Pont, B., D.

- Escudero, J. (2009). *Formación en centros y comunidades docente de aprendizaje: Teoría y práctica en Puelles Benitez (coord.) profesión y vocación docente*. Madrid: Biblioteca nueva.
- Flores, R. Cl. (2015). *El liderazgo de los equipos directivos y el impacto en el resultado de los aprendizajes*. (Tesis doctoral). Recuperado de la base de datos. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=55838>
- Guamán, B. M. (2018). *Incidencia del liderazgo directivo y docente en la calidad educativa de un Instituto Tecnológico Superior, de la ciudad de Loja, periodo 2017*. (Tesis de maestría). Recuperado de la base de datos. <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/22078>
- Hallinger, P & Heck, R, (2011) .*Can School Leadership Enhance School Effectiveness? In Bush, T, Bell, L, Bolam, R, Glatler, R & Ribbins, P (eds), Educational Management: Redefining theory, policy and practice*, pp 178-190, London, Paul Chapman.
- Hernández, R. & Fernández, C. (2014). *Metodología de la Investigación. (Sexta edición)*. México D.F.: Mc Graw Hill/Interamericana Editores S.A.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación. (Cuarta Edición)*. México D.F., México. Mc. Graw Hill.
- Hoog, M. y Vaughan, G. (2013). *Social Psychology. (Sexta edición)* University Of Aucland. London:Pearson.
- Instituto Nacional para la evaluación (2006). *La Calidad de la Educación Básica Hoy y Mañana*. México INEE.
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas?* Santiago de Chile: Salesianos.
- Leithwood, K. (2000). *Understanding Schools as Intelligent Systems*. Nueva Granada, Colombia.

- Leithwood, K., Louis, K.S., Anderson, S. y Wahlstrom, K. (2004). *How Leadership Influences Student Learning*. Minneapolis: Center for Applied Research and Educational Improvement. Toronto: Ontario Institute for Studies in Education.
- Malaver, R. M. (2014). *Liderazgo Directivo y la Calidad Educativa de la institución educativa N° 82003 Nuestra Señora de la Merced - Cajamarca, 2014*. (Tesis de maestría). Recuperado de file:///C:/Users/Mary/Downloads/Malaver_rm.pdf
- Manes, J. (2014). *Gestión estratégica para instituciones educativas: Guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional*. Buenos Aires: Gránica .
- Marzano, R., Waters, T. y McNulty, B. (2005). *School leadership that works: From research to results*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Méndez, N. (Enero-Junio, 2016). *Perspectivas teóricas para el estudio del liderazgo directivo en organizaciones educativas*. Academicus 1(18). Recuperado de: http://www.ice.uabjo.mx/media/15/2017/05/Art8_4.pd.
- Meza, D. (2014). *Liderazgo universitario: factores que determinan el estilo de liderazgo en directores de escuelas y departamentos académicos en universidades costaricenses*. (Tesis doctoral) Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/71031594.pdf>.
- Mina, M. (2018). *Percepción del estilo de liderazgo del director y la satisfacción de los estudiantes del bachillerato de la Corporación Educativa Adventista, sede Cámbulos, de la ciudad de Cali, Colombia*. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/1009/Tesis%20deClelia%20Bertha%20Mina%20Mendoza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Ministerio de Educación del Perú. (2018). *Perfiles de liderazgo pedagógico en escuelas primarias y su relación con el rendimiento (Zoom educativo N° 5)*. Lima: Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes.

- Ministerio de Educación del Perú. (2016). *Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico. (módulo N° 6)*. Lima: Impresos y diseños.
- Ministerio de Educación del Perú. (2003). Ley N°28044. *Ley General de Educación*. Lima: MINEDU.
- Molinar, M., & Velázquez, L. (2005). *Liderazgo en la labor docente*. Madrid: Editorial Trillas.
- Monroy, J. (2013). *Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente*. (Tesis de maestría). Recuperado de la base de datos.
- Mulford, B. (2009). *Liderazgo para mejorar la calidad de la educación secundaria: algunos desarrollos internacionales*. Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado, 10 (1), 1-22. Disponible en: <http://www.ugr.es/~recfpro>.
- Murillo, F. (2006) .*Una Dirección Escolar para el Cambio: del Liderazgo Transformacional al Liderazgo Distribuido*. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación [en línea] 2006, 4 [Fecha de consulta: 13 de mayo de 2019] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55140403>> ISSN .
- Nusche y D.y Hopkins (2008). *Improving school leadership* .Paris: OCDE
- OCDE (2009). *Creating Effective Teaching and Learning Environments: First Results from TALIS*. Disponible en <http://www.oecd.org/TALIS>
- OEI, (2017a). Educación 2030. *Declaración de Buenos Aires Reunión Regional de Ministros de Educación de América Latina y el Caribe*. Buenos Aires, República Argentina. Disponible en:
<http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/Declaracion-de-Buenos-Aires-ES-2017.pdf>

- Oliva, A. (2017). *Relación entre liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Alfredo Bonifaz. Caso docentes – 2017*. (Tesis doctoral). Recuperado de la base de datos. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/170>.
- OREALC/UNESCO. (2016). *El liderazgo escolar en América Latina y el Caribe: un estado del arte con base en ocho sistemas escolares de la región*. Santiago de Chile: Imbunche Ediciones Ltda. Recuperado de <https://goo.gl/Wwq3Dg>.
- Parra, R. (2006) *.Método y conocimiento: Metodología de la investigación*. Medellín :EAFIT
- Pont, B., D. Nusche y Moorman, H. (2008). *Improving school leadership*. Paris, OCDE. Disponible en: <http://www.oecd.org/edu/schoolleadership>.
- Printy, S. (2010). *Principal's influence on instructional quality: insights from US schools*. *School Leadership and Management*, 30(2), 111-126.
- Ramos, G. M. (2017). *Liderazgo Transformacional de los docentes y Calidad Educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016*. (Tesis de maestría). Recuperado de la base de datos. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8446>.
- Robinson, V. (2011). *Student-centered leadership*. San Francisco: Jossey-Bass
- Robinson, V., Hohepa, M. y Lloyd, C. (2009). *School leadership and student outcomes: Identifying what works and why: Best evidence synthesis iteration (BES)*. New Zealand: Ministry of Education
- Robinson, V. M. J., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2008). *The impact of leadership on school outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types*. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635-674.
- Rodriguez, A. (abril, 2010). *The concept of quality education: a critical look from the cultural historical perspective*. *Revista electronica Actualidades Investigativas en*

- Educación*, 10(1). Recuperado de
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44713068015>
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Editorial Bussines Suport.
- Sánchez-Moreno, M., & Hernández, R. (2014) .Presentación: Otros tiempos, nuevas visiones del liderazgo educativo. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 12(5), 5-8. Recuperado de:
<https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/view/2804/3019>.
- Santos, K. (2015) . *Linkin distrit leadership toteacher leader :the Distrit Oficce School. Partnerschic for Peachilg and learning improvement* ,University og California. Los Angeles.
- Southworth, G. (2004). *Primary School Leadership in Context: Leading small, medium and large-sized primary schools*. London, Routledge Falmer.
- Spillane, J.P. y Healey, K. (2010). «*Conceptualizing school leadership and management from a distributed perspective: An exploration of some study operations and measures*». *Elementary School Journal*, 111 (2), 253-281.
- Tiana, A. (2012) La evaluación de los sistemas educativos. En evaluación de los sistemas educativos. Monográfico. *Revista Iberoamericana de Educación*.
- Unidad de Medición de la Calidad Educativa (2018). *Resultados de la evaluación censal de estudiantes 2017*. Lima: Ministerio de Educación.
- UNESCO (2014). *El liderazgo escolar en América Latina y el Caribe. Un estado del arte con base en ochos sistemas escolares de la región*. Ver en:
<http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002327/232799s.pdf>
- UNESCO (2013a). *Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos al 2015*. Santiago: Ediciones UNESCO.

- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2005). *EFA global Monitoring Report 2005*. New York: UNESCO
- Vaillant, D., Rodríguez, E. (2018). *Perspectivas de UNESCO y la OEI sobre la calidad de la educación*. Madrid. Recuperado en: https://www.researchgate.net/publication/329707592_Perspectivas_de_UNESCO_y_la_OEI_sobre_la_calidad_de_la_educacion.
- Valle, M. y Martínez A. (2010) *La dirección de centros escolares en Europa en perspectiva comparada. 8 ¿De “Los Modelos Tradicionales a un Supra-Modelos Nacional “?* Revista latinoamericana de educación comparada, 1(1), 55-68.
- Vázquez, S., Bernal, J. y Liesa, M. (2014). “La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa”, en *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. Consultado en: <http://fj7gg9gb2q.search.serialssolutions.com/?&rft.issn=16964713&rft.atitle=La+conceptualizaci%C3%B3n+del+liderazgo%3A+una+aproximaci%C3%B3n+desde+la+pr%C3%A1ctica+educativa&rft.aulast=V+Toledo&rft.aufirst=Sandra&rft.date=2014>
- Villa, A., Escotet, M. A., & Goñi, J. J. (2007). *Modelo de innovación de la educación superior*. ICE: Universidad de Deusto. Bilbao: Mensajero.
- Viñao. A. (2005). *La dirección escolar: un análisis genealógico-cultural*. En M. Fernández Enguita y M. Gutiérrez Sastre (Orgs.), *Organización escolar, profesión docente y entorno comunitario* 835-81). Madrid: Akal.
- Waters, T.; Marzano, R.J. y McNulty, B. (2003). *What 30 years of research tell us about the effect of leadership on student achievement*. Aurora-Colorado, USA: McREL.
- Yukl, G. (2002). *Leadership in organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hal

Anexos

Anexo 1: Operacionalización de Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición	Niveles y rangos
LIDERAZGO DIRECTIVO	El liderazgo directivo desde lo pedagógico es la influencia que se ejerce en otros para que realicen acciones que se espera resulten en un mejoramiento de los resultados escolares. Para ello se requiere de competencias pedagógicas además de administrativas que permitan mejorar la enseñanza aprendizaje en su proceso haciendo uso de sus capacidades personales, interpersonales y profesionales que faciliten la resolución de problemas surgidos en su contexto educativo, así como la	Es la habilidad que posee el líder para influenciar pedagógicamente en la comunidad educativa .Esta influencia genera el mejoramiento de la enseñanza aprendizaje, teniendo en cuenta sus dimensiones: a) Establecimiento de metas y expectativas, b) Manejo estratégico de recursos, c) Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, d) Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado, e) Asegurar un entorno ordenado y de apoyo. Estas dimensiones serán medidas con el instrumento	Dimensión 1 Establecimiento de metas y expectativas	-Establecimiento consensuado de metas de aprendizaje.	1	ORDINAL ESCALA: LIKERT 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A Veces 4. Casi Siempre 5.Siempre	Bueno 107-145 Regular 68-106 Malo 29- 67
				-Comunicación clara sobre metas y logros de aprendizaje.	2		
				-Formulación y reajuste de instrumentos de gestión escolar.	3		
				-Compromiso de los docentes para la consecución de metas.	4		
				-Competencia docente para el logro de metas de aprendizaje.	5		
				-Análisis situacional de la institución educativa.	6		
			Dimensión 2 Manejo estratégico de recursos	-Gestión de infraestructura.	7		
				-Asignación de materiales y recursos	8		
				-Administración de los recursos financieros	9		
				-Administración de recursos humanos	10,		
					11		

construcción de relaciones de confianza en la comunidad escolar. (Robinson 2009, 2010, citado en Bolívar 2011, p. 261)	“Cuestionario de Liderazgo directivo” aplicado a los docentes.		-Enfoque sistémico del mejoramiento escolar	12	
		Dimensión 3 Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.	-Gestión y supervisión del uso óptimo del tiempo	13	
			-Compromiso docente para el cumplimiento del buen uso del tiempo.	14	
			-Gestión de la información que brinda la institución para la toma de decisiones	15,	
				16	
			-Coordinación, revisión y supervisión del currículo	17	
			-Reflexión con el docente sobre desempeño pedagógico.	18	
			-Conocimiento del CNEB	19	
			-Monitoreo y orientación del uso de estrategias y recursos metodológicos en aula	20	
			-Motivación en los docentes para retroalimentar el aprendizaje de los estudiantes	21	
			-Evaluación sistemática del progreso de los estudiantes	22	
		Dimensión 4 Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profe. el profesorado	- Formación continua de docentes.	23	
			- Genera espacios y mecanismos para la reflexión sobre las practicas pedagógicas	24	
			- Estimula e Implementa la innovación e investigación en los docentes	25	
- Clima favorable para el desarrollo personal y profesional docente	26				

			Dimensión 5 Asegurar un entorno ordenado y de apoyo	-Resolución pacífica de conflictos	27		
				-Gestión de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo.	28		
				-Comunicación fluida con los actores de la comunidad	29		
CALIDAD EDUCATIVA	La calidad educativa desde un enfoque de derecho es la combinación de condiciones para la enseñanza-aprendizaje y logros académicos de los alumnos, ofreciendo las herramientas y ayudas necesarias con el fin de lograr que todos los estudiantes desarrollen al máximo sus niveles de aprendizaje, contando con sus capacidades y habilidades. (UNESCO, 2016).	La calidad educativa al ir más allá de asegurar la entrada y continuidad de los discentes en la escuela no sólo comprende los logros alcanzados por los estudiantes sino las condiciones y procesos que se visualizan en el análisis de sus dimensiones: a)Relevancia, b)Pertinencia c)Equidad, d)Eficacia y e)Eficiencia, las mismas que permitirán posicionar a la escuela dentro de un enfoque de derecho, las cuales se podrá inferir a través del instrumento “Cuestionario de Calidad Educativa” dirigido a los docentes.	Dimensión 1 Relevancia	- Relación entre propósitos Institucionales y requerimiento sociales	1	ORDINAL ESCALA DE LIKERT 1.Nunca 2.Casi Nunca 3.A Veces 4.Casi Siempre 5.Siempre	Bueno 104-140 Regular 66-103 Malo 28- 65
				- Abordaje de temas relacionados al progreso de la ciencia y la tecnología	2		
				- Desarrollo de competencias en respuesta a las necesidades y mejoras del país.	3		
				- Formación de proyectos de vida	4		
				- Prioridad en el logro de metas.	5		
			Dimensión 2 Pertinencia	- Desarrollo de ayuda al estudiante	6		
					7		
				- Enseñanza significativa	8		
				- Flexibilización de la enseñanza	9		
				- Atención a la diversidad	10		
				- Vinculación entre desarrollos, conclusiones y productos.	11		
			Dimensión 3 Equidad	- Trato equitativo	12		
				- Acceso al a educación	13		

				- Inclusión educativa	14		
					15		
				- Igualdad de oportunidades	16		
					17		
				- Currículo oculto	18		
				- Distribución justa de recursos.	19		
					20		
			Dimensión 4 Eficacia	- Medida en que se alcanzan los objetivos	21		
				- Constitución de vínculos entre proyectos y metas obtenidas	22		
				- Uso adecuado de los recursos destinados a la tarea.	23		
				- Logros alcanzados en los servicios educativos en la institución	24		
			Dimensión 5 Eficiencia	- Uso óptimo de los procesos para obtención de resultados	25		
				- Uso óptimo de los recursos para obtención de resultados	26		
				- Uso óptimo del funcionamiento para obtención de resultados	27		
				- Uso óptimo de la organización para obtención de resultados	28		

Anexo 2: Instrumentos

Tabla N° 37:

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

CARACTERÍSTICAS	DESCRIPCIÓN
1. Nombre del instrumento	Cuestionario de Liderazgo directivo
2. Autor	Br. María Elena Encalada Alarcón
3. Año	2019
4. Lugar de aplicación	I.E. N°0026 Aichi Nagoya, de Ate.
5. Constructo que evalúa	Liderazgo Directivo
6. Dimensiones	Basado de: Robinson, V .(2007,2011) a) Establecimiento de metas y expectativas. b) Manejo estratégico de recursos. c) Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo. d) Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y e) Asegurar un entorno ordenado y de apoyo
7. Administración	Colectiva

8. Total de preguntas	29
9. Valoración total de la prueba	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
10. Tiempo de administración	30 minutos aproximadamente
11. Soporte	Lápiz, papel, borrador
12. Validez	Criterios de expertos
13. Baremación	Niveles: bueno –regular -malo

Fuente: Elaboración propia

Tabla N°38

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE CALIDAD EDUCATIVA

CARACTERÍSTICAS	DESCRIPCIÓN
1. Nombre del instrumento	Cuestionario de Calidad educativa
2. Autor	Br. María Elena Encalada Alarcón
3. Año	2019
4. Lugar de aplicación	I.E N°0026 Aichi Nagoya, de Ate.

5. Constructo que evalúa	Calidad educativa
6. Dimensiones	Basado de: UNESCO, (2013) a) Relevancia b) Pertinencia. c) Equidad. d) Eficacia e) Eficiencia
7. Administración	Colectiva
8. Total de preguntas	28
9. Tipo de preguntas	Numérica
10. Valoración total de la prueba	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
11. Tiempo de administración	30 minutos aproximadamente
12. Soporte	Lápiz, papel, borrador
13. Validez	Criterios de expertos
14. Baremación	Niveles :Bueno-regular -malo

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Liderazgo directivo y Calidad Educativa en la Institución Educativa N°0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019”

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TECNICA INSTRUMENTO
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y la calidad educativa en la Institución Educativa N°0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Identificar. la relación que existe entre el liderazgo directivo y la Calidad educativa en la Institución Educativa N°0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la Calidad educativa en la Institución Educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Liderazgo directivo</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>Transaccional-correlacional.</p>	<p>POBLACIÓN</p> <p>:</p> <p>56 docentes de la I.E. N° 0026 Aichi Nagoya de Ate.</p> <p>MUESTRA:</p> <p>La muestra es obtenida por muestreo no probabilístico</p>	<p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p> <p>Escala de Lickert</p> <p>1 nunca</p> <p>2 casi nunca</p> <p>3 a veces</p>
<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>P_{E1}</p> <p>¿Existe relación entre el establecimiento de metas y expectativas y la Calidad educativa en la Institución Educativa N°0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>O_{E1}</p> <p>. Determinar la relación que existe entre el establecimiento de metas y expectativas y la Calidad educativa en la Institución Educativa N°0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019.</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICAS</p> <p>HE1</p> <p>Existe relación significativa entre el establecimiento de metas y expectativas y la Calidad educativa en la Institución Educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019.</p>	<p><u>Dimensiones</u></p> <p>1.Establecimiento de metas y expectativas</p> <p>2.Manejo estratégico de recursos</p> <p>3.Planificación</p>	<p>Método de investigación</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> </div> <p>Dónde:</p> <p>M= muestra: docentes</p> <p>O1= Liderazgo</p>		

<p>P_{E2}</p> <p>¿Existe relación entre el manejo estratégico de recursos y la Calidad educativa en la Institución Educativa N°0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019?</p>	<p>O_{E2}</p> <p>Determinar la relación que existe entre el manejo estratégico de recursos y la Calidad educativa en la Institución Educativa N°002 Aichi Nagoya, Ate, 2019.</p>	<p>HE2</p> <p>Existe relación significativa entre el manejo estratégico de recursos y la Calidad educativa en la Institución Educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019.</p>	<p>coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo</p>	<p>directivo.</p> <p>O2= Calidad educativa</p> <p>r = Relación</p>		<p>4 casi siempre</p> <p>5 siempre</p>
<p>P_{E3}</p> <p>¿Existe relación entre la planificación coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y la Calidad educativa en la Institución Educativa N°0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019?</p>	<p>O_{E3}</p> <p>Determinar la relación que existe entre la planificación coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y la Calidad educativa en la Institución Educativa N°0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019.</p>	<p>HE3</p> <p>Existe relación significativa entre la planificación coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y la Calidad educativa en la Institución Educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019.</p>	<p>4. Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado.</p> <p>5.-Asegurar un entorno ordenado y de apoyo</p>	<p>Nivel de Investigación Básico o puro</p> <p>Diseño de Investigación</p> <p>Es de naturaleza no experimental de tipo descriptivo-correlacional</p>		
<p>P_{E4}</p> <p>¿Existe relación entre la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y la Calidad educativa en la Institución Educativa N°0026, Ate-2019 Aichi Nagoya, Ate, 2019?</p>	<p>O_{E4}</p> <p>Determinar la relación que existe entre la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y la Calidad educativa en la Institución Educativa N°0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019</p>	<p>HE4</p> <p>Existe relación significativa entre la Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y la Calidad educativa en la Institución Educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019.</p>				

<p>P_{ES}</p> <p>¿Existe relación entre asegurar un entorno ordenado y de apoyo y la Calidad educativa en la Institución Educativa N°0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019?</p>	<p>O_{ES}</p> <p>Determinar la relación que existe entre asegurar un entorno ordenado y de apoyo y la Calidad educativa en la Institución Educativa N°0026, Ate-2019 Aichi Nagoya, Ate, 2019</p>	<p>HE5</p> <p>Existe relación significativa entre Asegurar un entorno ordenado y de apoyo y la Calidad educativa en la Institución Educativa N° 0026, Aichi Nagoya, Ate, 2019.</p>	<p>Variable 2</p> <p>Calidad educativa</p> <p><u>Dimensiones</u></p> <p>1.-Relevancia</p> <p>2.-Pertinencia</p> <p>3.-Equidad</p> <p>4.-Eficacia</p> <p>5.-Eficiencia</p>			
---	---	---	--	--	--	--

Anexo 4: Cuestionarios

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

DATOS GENERALES:

Institución Educativa: _____ N° _____

ESTIMADO DOCENTE

Estamos trabajando en un estudio que servirá para elaborar una tesis profesional acerca del Liderazgo directivo en la I.E. N°0026 Aichi Nagoya. En este sentido se agradece de antemano la honestidad en cada una de sus respuestas, dada la seriedad y compromiso que exige la presente investigación. Los resultados de este cuestionario son confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas ajena a la investigación.

A continuación, lea atentamente cada enunciado y señale el número que considere adecuada.

VARIABLE: LIDERAZGO DIRECTIVO						
DIMENSIONES		ESCALA DE VALORACION				
N°	DIMENSION 1: Establecimiento de metas y expectativas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	El director realiza reuniones colegiadas para establecer metas, objetivos e indicadores en función del logro de aprendizaje de los estudiantes.					
2	Convoca a jornadas de reflexión para dar a conocer los avances y logros de aprendizaje según las metas.					
3	Planifica, organiza y ejecuta conjuntamente con los docentes el reajuste de los instrumentos de gestión para establecer metas de aprendizaje.					
4	Logra que los docentes asuman compromisos para el cumplimiento de metas.					

5	Motiva al docente a poner en práctica competencias pedagógicas para el logro de las metas.					
6	Convoca a los docentes para identificar y analizar características de la institución que influyen en las metas de aprendizaje					
N°	DIMENSION 2: Manejo estratégico de recursos	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
7	Identifica y comunica las necesidades de infraestructura, equipamiento y materiales que demanda la escuela.					
8	El director dispone del material educativo de acuerdo a las necesidades del estudiante.					
9	Da a conocer a la comunidad educativa el balance económico de la institución.					
10	Contribuye objetivamente en la selección del personal docente y administrativo.					
11	Toma en cuenta el perfil profesional docente para la asignación de aulas.					
12	Gestiona los recursos financieros con una mirada integral, en beneficio de la escuela.					
N°	DIMENSION 3: Planificación coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
13	Fomenta el compromiso en los docentes respecto del cumplimiento de las horas efectivas, calendarización del año escolar, la jornada escolar y sus horarios de trabajo.					
14	Propone alternativas para la recuperación de las horas de trabajo no cumplidas.					
15	Impulsa una cultura organizativa orientada a compartir información institucional en favor de					

	la mejora continua.					
16	Fomenta el trabajo cooperativo para sistematizar información que sirva como insumo para la toma de decisiones.					
17	El director y su equipo docente contextualiza el currículo					
18	Realiza las jornadas de reflexión con los docentes consensuando las decisiones en función a los logros de los aprendizajes					
19	El director capacita a sus docentes sobre los contenidos y metas de la programación curricular para su utilización efectiva en el trabajo pedagógico.					
20	Monitorea y orienta en aula a los docentes en la aplicación de estrategias y recursos metodológicos pertinentes a su práctica pedagógica diaria					
21	Motiva y orienta en los docentes el uso de evaluación formativa en sus estudiantes (retroalimentación y reflexión del aprendizaje).					
22	Guía a los docentes en el uso de Instrumentos de evaluación pertinentes a la enseñanza aprendizaje					
N°	DIMENSION 4: Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
23	El director realiza capacitaciones para el desarrollo profesional docente en función a resultados de monitoreo y acompañamiento.					
24	El director realiza GIAS para mejorar las prácticas pedagógicas.					

25	Refuerza y apoya las iniciativas de los docentes en la implementación de proyectos de innovación e investigación centrados en los aprendizajes.					
26	Promueve un ambiente favorable de trabajo que permita el desarrollo personal y profesional de los docentes.					
N°	DIMENSION 5 :Asegurar un entorno ordenado y de apoyo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
27	Identifica y analiza situaciones conflictivas, y plantea alternativas de solución mediante el diálogo, el consenso y la negociación.					
28	Promueve una cultura de prevención estableciendo estrategias para mitigar los posibles riesgos y amenazas que podrían afectar a la escuela.					
29	El director mantiene una comunicación fluida con los padres de familia y otros actores de la comunidad					

¡Gracias por su colaboración!

CUESTIONARIO DE CALIDAD EDUCATIVA

DATOS GENERALES:

Institución Educativa: _____ N° _____

ESTIMADO DOCENTE

Estamos trabajando en un estudio que servirá para elaborar una tesis profesional acerca de la Calidad Educativa en la I.E. N°0026 Aichi Nagoya. En este sentido se agradece de antemano la honestidad en cada una de sus respuestas, dada la seriedad y compromiso que exige la presente investigación. Los resultados de este cuestionario son confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas ajena a la investigación.

A continuación, lea atentamente cada enunciado y señale el número que considere adecuada.

VARIABLE: CALIDAD EDUCATIVA						
DIMENSIONES		ESCALA DE VALORACION				
N°	DIMENSION 1: Relevancia	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	El director compromete a los padres de familia en el desarrollo de proyectos en mejora de la Institución y de su comunidad.					
2	En la Institución Educativa se promueve el buen uso de los recursos tecnológicos y virtuales.					
3	En la Institución Educativa se desarrollan competencias en respuesta a las necesidades del país.					
4	La Institución Educativa apoya a los estudiantes en el desarrollo de su proyecto de vida enmarcados en valores.					
5	La Institución Educativa prioriza acciones en beneficio a los propósitos institucionales y al logro de metas.					

N°	DIMENSION 2: Pertinencia	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
6	En la Institución Educativa se desarrolla a cabalidad la tutoría en sus diversas modalidades					
7	En la Institución Educativa se tiene siempre presente que el centro de la educación es el estudiante.					
8	En la Institución Educativa se desarrolla en los estudiantes el aprendizaje significativo.					
9	Los docentes toman en cuenta las necesidades, estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes.					
10	La institución educativa atiende a los estudiantes según la diversidad de necesidades y su contexto.					
11	En los procesos pedagógicos, las metas, procedimientos y resultados se relacionan coherentemente.					
N°	DIMENSION 3: Equidad	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
12	El director tiene un trato equitativo con los docentes respetando las individualidades.					
13	La Institución Educativa no condiciona la matrícula para el ingreso a la Institución Educativa					
14	La Institución Educativa da a conocer a las familias los recursos o servicios que pueden tener a su disposición					
15	La Institución Educativa atiende a estudiantes con necesidades educativas específicas.					
16	Los docentes gozan de igualdad de oportunidades					

	en las distintas actividades.					
17	La Institución Educativa mantiene una estrecha comunicación con los padres de familia, con el objetivo de informar oportunamente la situación académica de los estudiantes.					
18	La Institución Educativa plasma en proyectos los productos obtenidos del currículo oculto.					
19	En la Institución Educativa se administra los recursos financieros priorizando las necesidades de la comunidad educativa.					
20	El mobiliario está distribuido de acuerdo a las necesidades de la institución					
N°	DIMENSION 4: Eficacia	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
21	La Institución Educativa se organiza para el cumplimiento de las metas, objetivos e indicadores durante el año escolar.					
22	Para el logro de objetivos se establecen vínculos entre proyectos y metas.					
23	En la Institución Educativa se designan los recursos de acuerdo a los requerimientos de la planificación.					
24	Los servicios educativos que presta la Institución Educativa logran alcanzar los resultados esperados en los estudiantes.					
N°	DIMENSION 5 : Eficiencia	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
25	Los documentos solicitados a la dirección, son entregados en el tiempo previsto.					
26	Existe en la Institución Educativa una adecuada distribución del mobiliario, materiales e infraestructura que permite el desarrollo eficiente					

	en la enseñanza.					
27	La distribución de funciones del personal de la Institución Educativa va en función de objetivos institucionales					
28	La Institución Educativa cuenta con una adecuada organización escolar con el objetivo de atender las necesidades de los estudiantes.					

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 5: Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

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

Lima, 13 de julio de 2019

Carta de Presentación N° 080 – 2019 EPG – UCV ATE

Señor(a):

LIC. PINO ARANCIBIA, MIGUEL

DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°0026 "AICHI NAGOYA".

De nuestra consideración:

No. 0026 AICHI NAGOYA	
MESA DE PARTES	
Exp. N°	
Asunto	22 JUL 2019
Fecha	/ /
Firma	

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ENCALADA ALARCON, MARÍA ELENA;** identificado con DNI N°06559269 y código de matrícula N°7001205796; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA CALIDAD EDUCATIVA EN LA I.E N°0026 ATE - 2019"

En ese sentido, solicito a su 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 investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dra. María del Carmen Ancaya Martínez

Coordinadora de la Escuela de Posgrado – Campus Ate
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



MINISTERIO DE EDUCACION
Unidad de Gestión Educativa Local N° 06
I.E. N° 0026 "AICHI NAGOYA"
Honor - Sacrificio y Triunfo
Ate - Lima - Perú

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Vitarte, 22 de julio del 2019

OFICIO N° 0127-2019/D.IE.N°0026"A.N."/UGEL 06/UC09

Señora(ita):

Dra. MARIA DEL CARMEN ANCAYA MARTINEZ
Coordinadora de la Escuela de Posgrado, Campus Ate
Universidad "Cesar Vallejo"
Presente.-

Asunto: **RESPUESTA A LA CARTA DE PRESENTACION UCV**

Referencia: **CARTA DE PRESENTACIÓN N° 080**

Por medio de la presente reciba el cordial saludo a nombre de la Comunidad Educativa de la I.E. 0026 "Aichi Nagoya", ubicado en el AA.HH. "25 de Julio" del Distrito de Ate, y a la vez manifestarle lo siguiente.

A través de la presente, me dirijo a usted para dar respuesta a la Carta de presentación N° 080, en donde hago de su conocimiento que mi despacho **CONCEDIÓ el Permiso y las Facilidades** a la estudiante **MARIA ELENA ENCALADA ALARCON**, identificada con DNI N° 06559269, a fin que pueda desarrollar su trabajo de investigación titulado "Liderazgo Directivo y Calidad Educativa en la I.E. 0026 Aichi Nagoya".

Sin otro en particular, aprovecho la ocasión para testimoniarle los sentimientos de mi especial consideración y estima.

Atentamente,




MIGUEL F. PINO ARANCIBIA
DIRECTOR

MFA/2019
lpr/Sec.

Calle Los Jazmines s/n A.H. 25 De Julio
✉ aichinagoya0026vitarte@gmail.com
☎ 355-7643

Anexo 6: Validación de los expertos

ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Establecimiento de metas y expectativas							
1	Realiza reuniones colegiadas para establecer metas, objetivos e indicadores en función del logro de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Convoca a jornadas de reflexión para dar a conocer los avances y logros de aprendizaje según las metas.	✓		✓		✓		
3	Planifica, organiza y ejecuta conjuntamente con los docentes el reajuste de los instrumentos de gestión para establecer metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
4	Logra que los docentes asuman compromisos para el cumplimiento de metas.	✓		✓		✓		
5	Motiva al docente a poner en práctica competencias pedagógicas para el logro de las metas.	✓		✓		✓		
6	Convoca a los docentes para identificar y analizar características de la institución que influyen en las metas de aprendizaje	✓		✓		✓		
N°	DIMENSION 2: Manejo estratégico de recursos	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Identifica y comunica las necesidades de infraestructura, equipamiento y materiales que demanda la escuela.	✓		✓		✓		
8	El director dispone del material educativo de acuerdo a las necesidades del estudiante.	✓		✓		✓		
9	Da a conocer a la comunidad educativa el balance económico de la institución.	✓		✓		✓		
10	Contribuye objetivamente en la selección del personal docente y administrativo.	✓		✓		✓		
11	Toma en cuenta el perfil profesional docente para la asignación de aulas.	✓		✓		✓		
12	Gestiona los recursos financieros con una mirada integral, en beneficio de la escuela.	✓		✓		✓		

N°	DIMENSION 3: Planificación coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Fomenta el compromiso en los docentes respecto del cumplimiento de las horas efectivas, calendarización del año escolar, la jornada escolar y sus horarios de trabajo.	/		/		/		
14	Propone alternativas para la recuperación de las horas de trabajo no cumplidas.	/		/		/		
15	Impulsa una cultura organizativa orientada a compartir información institucional en favor de la mejora continua.	/		/		/		
16	Fomenta el trabajo cooperativo para sistematizar información que sirva como insumo para la toma de decisiones.	/		/		/		
17	El director y su equipo docente contextualiza el currículo	/		/		/		
18	Realiza las jornadas de reflexión con los docentes consensuando las decisiones en función a los logros de los aprendizajes	/		/		/		
19	El director capacita a sus docentes sobre los contenidos y metas de la programación curricular para su utilización efectiva en el trabajo pedagógico.	/		/		/		
20	Monitorea y orienta en aula a los docentes en la aplicación de estrategias y recursos metodológicos pertinentes a su práctica pedagógica diaria	/		/		/		
21	Motiva y orienta en los docentes el uso de evaluación formativa en sus estudiantes (retroalimentación y reflexión del aprendizaje).	/		/		/		
22	Guía a los docentes en el uso de Instrumentos de evaluación pertinentes a la enseñanza aprendizaje.	/		/		/		
N°	DIMENSION 4: Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	Si	No	Si	No	Si	No	
23	El director realiza capacitaciones para el desarrollo profesional docente en función a resultados de monitoreo y acompañamiento.	/		/		/		
24	El director realiza GIAS para mejorar las prácticas pedagógicas.	/		/		/		
25	Refuerza y apoya las iniciativas de los docentes en la implementación de proyectos de innovación e investigación centrados en los aprendizajes.	/		/		/		

26	Promueve un ambiente favorable de trabajo que permita el desarrollo personal y profesional de los docentes.	✓		✓		✓		
Nº	DIMENSION 5 : Asegurar un entorno ordenado y de apoyo	Si	No	Si	No	Si	No	
27	Identifica y analiza situaciones conflictivas, y plantea alternativas de solución mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	✓		✓		✓		
28	Promueve una cultura de prevención estableciendo estrategias para mitigar los posibles riesgos y amenazas que podrían afectar a la escuela.	✓		✓		✓		
29	El director mantiene una comunicación fluida con los padres de familia y otros actores de la comunidad	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: ADOLFO SILVA NARVASTE DNI: 10041560

Especialidad del validador: Metodología de 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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
N°	DIMENSION 1: Relevancia	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El director compromete a los padres de familia en el desarrollo de proyectos en mejora de la Institución y de su comunidad.	✓		✓		✓		
2	En la Institución Educativa se promueve el buen uso de los recursos tecnológicos y virtuales.	✓		✓		✓		
3	En la Institución Educativa se desarrollan competencias en respuesta a las necesidades del país.	✓		✓		✓		
4	La Institución Educativa apoya a los estudiantes en el desarrollo de su proyecto de vida enmarcados en valores.	✓		✓		✓		
5	La Institución Educativa prioriza acciones en beneficio a los propósitos institucionales y al logro de metas.	✓		✓		✓		
N°	DIMENSION 2: Pertinencia	Si	No	Si	No	Si	No	
6	En la Institución Educativa se desarrolla a cabalidad la tutoría en sus diversas modalidades	✓		✓		✓		
7	En la Institución Educativa se tiene siempre presente que el centro de la educación es el estudiante.	✓		✓		✓		
8	En la Institución Educativa se desarrolla en los estudiantes el aprendizaje significativo.	✓		✓		✓		
9	Los docentes toman en cuenta las necesidades, estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
10	La institución educativa atiende a los estudiantes según la	✓		✓		✓		

N°	DIMENSION 3: Equidad	Si	No	Si	No	Si	No	
12	El director tiene un trato equitativo con los docentes respetando las individualidades.	✓		✓		✓		
13	La Institución Educativa no condiciona la matrícula para el ingreso a la Institución Educativa	✓		✓		✓		
14	La Institución Educativa da a conocer a las familias los recursos o servicios que pueden tener a su disposición	✓		✓		✓		
15	La Institución Educativa atiende a estudiantes con necesidades educativas específicas.	✓		✓		✓		
16	Los docentes gozan de igualdad de oportunidades en las distintas actividades.	✓		✓		✓		
17	La Institución Educativa mantiene una estrecha comunicación con los padres de familia, con el objetivo de informar oportunamente la situación académica de los estudiantes.	✓		✓		✓		
18	La Institución Educativa plasma en proyectos los productos obtenidos del currículo oculto.	✓		✓		✓		
19	En la Institución Educativa se administra los recursos financieros priorizando las necesidades de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
20	El mobiliario está distribuido de acuerdo a las necesidades de la institución	✓		✓		✓		
N°	DIMENSION 4: Eficacia	Si	No	Si	No	Si	No	
21	La Institución Educativa se organiza para el cumplimiento de las metas, objetivos e indicadores durante el año escolar.	✓		✓		✓		
22	Para el logro de objetivos se establecen vínculos entre proyectos y metas.	✓		✓		✓		
23	En la Institución Educativa se designan los recursos de acuerdo a los requerimientos de la planificación.	✓		✓		✓		
24	Los servicios educativos que presta la Institución Educativa logran alcanzar los resultados esperados en los estudiantes.	✓		✓		✓		

Nº	DIMENSION 5 : Eficiencia	Si	No	Si	No	Si	No
25	Los documentos solicitados a la dirección, son entregados en el tiempo previsto.	/		/		/	
26	Existe en la Institución Educativa una adecuada distribución del mobiliario, materiales e infraestructura que permite el desarrollo eficiente en la enseñanza.	/		/		/	
27	La distribución de funciones del personal de la Institución Educativa va en función de objetivos institucionales	/		/		/	
28	La Institución Educativa cuenta con una adecuada organización escolar con el objetivo de atender las necesidades de los estudiantes.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ADOLFO SILVA MARVASTE DNI: 10041560

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación

... 15 de JUNIO del 2019

- 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


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
N°	DIMENSIÓN 1							
	Establecimiento de metas y expectativas							
1	Realiza reuniones colegiadas para establecer metas, objetivos e indicadores en función del logro de aprendizaje de los estudiantes.	×		×		×		
2	Convoca a jornadas de reflexión para dar a conocer los avances y logros de aprendizaje según las metas.	×		×		×		
3	Planifica, organiza y ejecuta conjuntamente con los docentes el reajuste de los instrumentos de gestión para establecer metas de aprendizaje.	×		×		×		
4	Logra que los docentes asuman compromisos para el cumplimiento de metas.	×		×		×		
5	Motiva al docente a poner en práctica competencias pedagógicas para el logro de las metas.	×		×		×		
6	Convoca a los docentes para identificar y analizar características de la institución que influyen en las metas de aprendizaje	×		×		×		
N°	DIMENSION 2:	Si	No	Si	No	Si	No	
	Manejo estratégico de recursos							
7	Identifica y comunica las necesidades de infraestructura, equipamiento y materiales que demanda la escuela.	×		×		×		
8	El director dispone del material educativo de acuerdo a las necesidades del estudiante.	×		×		×		
9	Da a conocer a la comunidad educativa el balance económico de la institución.	×		×		×		
10	Contribuye objetivamente en la selección del personal docente y administrativo.	×		×		×		
11	Toma en cuenta el perfil profesional docente para la asignación de aulas.	×		×		×		
12	Gestiona los recursos financieros con una mirada integral, en beneficio de la escuela.	×		×		×		

N°	DIMENSION 3: Planificación coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Fomenta el compromiso en los docentes respecto del cumplimiento de las horas efectivas, calendarización del año escolar, la jornada escolar y sus horarios de trabajo.	x		x		x		
14	Propone alternativas para la recuperación de las horas de trabajo no cumplidas.	x		x		x		
15	Impulsa una cultura organizativa orientada a compartir información institucional en favor de la mejora continua.	x		x		x		
16	Fomenta el trabajo cooperativo para sistematizar información que sirva como insumo para la toma de decisiones.	x		x		x		
17	El director y su equipo docente contextualiza el currículo	x		x		x		
18	Realiza las jornadas de reflexión con los docentes consensuando las decisiones en función a los logros de los aprendizajes	x		x		x		
19	El director capacita a sus docentes sobre los contenidos y metas de la programación curricular para su utilización efectiva en el trabajo pedagógico.	x		x		x		
20	Monitorea y orienta en aula a los docentes en la aplicación de estrategias y recursos metodológicos pertinentes a su práctica pedagógica diaria	x		x		x		
21	Motiva y orienta en los docentes el uso de evaluación formativa en sus estudiantes (retroalimentación y reflexión del aprendizaje).	x		x		x		
22	Guía a los docentes en el uso de Instrumentos de evaluación pertinentes a la enseñanza aprendizaje.	x		x		x		
N°	DIMENSION 4: Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	Si	No	Si	No	Si	No	
23	El director realiza capacitaciones para el desarrollo profesional docente en función a resultados de monitoreo y acompañamiento.	x		x		x		
24	El director realiza GIAS para mejorar las prácticas pedagógicas.	x		x		x		
25	Refuerza y apoya las iniciativas de los docentes en la implementación de proyectos de innovación e investigación centrados en los aprendizajes.	x		x		x		

26	Promueve un ambiente favorable de trabajo que permita el desarrollo personal y profesional de los docentes.	x		x		x		
N°	DIMENSION 5 : Asegurar un entorno ordenado y de apoyo	Si	No	Si	No	Si	No	
27	Identifica y analiza situaciones conflictivas, y plantea alternativas de solución mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	x		x		x		
28	Promueve una cultura de prevención estableciendo estrategias para mitigar los posibles riesgos y amenazas que podrían afectar a la escuela.	x		x		x		
29	El director mantiene una comunicación fluida con los padres de familia y otros actores de la comunidad	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Mtro. GAMARRA CANARIO Jesús Aristides DNI: 10612281

Especialidad del validador: DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

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

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

15 de 06 del 2019


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
N°	DIMENSION 1: Relevancia	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El director compromete a los padres de familia en el desarrollo de proyectos en mejora de la Institución y de su comunidad.	×		×		×		
2	En la Institución Educativa se promueve el buen uso de los recursos tecnológicos y virtuales.	×		×		×		
3	En la Institución Educativa se desarrollan competencias en respuesta a las necesidades del país.	×		×		×		
4	La Institución Educativa apoya a los estudiantes en el desarrollo de su proyecto de vida enmarcados en valores.	×		×		×		
5	La Institución Educativa prioriza acciones en beneficio a los propósitos institucionales y al logro de metas.	×		×		×		
N°	DIMENSION 2: Pertinencia	Si	No	Si	No	Si	No	
6	En la Institución Educativa se desarrolla a cabalidad la tutoría en sus diversas modalidades	×		×		×		
7	En la Institución Educativa se tiene siempre presente que el centro de la educación es el estudiante.	×		×		×		
8	En la Institución Educativa se desarrolla en los estudiantes el aprendizaje significativo.	×		×		×		
9	Los docentes toman en cuenta las necesidades, estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes.	×		×		×		
10	La institución educativa atiende a los estudiantes según la diversidad de necesidades y su contexto.	×		×		×		
11	En los procesos pedagógicos, las metas, procedimientos y resultados se relacionan coherentemente.	×		×		×		

Nº	DIMENSION 3: Equidad	Si	No	Si	No	Si	No	
12	El director tiene un trato equitativo con los docentes respetando las individualidades.	×		×		×		
13	La Institución Educativa no condiciona la matrícula para el ingreso a la Institución Educativa	×		×		×		
14	La Institución Educativa da a conocer a las familias los recursos o servicios que pueden tener a su disposición	×		×		×		
15	La Institución Educativa atiende a estudiantes con necesidades educativas específicas.	×		×		×		
16	Los docentes gozan de igualdad de oportunidades en las distintas actividades.	×		×		×		
17	La Institución Educativa mantiene una estrecha comunicación con los padres de familia, con el objetivo de informar oportunamente la situación académica de los estudiantes.	×		×		×		
18	La Institución Educativa plasma en proyectos los productos obtenidos del currículo oculto.	×		×		×		
19	En la Institución Educativa se administra los recursos financieros priorizando las necesidades de la comunidad educativa.	×		×		×		
20	El mobiliario está distribuido de acuerdo a las necesidades de la institución	×		×		×		
Nº	DIMENSION 4: Eficacia	Si	No	Si	No	Si	No	
21	La Institución Educativa se organiza para el cumplimiento de las metas, objetivos e indicadores durante el año escolar.	×		×		×		
22	Para el logro de objetivos se establecen vínculos entre proyectos y metas.	×		×		×		
23	En la Institución Educativa se designan los recursos de acuerdo a los requerimientos de la planificación.	×		×		×		
24	Los servicios educativos que presta la Institución Educativa logran alcanzar los resultados esperados en los estudiantes.	×		×		×		

N°	DIMENSION 5 : Eficiencia	Si	No	Si	No	Si	No
25	Los documentos solicitados a la dirección, son entregados en el tiempo previsto.	x		x		x	
26	Existe en la Institución Educativa una adecuada distribución del mobiliario, materiales e infraestructura que permite el desarrollo eficiente en la enseñanza.	x		x		x	
27	La distribución de funciones del personal de la Institución Educativa va en función de objetivos institucionales	x		x		x	
28	La Institución Educativa cuenta con una adecuada organización escolar con el objetivo de atender las necesidades de los estudiantes.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SÍ HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mgtr. GAMARRA CANOPIO, Jesús Aristides DNI: 10612281

Especialidad del validador: DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

15 de 06 del 2019

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

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


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
	Establecimiento de metas y expectativas							
1	Realiza reuniones colegiadas para establecer metas, objetivos e indicadores en función del logro de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Convoca a jornadas de reflexión para dar a conocer los avances y logros de aprendizaje según las metas.	✓		✓		✓		
3	Planifica, organiza y ejecuta conjuntamente con los docentes el reajuste de los instrumentos de gestión para establecer metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
4	Logra que los docentes asuman compromisos para el cumplimiento de metas.	✓		✓		✓		
5	Motiva al docente a poner en práctica competencias pedagógicas para el logro de las metas.	✓		✓		✓		
6	Convoca a los docentes para identificar y analizar características de la institución que influyen en las metas de aprendizaje	✓		✓		✓		
N°	DIMENSION 2:	Si	No	Si	No	Si	No	
	Manejo estratégico de recursos							
7	Identifica y comunica las necesidades de infraestructura, equipamiento y materiales que demanda la escuela.	✓		✓		✓		
8	El director dispone del material educativo de acuerdo a las necesidades del estudiante.	✓		✓		✓		
9	Da a conocer a la comunidad educativa el balance económico de la institución.	✓		✓		✓		
10	Contribuye objetivamente en la selección del personal docente y administrativo.	✓		✓		✓		
11	Toma en cuenta el perfil profesional docente para la asignación de aulas.	✓		✓		✓		
12	Gestiona los recursos financieros con una mirada integral, en beneficio de la escuela.	✓		✓		✓		

N°	DIMENSION 3: Planificación coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Fomenta el compromiso en los docentes respecto del cumplimiento de las horas efectivas, calendarización del año escolar, la jornada escolar y sus horarios de trabajo.	✓		✓		✓		
14	Propone alternativas para la recuperación de las horas de trabajo no cumplidas.	✓		✓		✓		
15	Impulsa una cultura organizativa orientada a compartir información institucional en favor de la mejora continua.	✓		✓		✓		
16	Fomenta el trabajo cooperativo para sistematizar información que sirva como insumo para la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
17	El director y su equipo docente contextualiza el currículo	✓		✓		✓		
18	Realiza las jornadas de reflexión con los docentes consensuando las decisiones en función a los logros de los aprendizajes	✓		✓		✓		
19	El director capacita a sus docentes sobre los contenidos y metas de la programación curricular para su utilización efectiva en el trabajo pedagógico.	✓		✓		✓		
20	Monitorea y orienta en aula a los docentes en la aplicación de estrategias y recursos metodológicos pertinentes a su práctica pedagógica diaria	✓		✓		✓		
21	Motiva y orienta en los docentes el uso de evaluación formativa en sus estudiantes (retroalimentación y reflexión del aprendizaje).	✓		✓		✓		
22	Guía a los docentes en el uso de Instrumentos de evaluación pertinentes a la enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
N°	DIMENSION 4: Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	Si	No	Si	No	Si	No	
23	El director realiza capacitaciones para el desarrollo profesional docente en función a resultados de monitoreo y acompañamiento.	✓		✓		✓		
24	El director realiza GIAS para mejorar las prácticas pedagógicas.	✓		✓		✓		
25	Refuerza y apoya las iniciativas de los docentes en la implementación de proyectos de innovación e investigación centrados en los aprendizajes.	✓		✓		✓		

26	Promueve un ambiente favorable de trabajo que permita el desarrollo personal y profesional de los docentes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nº	DIMENSION 5 : Asegurar un entorno ordenado y de apoyo	Si	No	Si	No	Si	No
27	Identifica y analiza situaciones conflictivas, y plantea alternativas de solución mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Promueve una cultura de prevención estableciendo estrategias para mitigar los posibles riesgos y amenazas que podrían afectar a la escuela.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	El director mantiene una comunicación fluida con los padres de familia y otros actores de la comunidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El presente instrumento goza de suficiencia para ser aplicado.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Pomacayo Palomino, Dlich DNI: 43700917

Especialidad del validador: Gestión Educativa

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

15 de Junio del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
N°	DIMENSION 1: Relevancia							
1	El director compromete a los padres de familia en el desarrollo de proyectos en mejora de la Institución y de su comunidad.	✓		✓		✓		
2	En la Institución Educativa se promueve el buen uso de los recursos tecnológicos y virtuales.	✓		✓		✓		
3	En la Institución Educativa se desarrollan competencias en respuesta a las necesidades del país.	✓		✓		✓		
4	La Institución Educativa apoya a los estudiantes en el desarrollo de su proyecto de vida enmarcados en valores.	✓		✓		✓		
5	La Institución Educativa prioriza acciones en beneficio a los propósitos institucionales y al logro de metas.	✓		✓		✓		
N°	DIMENSION 2: Pertinencia							
6	En la Institución Educativa se desarrolla a cabalidad la tutoría en sus diversas modalidades	✓		✓		✓		
7	En la Institución Educativa se tiene siempre presente que el centro de la educación es el estudiante.	✓		✓		✓		
8	En la Institución Educativa se desarrolla en los estudiantes el aprendizaje significativo.	✓		✓		✓		
9	Los docentes toman en cuenta las necesidades, estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
10	La institución educativa atiende a los estudiantes según la diversidad de necesidades y su contexto.	✓		✓		✓		
11	En los procesos pedagógicos, las metas, procedimientos y resultados se relacionan coherentemente.	✓		✓		✓		

N°	DIMENSION 3: Equidad	Si	No	Si	No	Si	No
12	El director tiene un trato equitativo con los docentes respetando las individualidades.	✓		✓		✓	
13	La Institución Educativa no condiciona la matrícula para el ingreso a la Institución Educativa	✓		✓		✓	
14	La Institución Educativa da a conocer a las familias los recursos o servicios que pueden tener a su disposición	✓		✓		✓	
15	La Institución Educativa atiende a estudiantes con necesidades educativas específicas.	✓		✓		✓	
16	Los docentes gozan de igualdad de oportunidades en las distintas actividades.	✓		✓		✓	
17	La Institución Educativa mantiene una estrecha comunicación con los padres de familia, con el objetivo de informar oportunamente la situación académica de los estudiantes.	✓		✓		✓	
18	La Institución Educativa plasma en proyectos los productos obtenidos del currículo oculto.	✓		✓		✓	
19	En la Institución Educativa se administra los recursos financieros priorizando las necesidades de la comunidad educativa.	✓		✓		✓	
20	El mobiliario está distribuido de acuerdo a las necesidades de la institución	✓		✓		✓	
N°	DIMENSION 4: Eficacia	Si	No	Si	No	Si	No
21	La Institución Educativa se organiza para el cumplimiento de las metas, objetivos e indicadores durante el año escolar.	✓		✓		✓	
22	Para el logro de objetivos se establecen vínculos entre proyectos y metas.	✓		✓		✓	
23	En la Institución Educativa se designan los recursos de acuerdo a los requerimientos de la planificación.	✓		✓		✓	
24	Los servicios educativos que presta la Institución Educativa logran alcanzar los resultados esperados en los estudiantes.	✓		✓		✓	

Nº	DIMENSION 5 : Eficiencia	Si	No	Si	No	Si	No
25	Los documentos solicitados a la dirección, son entregados en el tiempo previsto.	/		/		/	
26	Existe en la Institución Educativa una adecuada distribución del mobiliario, materiales e infraestructura que permite el desarrollo eficiente en la enseñanza.	/		/		/	
27	La distribución de funciones del personal de la Institución Educativa va en función de objetivos institucionales	/		/		/	
28	La Institución Educativa cuenta con una adecuada organización escolar con el objetivo de atender las necesidades de los estudiantes.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El presente instrumento goza de suficiencia para ser aplicable,

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Pomacayo Palomino, Illich I. DNI: 43700917

Especialidad del validador: Gestión Educativa

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

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

15 de Junio del 2019



Firma del Experto Informante.

Anexo 8 :Base de Datos (prueba piloto)

		v1										v2																																																					
		d1v1					d2v1					d3v1					d4v1					d5v1																																											
N°	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26	i27	i28	i29	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26	i27	i28	i29																	
1	1	4	4	2	4	1	2	3	1	3	2	3	2	4	3	4	1	3	1	3	3	2	1	2	2	2	5	5	4	1	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	3	3	1	4	4	3	3								
2	1	4	3	3	1	3	1	2	2	3	2	1	3	4	3	3	1	4	1	3	3	3	1	1	1	3	4	4	4	3	2	1	1	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	4								
3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	1	2	4	1	3	3						
4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	2	4	4	4	3	2	3	2	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3								
5	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	4	3	3	3	4	1	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	2	4	4	3								
6	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	2	4	4	4	3	4	1	3	3	1	1	1	3	2	4	4	3	2	1	3	2	2	2	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	2	2	3	4	4	3	2	3							
7	1	3	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	3	1	3	3	2	1	1	1	3	1	2	3	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	2	3								
8	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2							
9	2	4	3	4	4	2	2	2	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	2	5	4	4	3	3	3	2	4	2	5	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3									
10	4	1	4	3	2	2	1	3	1	1	3	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	3	2	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	2	4	2	3	4	2	3	2	3	2	2	4	4	3	3								
11	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	2							
12	1	1	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	3	5	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3								
13	1	3	1	3	1	1	4	2	1	3	4	3	3	3	2	2	1	2	2	1	3	1	1	3	2	3	4	5	1	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	2	2	4	4	3	5	1	3	3	4	5	4	3	2									
14	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
15	1	1	1	3	3	1	2	3	1	3	1	2	2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	2	2						
16	3	4	2	2	2	2	2	1	4	1	3	3	4	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	4	2	1	4	4	3	3	2							
17	3	4	1	4	1	3	3	3	1	3	3	3	1	4	3	3	4	1	1	3	3	1	1	1	3	5	4	3	2	3	2	2	2	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3						
18	2	2	1	2	2	2	3	3	1	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	1	1	1	2	2	1	3	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	4	4	2	2					
19	1	1	4	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	4	2	2	1	3	3	3	1	2	1	2	1	2	4	4	4	2	2	3	2	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
20	2	3	3	3	3	3	1	1	2	3	2	2	3	4	4	2	3	4	1	1	1	1	1	1	1	5	2	4	1	1	2	3	1	1	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	3	4	4	4	2	3					
21	1	2	4	3	4	1	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	2	4	2	1	1	2	1	2	1	4	3	3	1	3	3	1	2	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3						
22	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Anexo 9:Artículo científico

Artículo científico

Liderazgo Directivo y Calidad educativa en la Institución Educativas N°0026 Aichi Nagoya,
Ate.

2019

AUTORA

Br.. María Elena Encalada Alarcón

Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo Ate

RESUMEN

La presente investigación que lleva por título “Liderazgo Directivo y Calidad Educativa en la Institución Educativa N°0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019 se llevó a cabo con el objetivo identificar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la Calidad educativa. Tuvo como marco teórico a Viviane Robinson y la UNESCO. El tipo de investigación fue básica,el nivel fue descriptivo correlacional y presentó un diseño no experimental de corte transversal. Se contó con una población de 56 docentes considerando un muestreo no probabilístico de conveniencia. Se empleó la técnica de la encuesta y se aplicó los instrumentos “Cuestionario de Liderazgo Directivo” y “Cuestionario de la Calidad Educativa” de autoría de la investigadora, las cuales para su validación fueron sometidas a jueces de expertos y al alfa de Crombach. Se obtuvo la confiabilidad de cada instrumento de 0,840 y 0,846 por cada variable. Los datos obtenidos fueron procesados en el programa SPSS vs25, en los que se obtuvieron resultados de la relación entre las dimensiones de la variable Liderazgo directivo (Establecimiento de metas y expectativas, Manejo estratégico de recursos, Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo, Promoción y participación en el

aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado, Asegurar un entorno ordenado y de apoyo) y la variable Calidad educativa. En la comprobación de hipótesis se utilizó la prueba no paramétrica de Spearman demostrando que existe relación entre el Liderazgo directivo y la Calidad educativa en la Institución educativa N°0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019 puesto que el grado de correlación de Spearman fue de 0,488 por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de la investigación.

Palabras claves: liderazgo, directivo, calidad, educación.

ABSTRACT

The present research entitled “Leadership Leadership and Educational Quality in the Educational Institution N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019 was carried out with the objective of identifying the relationship between directive leadership and Educational Quality. It had as a theoretical framework Viviane Robinson and UNESCO. The type of research was basic, the level was descriptive correlational and presented a non-experimental cross-sectional design. A population of 56 teachers was considered considering a non-probabilistic convenience sampling. The survey technique was used and the “Leadership Leadership Questionnaire” and “Educational Quality Questionnaire” authored by the researcher were applied, which for validation were submitted to expert judgment and Crombach's alpha. The reliability of each instrument of 0.840 and 0.846 for each variable was obtained. The data obtained were processed in the SPSS vs 25 program, in which results were obtained from the relationship between the dimensions of the variable Leadership leadership (Setting goals and expectations, Strategic resource management, Planning, coordination and evaluation of teaching and education). curriculum, Promotion and participation in the teaching and professional development of teachers, Ensuring an orderly and supportive environment) and the variable Educational quality. In the hypothesis test, the non-parametric Spearman test was used demonstrating that there is a relationship between managerial Leadership and the Educational Quality in the Educational Institution No.0026 Aichi Nagoya ,Ate, 2019 since the degree of Spearman's correlation was 488, so the null hypothesis was rejected and the research hypothesis was accepted.

Keywords: leadership, manager, quality, education

INTRODUCCIÓN

En el presente siglo donde la era del conocimiento y la globalización caracterizan al mundo actual, se van vislumbrando cambios de manera acelerada a tal punto que demanda a las Instituciones Educativas enfrentar retos cada vez más exigentes. Y siendo el director el que asume la responsabilidad de guiar y de brindar un ambiente óptimo para el buen aprendizaje de los discentes, es que se pone en relieve su capacidad de liderazgo.

Por ello, el tema de Liderazgo directivo ha ido tomando fuerza dentro de las políticas educativas, pues según investigaciones éste ha ido generando un impacto favorable en la efectividad y mejora educativa. Todo ello, gracias a la facultad de independencia que han ido asumiendo los directores eficaces en las instituciones educativas.

En este sentido, según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2014, p. 23) las investigaciones realizadas en América Latina y el Caribe (ALC), con respecto al fortalecimiento del director como líder, concluyen que, a pesar que las políticas iniciales enfocadas a las funciones de los directivos han ido avanzando en pro de lograr un liderazgo directivo eficaz en las escuelas, aún perduran dificultades tanto en coordinaciones internas, como en la toma de decisiones. Y frente a esto, a pesar de haberse diseñado programas de formación para directores, éstas no han contribuido a dar respuesta a las exigencias planteadas. De esta manera, este diagnóstico permite considerar en todos los niveles de enseñanza una educación de calidad, reforzando las capacidades de los líderes educativos.

Así mismo, el Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE, 2014, p.14) señala que la Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes (UMC, 2008) realizó una investigación en el Perú dando como resultado que los directores registran que dedican el mayor porcentaje de su tiempo a realizar funciones administrativas, limitando así el apoyo pedagógico al docente.

En ese mismo año, dentro del desarrollo de la Evaluación Censal de Estudiantes (ECE 2014), los directores del nivel primario desarrollaron una encuesta en base a cinco indicadores

que contenía una escala de liderazgo pedagógico con el objetivo de describir la forma en que el director dirigía la institución en relación con el rendimiento de los estudiantes. El resultado fue que el 43,1% obtuvieron un perfil Medio a Alto, en tanto la mayor parte obtuvieron un 56,9% alcanzando un perfil Bajo a Medio, concluyendo así, que los directores no logran cumplir los indicadores de manera óptima (UMC, 2018, pp. 5-6).

Por lo expuesto, se puede señalar que el liderazgo escolar que lo llevan a cabo los directores es primordial pues va impactar en la calidad educativa que brindan las instituciones.

En esa línea, en el ámbito local podemos mencionar que existen situaciones empíricas que muestran que en la institución educativa N°0026 Aichi Nagoya ubicado en Ate, Lima-Perú se evidencian dificultades en cuanto a rendición de cuentas, falta de convocatoria para actividades colectivas, así como para consensuar acuerdos con la comunidad educativa con respecto a proyectos planteados por la dirección. Aunque estas actividades se enmarcan en la normatividad, éstas no son tomadas con buena disposición por la comunidad educativa. Además, los resultados obtenidos en la ECE (2018) realizada a estudiantes del segundo año del nivel secundaria arrojan un 48.4% ubicándose entre el nivel “Previo al Inicio” y “en Inicio” en cuanto a lectura; y en el área de matemática el 63.3% se ubican entre “Previo al inicio” y “en Inicio”, situación que refleja que la Institución Educativa no está siendo eficiente, no apreciándose de manera significativa el ejercicio de liderazgo del director.

Si bien es cierto que la forma de trabajo que viene desarrollando el directivo de la mencionada institución obedece a cierto estilo de liderazgo, ésta no tiene el respaldo de la institución, observándose que la toma de decisiones se da de manera vertical, sin tomar en cuenta las ideas y sugerencias de la comunidad educativa.

Del mismo modo, la Ley General de Educación (LGE, 2003) N° 28044 indica en el artículo 13 ,que todas las personas alcanzan la mayor formación a través de la calidad educativa para enfrentar los desafíos de la sociedad, convivir armoniosamente y seguir aprendiendo. Para ello, las Instituciones requieren repensar las metas propuestas planteadas a partir de un diagnóstico consensuado, de tal manera que puedan reconocer sus potencialidades y

debilidades para así plantearse retos y aplicar estrategias en mejora de su accionar docente y el desarrollo educativo del estudiante.

Por ello, se hace necesario que el director asuma un liderazgo que le permita enfrentar desafíos e impactar de diversas formas en la actividad docente, tanto en sus motivaciones como en sus capacidades, pues con su accionar creará condiciones adecuadas para un buen aprendizaje, brindando así calidad en la educación.

De ahí la necesidad de realizar esta investigación acerca del Liderazgo Directivo y Calidad educativa en la Institución Educativa N°0026, Aichi Nagoya Ate, 2019 para identificar la relación entre ellas.

Finalmente con ello, se busca fortalecer el rol directivo de la institución educativa N°0026, pues al dar a conocer planes de mejora en cuanto al ejercicio del liderazgo éste redundará en una educación de calidad

METODOLOGÍA

Esta investigación fue cuantitativa y de tipo básica .El diseño utilizado fue el No experimental por cuanto el estudio se ejecutó sin el manejo intencional de las variables, las cuales se observan y analizan desde el contexto en que se presentan. Hernández, Hernández, Fernández y Baptista. (2016, p. 152)

Hernández, Fernández y Baptista. (2016, pp. 98-128), señala que un diseño es una estrategia que tiene la finalidad de recoger información esperada para dar respuesta a interrogantes planteadas. En este sentido, el tipo de diseño aplicado fue el correlacional donde se relacionan las dos variables las cuales están enmarcadas en un contexto determinado. Siendo estas variables de estudio, el Liderazgo directivo y la calidad educativa, se representa en el diagrama siguiente:

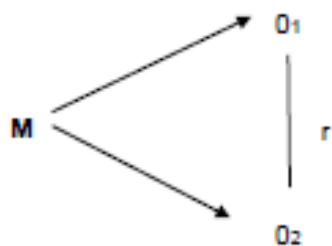


Figura 1

M = Docentes

O1 = Liderazgo Directivo

O2 = Calidad Educativa

r = Relación de la variable

En esta investigación los datos recolectados se realizaron en un solo momento, para describir y analizar la relación e incidencia entre ambas variables por lo que, por su temporalidad es de tipo transversal (Hernández, Fernández y Baptista. 2016, p. 154).

Lepkowski, (2008b, citado en Hernández, Fernández y Baptista 2014, p. 174), señala que una población está formada por la agrupación de los casos que se ajustan a características comunes. Para el presente estudio, la población la integraron por 56 docentes de la institución educativa N° 0026, quienes pertenecen a los tres niveles educativos.

La muestra lo forma una fracción de la población, extraída ya sea por muestreo probabilístico como no probabilístico (Sánchez, Reyes y Mejía, 2016, p. 94). En esta investigación se optó por el muestreo No probabilístico, de conveniencia, por ser beneficioso a los fines de la investigación, ya que está dirigida a la obtención de todos los datos para su análisis respectivo.

Por tanto, se estimó la muestra a partir de los criterios de inclusión y de exclusión cuya elección se determina teniendo en cuenta el sentir u opinión personal del investigador Hernández y Fernández (2014, p. 390)

Teniendo en cuenta que la técnica representa el conjunto de procedimientos que accede al investigador el manejo de los instrumentos en la aplicación de los métodos (Sánchez, Reyes y Mejía, 2016, p. 129) y que éstas pueden ser múltiples. En esta investigación se ha manejado la técnica de la Encuesta, la que permitió recolectar los datos de las variables: Liderazgo directivo y Calidad educativa con el fin obtener resultados en función a los objetivos y comprobar hipótesis.

Como lo señala Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 174), el instrumento de medición es el medio con que cuenta el investigador para recolectar información sobre las variables que desea medir.

Para la primera variable, Liderazgo directivo, se hizo uso del instrumento “Cuestionario de Liderazgo Directivo” de autoría de la investigadora, donde se consideraron cinco dimensiones basado en Robinson, V. (2007,2011), las cuales fueron: a)Establecimiento de metas y expectativas, b)Manejo estratégico de recursos, c)Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo, d)Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y e)Asegurar un entorno ordenado y de apoyo. Para dicha elaboración se establecieron indicadores para la formulación de los ítems según dimensiones.

El cuestionario estuvo conformado por 29 ítems redactados en forma positiva las cuales constaban de enunciados con afirmaciones. Para ello, los encuestados que son docentes que están bajo el liderazgo de un director, debieron indicar su opinión sobre la forma de ejercer el Liderazgo Directivo en una escala de Likert que va de uno al cinco, donde 1) significa Nunca, 2) Casi Nunca, 3)A veces, 4) Casi Siempre y 5) Siempre.

Su administración fue llevada a cabo es en forma grupal y el tiempo empleado fue de 30 minutos aproximadamente.

En cuanto a la variable Calidad Educativa, se tomó el instrumento “Cuestionario de la Calidad Educativa” igualmente de la autoría de la investigadora considerándose cinco dimensiones basado en la UNESCO (2013) siendo éstas: a)Relevancia, b)Pertinencia

c)Equidad, d)Eficacia, y e)Eficiencia. De la misma forma se elaboraron indicadores con sus respectivos ítems.

RESULTADOS

En la presente investigación se realizó el análisis estadístico en función al objetivo general que fue determinar la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y la Calidad Educativa en la las Institución Educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate ,2019.

Análisis comparativo entre Variables (tabla cruzada)

Tabla

Tabla cruzada Variable Liderazgo Directivo y Calidad Educativa

		Tabla cruzada v1 (Agrupada)*v2 (Agrupada)			
		Calidad Educativa (Agrupada)			
			Malo	Regular	Total
Liderazgo	Malo	Recuento	0	14	14
Directivo		% dentro de v1 (Agrupada)	0,0%	100,0%	100,0%
(Agrupada)	Regular	Recuento	1	41	42
		% dentro de v1 (Agrupada)	2,4%	97,6%	100,0%
Total		Recuento	1	55	56
		% dentro de v1 (Agrupada)	1,8%	98,2%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la Institución Educativa N° 0026 de Ate

La tabla, nos muestra las variables de estudio, las cuales si las vemos en forma independiente, se podría afirmar que del 100%(42) el 97,6% (41) docentes opinan que el **liderazgo directivo** es regular al igual que la **calidad educativa** .

Por ello, el objetivo general de la investigación es determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la Calidad educativa en la Institución educativa N° 0026 Aichi Nagoya,

Ate, que a la luz de los resultados podemos interpretar que cuando el liderazgo directivo se da en forma regular, la Calidad educativa también se da en el mismo nivel.

Prueba de Hipótesis

Prueba no paramétrica y correlación de Spearman

La contrastación de las hipótesis se experimentó utilizando el Coeficiente de Spearman, ya que la prueba de normalidad de la variable liderazgo directivo es **No** normal, porque su valor “p” (Sig.) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$; y la variable calidad educativa es normal debido a que su valor “p” (Sig.) es mayor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$.

Tabla N°29

Prueba de Normalidad de los datos y estadístico de Prueba

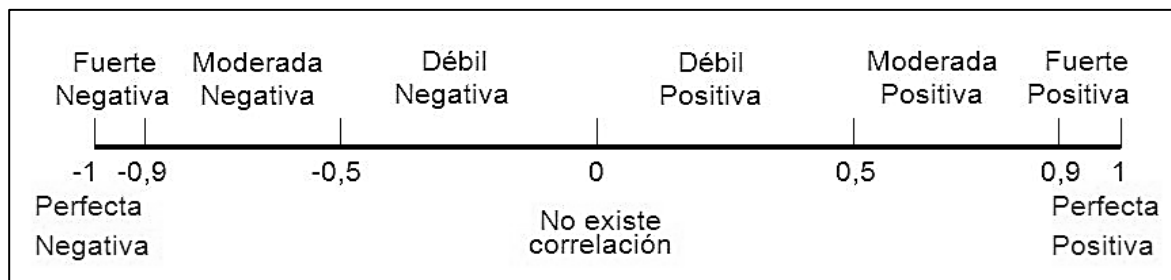
Variables	Kolmogorov-Smirnov			Resultado	Prueba a utilizar
	Estadístico	gl	Sig.		
Liderazgo directivo	.148	56	.004	No normal	Correlación de Spearman
Calidad educativa	.111	56	.084	Normal	

Fuente: SPSS 25

Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, ya que el tamaño de la muestra es considerado como grande (56 encuestas).

Tabla N°30

Regla de interpretación de Correlación de Spearman



Fuente: (Sampieri, 2003)

En cuanto a la tabla de la interpretación de Correlación de Spearman, se puede establecer lo siguiente: de 0 a 0.5 es una relación débil, 0.5 al 0.9 es una relación positiva moderada; 0.9 a 1, es una relación positiva fuerte; por otra parte, si el resultado es de 0 al -0.5 es una relación baja negativa, de -0.5 a -0.9 es una relación moderada negativa y de -0.9 a -1 es fuertemente negativa

Prueba de hipótesis

Hipótesis general:

i. Hipótesis de Investigación

H₁ Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la Calidad educativa en la Institución Educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019.

ii. Hipótesis Estadística

H₀: No existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la Calidad educativa en la Institución Educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019.

Nivel de confianza.

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

iii. Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada “ p ” es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada “ p ” es mayor que α .

iv. Prueba estadística

Tabla

Correlación de Spearman para la variable Liderazgo directivo y Calidad educativa

		Calidad educativa
	Correlación de Spearman	,488
Liderazgo directivo	Sig. (bilateral)	.000
	N	56

Fuente: Encuesta realizada a los docentes de la Institución Educativa N° 0026, Ate.

Descripción del grado de relación entre las variables

Al observar la tabla, vemos que el análisis estadístico señala que el grado de correlación de Spearman fue de ,488. Por ello podemos concluir que existe una relación entre el liderazgo directivo y la Calidad educativa en la Institución Educativa N° 0026, Aichi Nagoya, Ate, 2019.

Decisión estadística

El valor de significación observada en la Correlación de Spearman resultó $p = 0.000$, siendo menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$. entre el Liderazgo Directivo y la Calidad educativa, se obtuvo De tal forma, significa que el Liderazgo directivo y la Calidad educativa en la Institución Educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019 tienen una relación significativa. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

DISCUSIÓN

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación que existe entre el Liderazgo directivo y la Calidad educativa en la Institución Educativa N° 0026, Aichi Nagoya, Ate, 2019, pudiéndose comprobar que existe una relación en un nivel regular (73,2%) entre las variables Liderazgo Directivo y la Calidad educativa, por lo que se observa que cuando el ejercicio del liderazgo directivo es regular, la calidad educativa también lo es, esta afirmación se sustenta con lo señalado por la OEI cuando refiere que para llegar a la calidad educativa las acciones del director deben contribuir al desenvolvimiento pedagógico de la institución.

El objetivo descrito se fundamenta en la hipótesis general, ya que se demuestra una correlación moderada positiva de Spearman de (0,488). También, es preciso destacar que en la prueba de hipótesis específica, todas las dimensiones de la variable Liderazgo directivo como Establecimiento de metas y expectativas, Manejo estratégico de recursos, Planificación coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, Promoción y participación en el aprendizaje del desarrollo profesional del profesorado y Asegurar un entorno adecuado y de apoyo, tienen correlación con la variable Calidad educativa en distintos niveles. Tal es el caso de la dimensión Asegurar un entorno adecuado y de apoyo, que evidencia una débil correlación (0,291 de Spearman) con el nivel de calidad educativa brindada en la institución, pues los docentes consideran que el ejercicio del liderazgo en cuanto a la resolución pacífica de conflictos, gestión de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo y comunicación fluida con los actores de la comunidad es regular al igual que la calidad educativa brindada en la institución educativa. Por otro lado, cabe resaltar que la dimensión Manejo estratégico de recursos y la calidad educativa, tienen un mayor grado de correlación positiva alcanzando en la prueba de Spearman un valor de 0,497, lo que nos indica una correlación moderada, es decir que los maestros perciben que cuando en el ejercicio del liderazgo directivo se toman en cuenta indicadores como: gestión de infraestructura, asignación de materiales y recursos, administración de los recursos financieros, administración de recursos humanos y enfoque sistémico del mejoramiento escolar la calidad educativa se presenta en el mismo nivel. Así, a pesar que en ambas hay una correlación positiva con la variable calidad educativa hay una mayor consistencia cuando se refiere a un liderazgo de la

gestión administrativa mientras que en lo pedagógico aún falta consolidarse, lo mismo que puede interpretarse que la calidad educativa logra alcanzar un nivel regular gracias a las capacidades propias de los docentes.

Estos resultados se sustentan en los trabajos de Robinson (2009) en el que señala que, desde las perspectivas directivas, el liderazgo directivo no sólo debe poseer competencias administrativas sino pedagógicas que le permitan mejorar la enseñanza aprendizaje en todo su proceso, en tal sentido el liderazgo directivo debe enfocarse en primer orden en lo pedagógico. Por su parte, Camarero (2015), en su investigación titulada “Dirección Escolar y Liderazgo: Análisis del desempeño de la figura directiva en centros de Educación Primaria de Tarragona”, analizó en los directores, el ejercicio de la dirección escolar en cuanto al perfil a nivel profesional y de competencia. Así se planteó analizar las tareas y labores que llevan a cabo, al igual que establecer el grado de satisfacción que obtienen en relación a su cargo y necesidades para un liderazgo ideal. Los resultados evidenciaron que los modelos directivos basados en la gestión, es mayor a los basados en el liderazgo pedagógico, resultado que se asemeja con la presente investigación por cuanto la gestión de infraestructura, asignación de materiales y recursos, administración de recursos financiero y humano, indicadores de manejo estratégico de recurso se correlaciona de manera moderada con la calidad educativa (0,497), en comparación a otras dimensiones.

En esta misma línea, se observa en la investigación de Oliva (2017), titulada “Relación entre liderazgo del director y la calidad educativa en la institución educativa Alfredo Bonifaz. Caso docente-2017” en la que planteó determinar la relación que existe entre el liderazgo del director y la calidad educativa de dicha institución, estableciéndose que existe relación entre ambas variables resultados que se asemejan con el presente estudio. Cabe resaltar que, en la dimensión planteada por Oliva como Administrativa, se establece un grado de relación directa con la calidad educativa ya que indican que el director administra adecuadamente los recursos humanos, optimiza la utilización de recursos materiales y demuestra eficiencia administrativa, lo que no ocurre con la dimensión pedagógica de dicha investigación al igual que en nuestra investigación. También encontramos semejanza con la investigación de Malaver (2014), quien realizó un estudio sobre el “Liderazgo Directivo y la Calidad Educativa de la institución

educativa N° 82003 Nuestra Señora de la Merced - Cajamarca, 2014”. Los resultados arrojaron que existe influencia significativa entre el liderazgo directivo y la calidad educativa de la mencionada institución educativa. La diferencia está en que en esta investigación se tomó en cuenta otras dimensiones para la variable liderazgo directivo como dirección de futuro, rediseño de la organización y gestión de la instrucción, siendo esta última la que corrobora con nuestra investigación en tanto se asemeja a la dimensión planificación coordinación evaluación de la enseñanza y el currículo. Por otro lado, en cuanto a la variable calidad educativa se consideró las dimensiones de: gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión institucional, las cuales difieren de las planteadas por UNESCO (2016) en la que sostiene que la calidad debe ir más allá de asegurar el ingreso y la continuidad en las aulas; es decir registrar en qué concisiones se da la enseñanza aprendizaje y cuáles son los logros académicos de los estudiantes.

Así mismo, Changanaqui y Huapaya (2017) desarrollaron la tesis “Estilos de Liderazgo Directivo y la Calidad de Gestión Educativa desde la percepción docente de cuatro Instituciones Educativas Públicas” Su objetivo fue establecer la concordancia que existe entre los estilos de liderazgo directivo y el nivel de calidad de gestión educativa desde la mirada del profesor. Se tuvo como resultado que la calidad de gestión educativa se relaciona altamente con los estilos de liderazgo directivo, resaltando predominantemente el estilo de liderazgo Transformacional con un resultado de 59.77% y con un nivel de aceptabilidad de 47.7% en la calidad de gestión educativa. Así mismo, se demostró que, en los directores, el tipo de liderazgo que prevalece es el transformacional, pero se distingue una relación más significativa entre el líder correctivo/evitador y la calidad de gestión educativa., contraponiéndose así a los resultados de nuestra investigación por cuanto difiere del tipo de liderazgo directivo planteado en nuestra investigación.

A ello se suma la investigación de Guamán (2018), al elaborar un estudio sobre la “Incidencia del liderazgo directivo y docente en la calidad educativa de un Instituto Tecnológico Superior, de la ciudad de Loja, periodo 2017”, donde analizó cómo el liderazgo directivo y docente incide en la calidad educativa determinando que en la institución el estilo participativo y capacitador fueron los predominantes. En este sentido, se corrobora con la presente

investigación en lo planteado en el sustento teórico planteado por Leithwood (2009), donde el liderazgo pedagógico abarca ambos estilos. Así sostiene que el liderazgo pedagógico congrega a docentes para lograr metas participativas en la institución haciendo alusión a la estimulación intelectual, es decir a la capacitación, donde prima la colaboración en un contexto de buenas relaciones y con un alto interés por el desarrollo profesional, redundando todo ello en la calidad educativa. Además, Guamán reconoció la significativa vinculación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, puesto que genera condiciones favorables y propicia el desarrollo activo de los miembros, lo que se persigue entre otras cosas en un liderazgo pedagógico. Finalmente, estableció que los estilos de liderazgo más adecuados en los docentes son el capacitador y participativo, y que combinados con el afiliativo resulta idóneo en la práctica docente, pues tiene como característica velar por el equipo.

Por otro lado, en la investigación de Ramos (2017) sobre el “Liderazgo Transformacional de los docentes y Calidad Educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01- 2016” con el fin de establecer el grado de relación entre el Liderazgo Transformacional y la Calidad Educativa, se encontró que existe un alto nivel de correlación de la variable Liderazgo Transformacional con la Calidad Educativa (0,844), investigación que se alinea con la presente investigación en tanto que el liderazgo transformacional concebido por Bolívar (2010) hace referencia al liderazgo pedagógico sosteniendo que cuando la influencia del liderazgo va direccionado al mejoramiento de los aprendizajes éste se enlaza con el aprendizaje del estudiante. En el mismo sentido, Flores (2015) en su tesis “El liderazgo de los equipos directivos y el impacto en el resultado de los aprendizajes”, que tuvo como finalidad analizar de qué manera los estilos de liderazgos de los equipos directivos se relacionan con la eficacia de las instituciones que obtuvieron buenos desempeños en el rendimiento de sus estudiantes en las mediciones Simce, llegando a la conclusión que el liderazgo transformacional es un predictor del mejoramiento escolar. En otro sentido, por los resultados encontrados, Mina (2018) en su investigación, “Percepción del estilo de liderazgo del director y la satisfacción de los estudiantes del bachillerato de la Corporación Educativa Adventista, sede Cábulo, de la ciudad de Cali, Colombia”, planteó como objetivo determinar la relación entre la percepción del liderazgo del director (transformacional–transaccional) y la satisfacción de los estudiantes señaló que existe una relación significativa positiva de la

satisfacción estudiantil con la percepción que los estudiantes tienen sobre el liderazgo del director. De esta manera, los estudiantes manifiestan estar contentos, tener claramente definidos los roles de cada miembro de la comunidad y reconocen el trato respetuoso que les brinda su director. En tal sentido se contradice con los resultados de la presente investigación en tanto que, en el liderazgo directivo, en la dimensión asegurar un entorno ordenado, en la que contempla indicadores como: resolución pacífica de conflictos, gestión de estrategia de prevención y comunicación fluida con los actores de la comunidad su correlación es baja con la variable calidad educativa la que se puede deducir su vinculación con la dimensión pertinencia en la que se considera el desarrollo de ayuda al estudiante

Otros resultados hallados por investigadores con las variables: liderazgo directivo y desempeño docente tenemos a Monroy (2013) quien realizó un estudio titulado “Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente” con el objetivo de examinar el liderazgo directivo en la efectividad del desempeño docente. Los resultados encontrados fueron que: el tipo de Liderazgo se perfila hacia un liderazgo autoritario, el cual genera que el docente no trabaje en un ambiente favorable y motivador perjudicando de esta manera su desempeño. Desde este aspecto, se contraponen con lo planteado en esta investigación pues la correlación entre el liderazgo pedagógico se correlaciona positivamente con la calidad educativa en la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesional (0.331). Por el contrario, se alinean con nuestra investigación, Argote (2018) en la investigación “Liderazgo de los directivos y su influencia con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel de educación secundaria de la provincia de Ilo, Moquegua 2016” quien realizó un estudio con la finalidad de conocer la influencia del liderazgo directivo en el desempeño de los docentes de dichos colegios, llegando a la conclusión de la existencia de una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en dichos colegios. Se suman a ello también Arana y Coronado Arana y Coronado (2017) quienes llevaron a cabo la investigación “Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro”, con la finalidad fue establecer cómo se relacionan los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en la mencionada institución concluyeron que en ambas variables hay

una relación alta y directa, destacando que el estilo predominante es el Liderazgo Transformacional y que los profesores de dicha institución poseen un nivel de desempeño alto.

En suma, cabe resaltar que, si bien otras investigaciones coinciden con la presente investigación en los resultados, se debe señalar que las variables están enmarcadas en un enfoque diferente pues consideran al Liderazgo directivo se inclinan más por un liderazgo gerencial, administrativo mientras que, en esta investigación, el enfoque es pedagógico donde el líder tiene como objetivo principal el logro de los aprendizajes de los estudiantes a partir de las dimensiones que Robinson plantea. En ese sentido, también la calidad educativa es percibida desde un enfoque diferente como es el enfoque de derechos donde la finalidad de la educación es desarrollar competencias de tal manera que el aprendizaje adquirido en la escuela pueda servir para resolver problemas de la vida diaria. Para ello se tomaron en cuenta como dimensiones de la Calidad educativa, la: Relevancia, Pertinencia, Equidad, Eficacia y Eficiencia. Dichos enfoques fueron abordados en la medida que cuanto más grande sea la influencia de los líderes en el aprendizaje y sus relaciones con los profesores en la actividad básica de la enseñanza y el aprendizaje, mucho más será su influencia en el aprendizaje de los estudiantes trayendo como efecto una calidad en la enseñanza.

CONCLUSIONES

Existe una correlación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la calidad educativa en la Institución Educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019, tal como se observa que el p-valor (Sig.) es de 0,000 menor que 0,05; siendo el grado de relación de 0,488. Por tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 por lo que implica que si se incrementa el liderazgo directivo también se incrementará la calidad educativa.

Podemos afirmar con un 95% de probabilidad que existe una correlación directa significativa entre la dimensión establecimiento de metas y expectativas y la calidad educativa en la institución educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019 tal como se observa que el p-valor (Sig.) es de 0,009 menor que 0,05; existiendo una correlación de 0,346. Por tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 por lo que implica que si se incrementa la dimensión establecimiento de metas y expectativas también se incrementará la calidad educativa.

Podemos afirmar con un 95% de probabilidad que existe una correlación directa significativa entre la dimensión manejo estratégico de recursos y la calidad educativa en la institución educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019 tal como se observa que el p-valor (Sig.) es de 0,000 menor que 0,05; existiendo una correlación de 0,487. Por tanto, se rechaza la Ho y se acepta la Hi por lo que implica que si se incrementa la dimensión manejo estratégico de recursos también se incrementará la calidad educativa.

Podemos afirmar con un 95% de probabilidad que existe una correlación directa significativa entre la dimensión planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo y la calidad educativa en la institución educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019 tal como se observa que el p-valor (Sig.) es de 0,018 menor que 0,05; existiendo una correlación de 0,316. Por tanto, se rechaza la Ho y se acepta la Hi por lo que implica que si se incrementa la dimensión planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo también se incrementará la calidad educativa.

Podemos afirmar con un 95% de probabilidad que existe una correlación directa significativa entre la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado la calidad educativa en la institución educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019 tal como se observa que el p-valor (Sig.) es de 0,013 menor que 0,05; existiendo una correlación de 0,331. Por tanto, se rechaza la Ho y se acepta la Hi por lo que implica que si se incrementa la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado también se incrementará la calidad educativa.

Podemos afirmar con un 95% de probabilidad que existe una correlación directa significativa entre la dimensión asegurar un entorno ordenado y de apoyo y la calidad educativa en la institución educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019 tal como se observa que el p-valor (Sig.) es de 0,030 menor que 0,05; existiendo una correlación de 0,291. Por tanto, se rechaza la Ho y se acepta la Hi por lo que implica que si se incrementa la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado también se incrementará la calidad educativa.

REFERENCIAS

- Bolívar, A. (2014). Liderazgo educativo y desarrollo profesional docente: Una revisión internacional. En J. Ulloa y S. Rodríguez (eds): *Liderazgo escolar y desarrollo profesional de docentes: Aportes para la mejora de la escuela*. RIL editores, (pp. 61-103). Universidad de Concepción (Chile).
- Hernández, R. & Fernández, C. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta edición). México D.F.: Mc Graw Hill/Interamericana Editores S.A.
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas?* Santiago de Chile: Salesianos.
- Malaver, R. M. (2014) *Liderazgo Directivo y la Calidad Educativa de la institución educativa N° 82003 Nuestra Señora de la Merced - Cajamarca, 2014*. (Tesis de maestría). Recuperado de la base de datos.
- Ministerio de Educación del Perú. (2003). Ley N°28044. *Ley General de Educación*. Lima: MINEDU.
- Oliva, A. A. (2017). *Relación entre liderazgo del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Alfredo Bonifaz. Caso docentes – 2017*. (Tesis doctoral). Recuperado de la base de datos. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/170>
- Robinson, V.M.J., Lloyd, C.A., & Rowe, K.J. (2008). *The impact of leadership on school outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types*. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635-674.
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Editorial Bussines Suport.
- UNESCO (2014). *El liderazgo escolar en América Latina y el Caribe. Un estado del arte con base en ocho sistemas escolares de la región*. Ver en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002327/232799s.pdf>

Declaración jurada del artículo científico

Yo, María Elena Encalada Alarcón, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Ate; declaro que el artículo científico titulado "Liderazgo directivo y calidad educativa en la Institución Educativa N°0026 Aichi Nagoya Ate ,2019", presentada en 20 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Lima, 7 de agosto de 2019


Encalada Alarcón, María Elena
D.N.I N° 06559269

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Freddy Antonio Ochoa Tataje, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **"Liderazgo directivo y calidad educativa en la Institución Educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019"** de la estudiante María Elena Encalada Alarcón ; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 23% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 31 de octubre del 2019.



Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje
DNI: 07015123



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION
Libreazo directivo y calidad educativa en la Institución Educativa N°0026 Alca Higuera, Are. 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Administración de la Educación

AUTORA:
M^g. María Elvira Escalada Alvarez (986-991-8016-1501)

ASESOR:
M^g. Adolfo Silva Navarro (986-991-8066-221)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ
2019




Resumen de coincidencias

23 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver Fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias	
1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante 14 %
2	repositorio ucv.edu.pe Fuente de internet 5 %
3	repositorio ucv.edu.pe Fuente de internet 1 %
4	revista ucv.edu.pe Fuente de internet 1 %
5	repositorio ucv.edu.pe Fuente de internet <1 %
6	www.fisic.unari.mv Fuente de internet <1 %
7	epi.inec.unam.edu... Fuente de internet <1 %
8	www.thelibrary.com Fuente de internet <1 %



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo Encalada Alarcón María Elena, identificado con DNI N° 06559269, egresado de la Escuela Profesional de Maestría en Adm. de la Ed. de la Universidad César Vallejo, autorizo () , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "...l. de ca. z. g. n. ...directiva...y...salud...educativa...en la Institución Educativa N° 2026. Auki Nagoya, Ate, 2019" en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

María Encalada Alarcón
 FIRMA

DNI: 06559269

FECHA: 31 de Octubre del 2019.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Dr. María Elena Escalada Alarcón

INFORME TITULADO:

Liderazgo directivo y calidad educativa en
la Institución Educativa N° 0020 Aichi Nagoya,
Aje, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Administración de la educación

SUSTENTADO EN FECHA: 10 de agosto de 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría





FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN