



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Relación entre calidad educativa y liderazgo efectivo de los directivos de la unidad
educativa Dr. Eduardo Granja Garcés 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Luzardo Vargas, Esther Beatriz (ORCID: 0000-0002-9951-1032)

ASESOR:

Dr. Edwin Martín García Ramírez (ORCID: 0000-0002-3483-1158)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA – PERÚ

2019

DEDICATORIA

En Especial a mi Padre Amado Jehová, por permitirme seguir estudiando y guiar mis pasos cada día, porque con el todo es posible y mis Amados Hijos, Carlos y Edward y mi Amado Nieto Jesús, querida Madrecita, gracias a todos por el apoyo incondicional; por confiar en mí, por su paciencia y preocupación; a los tutores, por brindarme los medios para hacer realidad este logro académico; también a esas personas: amigos, amigas, maestros y estudiantes quienes, me han apoyado siempre, y han querido verme culminar esta etapa de mi vida.

La autora

AGRADECIMIENTO

Agradezco A mi Padre Amado Jehová por cuidar de mí, ser mi guía en cada momento de mi vida, y a mis queridos hijos por ser mi inspiración de superación de crecer como persona y profesional, brindando sus consejos y apoyo. y mi esposo por tenerme paciencia y todos mis familiares, Al profesor asesor Eduardo plaza por sus enseñanzas y guía en esta investigación.

A mis compañeros de estudio de la Universidad César Vallejo de Piura que de manera incondicional estuvieron siempre a mi lado y los tendré en mi corazón los quiero mucho.

La autora

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Luzardo Vargas Esther Beatriz, estudiante del Programa de Maestría en Administración educativa de la Universidad César Vallejo - Piura, identificada con C.I.0919073577, con la tesis titulada: Relación entre calidad educativa y liderazgo efectivo de los directivos de la Unidad Educativa DR. Eduardo Granja Garcés 2018.

Declaro bajo juramento:

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

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

Piura, diciembre del 2018.


Luzardo Vargas Esther
C.I.0919073577

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	19
2.1. Tipo y diseño de investigación	19
2.2. Operacionalización de las variables	20
2.3. Población, muestra y muestreo	23
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	23
2.5. Procedimientos	25
2.6. Método de análisis de datos	25
2.7. Aspectos éticos	25
III. RESULTADOS	26
IV. DISCUSIÓN	33
V. CONCLUSIONES	38
VI. RECOMENDACIONES	39
VII. REFERENCIAS	40
VIII. ANEXOS	44
Anexo 1: Cuestionario de calidad educativa	45
Anexo 2: Prueba de confiabilidad C.E.	48
Anexo 3: Matriz de experto C.E.	49

Anexo 4: Cuestionario estilos de liderazgo	59
Anexo 5: Prueba de confiabilidad	61
Anexo 6: Matriz de validación de expertos L.E	62
Anexo 7: Matriz de consistencia	67
Anexo 8: Fotos de los directivos	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Confiabilidad	24
Tabla 2	Distribución de frecuencia de las dimensiones de la calidad educativa de la U.E. “Dr. Eduardo Granja Garcés”	26
Tabla 3	Distribución de frecuencia de las dimensiones del liderazgo efectivo de los directivos de la U.E. “Dr. Eduardo Granja Garcés”	27
Tabla 4	Correlación entre la calidad educativa y el liderazgo efectivo	28
Tabla 5	Correlación entre la calidad educativa y la dimensión liderazgo autoritario	29
Tabla 6	Correlación entre la calidad educativa y la dimensión liderazgo benevolente	30
Tabla 7	Correlación entre la calidad educativa y la dimensión liderazgo consultivo	31
Tabla 8	Correlación entre la calidad educativa y la dimensión liderazgo participativo	32

RESUMEN

La investigación denominada: Relación entre calidad educativa y el liderazgo efectivo de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés 2018, tuvo como objetivo determinar la relación entre la calidad educativa y el liderazgo efectivo de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés. La investigación planteó la hipótesis: Existe relación significativa entre la calidad educativa y el liderazgo efectivo de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés 2018. La población fue de 55 docentes, siendo esta la misma para la muestra. El estudio fue cuantitativo, tipo correlacional, de diseño no experimental. La técnica que se desarrolló fue la técnica de la encuesta y el cuestionario, validaron dos cuestionarios con un coeficiente de 0,824 para el cuestionario de la variable calidad educativa y con un coeficiente de 0,732 para el cuestionario de la variable liderazgo efectivo. Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS versión 23. Los datos obtenidos se dieron a conocer mediante la presentación de tablas y estadísticos descriptivos, así como estadísticos correlacionales (ρ) de Spearman. Los resultados inferenciales muestran que existe relación significativa entre la calidad educativa y el liderazgo efectivo de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés; según los valores alcanzados ($\rho=,437$ y $\text{sig.}=,000$), asimismo se encontró que la calidad educativa se relaciona significativa con las dimensiones liderazgo autoritario-coercitivo, autoritario-benevolente, consultivo y participativo de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés.

Palabras claves: Calidad educativa, uso de información, liderazgo efectivo, liderazgo participativo.

ABSTRACT

The research called: Relationship between educational quality and the effective leadership of the Directors of the Educational Unit Dr. Eduardo Granja Garcés 2018, aimed to determine the relationship between the educational quality and the effective leadership of the Directors of the Educational Unit Dr. Eduardo Garcés farm. The research hypothesized: There is a significant relationship between the quality of education and the effective leadership of the Directors of the Educational Unit Dr. Eduardo Granja Garcés 2018. The population was 55 teachers, this being the same for the sample. The study was quantitative, correlational type, non-experimental design. The technique that was developed was the survey technique and the questionnaire, two questionnaires were validated with a coefficient of 0.824 for the questionnaire of the educational quality variable and with a coefficient of 0.732 for the questionnaire of the effective leadership variable. For the information processing, the SPSS version 23 software was used. The data obtained were made known by presenting tables and descriptive statistics as well as correlational statistics (ρ) from Spearman. The inferential results show that there is a significant relationship between the quality of education and the effective leadership of the Directors of the Educational Unit Dr. Eduardo Granja Garcés; according to the values achieved ($\rho = ,437$ and $\text{sig.} = ,000$), it was also found that the educational quality is significantly related to the authoritarian-coercive, authoritarian-benevolent, consultative and participatory leadership dimensions of the Directors of the Educational Unit Dr Eduardo Granja Garcés.

Keywords: Educational quality, use of information, effective leadership, participatory leadership.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional podemos observar la presencia de un desafío a nivel educativo respecto a su calidad, puesto que existe una serie de contextos en Latinoamérica que da muestra de los requerimientos de atención, sobre todo a ciertos países que claramente reflejan dificultad a fin de financiar necesidades básicas, tales como la educación; y otros contextos que dan muestra de factores de vulnerabilidad en la calidad y la igualdad (Unesco, 2003).

De la Cruz (2011) en su estudio realizado en el Perú, refiere que gracias a este trabajo investigativo es posible afirmar que la manera en que dirige el director viene influyendo significativamente en la eficiencia de los centros educativos. Del mismo modo, es posible observar que la manera en que lidera el director desde un enfoque transformacional ejerce una influencia significativa en la eficiencia del centro educativo. Además, dentro del proyecto investigativo (2008) se determinó que cada estilo de liderazgo del Directivo predominante como: tolerancia a la libertad, considerado, democrático; correlacionan altamente con los niveles de desempeño docente dentro del salón como son: Didáctica, motivación y relaciones interpersonales con sus alumnos.

Por otra parte, se halló que en la Institución Educativa Privada San Agustín del Distrito de San Juan de Lurigancho-Perú, es posible apreciar la presencia de una directa y positiva relación en la variable gestión institucional y calidad educativa la misma que presenta un nivel muy alto en base a la apreciación de los directivos y moderada partiendo de la perspectiva de los maestros, aportando que si se mejora la Gestión Institucional, se alcanzará mejores estándares y acreditación de la Calidad Educativa (Boy, 2008). Según Fernández (2015) su estudio estableció que en un 81% que la calidad de la gestión educativa viene situándose en una categoría media de aceptación, en un 15% situándose en una categoría baja y solamente en un 4% con respaldo aprobatorio en una categoría alta. Siendo posible afirmar la presencia de una relación significativa entre el liderazgo directivo y la calidad de la gestión educativa en la UGEL 01, mostrando la ausencia de una disparidad en las apreciaciones de los maestros relacionada al liderazgo asumido por la dirección, lo que es fundamental a fin de tener una buena gestión educativa dentro de los centros públicos.

En Madrid, el autor Maureira (2009) presenta en su trabajo de investigación existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo desarrollado por el director y la efectividad de su gestión distinguida por el personal docente. Además, los factores de estilo de liderazgo transformacional, por ejemplo, un accionar carismático, consideraciones individuales, el estimular el intelecto, la inspiración, y la tolerancia psicológica poseen una correlación alta sobre la eficacia de la gestión escolar; reflejándose en las participaciones y satisfacción organizacional de los docentes. Así mismo, proporcionó que el liderazgo transformacional generando eficiencia escolar en el docente, dando paso a que se sitúen altas categorías de: bienestar emocional, competitividad, creatividad y relaciones humanas.

En Chile, Garda (2010) concluyó en su estudio que los dirigentes presentaron un promedio de 85% de liderazgo en los centros, lo que presentó una forma básica inicial de liderazgo persuasivo, con influencia significativa en el estilo para decidir del director frente al docente, por medio de un accionar comunicativo que se corresponde de manera bilateral y con un apoyo emocional; en pocas palabras, ejercer una persuasión psicológica al grupo. De la misma manera, el 60% de maestros a los que se les encuestó, reportaron la presencia de un grado de liderazgo en los dirigentes y que ejerce una gran influencia la forma en que impactan sus supervisiones y controles, de tal manera que son estos los que generan un buen entorno profesional.

En el entorno nacional, se halló en la exploración de Barros (2012) que la calidad se manifiesta según donde se ubiquen los estudiantes y de acuerdo a la tipología de la institución pública o privada, entorno social en que se desenvuelven, puesto que aunque casi todos los actores señalan la existencia de la calidad dentro de su institución educativa, al momento de identificar cada componente y alcance de la definición de calidad es posible observar discrepancias de contenido, tal como en el caso de estudiantes de nivel bajo, calidad significativa, contar con ordenadores, salones, centros de laboratorio, alimentación en las escuelas, y demás; caso contrario a las personas de alto nivel, la calidad se refiere a contar con un programa de intercambios escolares, aprender en varios idiomas, un programa educativo

internacional, programa de tutoría para el estudiante, docentes altamente formados, y demás.

La presente investigación surge como un desasosiego individual, en el avance de las funciones profesionales de los docentes de la unidad educativa “Dr. Eduardo Granja Garcés” del cantón Pedro Carbo, provincia del Guayas, del Ecuador, cabe señalar que en dicha institución se presta poca atención por mejorar su proceso formativo y sus directivos no ejercen un liderazgo efectivo, lo cual ha ocasionado que la comunidad educativa en conjunto se vea afectada, por tal motivo es necesario tener en claro el estilo con el que se enseña cada estrategia de aprendizaje dentro de los salones y la manera de optimizar dichas enseñanzas, esperando conseguir que el grupo estudiantil sea capaz de ir regulando sus propios procesos y sea autosuficiente en sus aprendizajes.

Con respecto a los trabajos previos, a nivel internacional encontramos la indagación científica de Vila (2018) titulado: Liderazgo directivo y Gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la UGEL N° 04 – Comas, 2018. Pretendía determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas de nivel primario de la UGEL N° 04 en el distrito de Comas para el periodo 2018. Esta exploración cuantitativa, poseía una metodología hipotética – deductiva, con una tipología de estudio en base a su fin básico, con un nivel correlacional y temporalidad transversal; empleando un diseño no experimental, puesto que se procedió a identificar y describir cada característica de las variantes de estudio a fin de presentar modificaciones dentro de la realidad problemática. A fin de recolectar cada dato necesario se emplearon dos encuestas a modo de técnica, las cuales se aplicaron al personal docente del nivel primario en el distrito de Comas; el grupo poblacional estuvo compuesto por 1172 profesores y el muestreo de tipo probabilístico con la suma de 290 profesores pertenecientes a 10 centros educativos públicos. Gracias a los resultados alcanzados fue posible tener en cuenta la presencia de una correlación positiva de 0.810, motivo por el que se concluye afirmando la presencia de una relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en las IIEE Públicas de nivel primaria en el distrito de Comas de la jurisdicción UGEL 04,

en el año 2018.

Changanaquí y Huapaya (2017) en su investigación denominada: Estilos de liderazgo directivo y la calidad de gestión educativa desde la percepción docente de cuatro Instituciones Educativas Públicas. Pretendía determinar la relación entre los estilos de liderazgo directivo y el nivel de calidad de gestión educativa desde la percepción docente de cuatro instituciones educativas públicas de la UGEL 01. Contó con un diseño no experimental, transversal, correlacional. Contó con la participación de un muestreo de 174 profesores. Se consideró pertinente utilizar el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo y la Encuesta de opinión a docentes sobre calidad de la gestión educativa. Al conocer cada resultado fue posible apreciar la presencia de una relación significativa entre la calidad de gestión educativa y los estilos de liderazgo directivo ($p=0.00$). El estilo de liderazgo predominante es el Transformacional con un 59.77% y el nivel de calidad de gestión educativa se logró con un 47.7% de aceptabilidad. El estilo Correctivo/evitador está relacionado de manera positiva con todas las dimensiones de la calidad de gestión educativa ($p=0.00$) en todas las dimensiones. Finalmente es posible concluir afirmando que el personal docente considera que la tipología de liderazgo predominante en sus directores es el Transformacional, no obstante, aprecian mayor relación entre un líder correctivo/evitador y la calidad de gestión educativa.

En la investigación presentada por Torres (2017) denominada: Análisis de la calidad educativa en Andalucía desde la perspectiva del profesorado de Educación Primaria. Pretendía analizar y evaluar la calidad de una serie de indicadores de educación desde el punto de vista del docente que está implícito en la labor educativa para poder generar propuestas de mejora que palien las actuales carencias de excelencia educativa. Dicha exploración fue cuantitativa, con una tipología descriptiva, de diseño no experimental. Contó con un grupo poblacional de 379 profesores de Educación Primaria de Andalucía. Después de haber analizado cada resultado fue posible conocer que 54,60% de las personas tiene el Título de Diplomatura, Grado o equivalente; 20,10% tiene el Título de Licenciatura o equivalente y 25,30% cuenta con un Título de Máster Oficial. Además, la mayor parte del personal docente encuestado (54,60%) posee entre 6 y 15 años de

experiencia como maestros. Así mismo, 41,40% de personas encuestadas trabajó entre 16 y 20 años y más de 20 años en instituciones educativas, el dato más destacado fue 4,00% de las personas que participaron del estudio, que refieren una experiencia laboral menor de 5 años, como consecuencia, probablemente, los imprevistos que existen cuando se busca conseguir una plaza fija. Además, que 64,10% de personas evaluadas está certificado en idiomas, frente a un 35,90% que refiere que no posee ninguna certificación en idiomas por algún centro encargado de gestionar titulaciones y certificados de idiomas extranjeros. De la misma manera, fue posible observar un 40,60% de personas evaluadas que posee un nivel bajo de saberes de TIC; un 34,60%, con un nivel medio de saberes de TIC y un 24,80%, con un nivel avanzado de saberes de TIC. Finalmente se halló que el 43,00%, de acuerdo en que la estructura del sistema educativo español, por períodos, fases y materias adecuadas es la correcta.

Bastidas (2015) dentro del proyecto de su autoría titulado: La calidad educativa apoyada en la evaluación del trabajo docente de educación secundaria de las Instituciones Educativas de Huancayo. Pretendía principalmente establecer la influencia el modelo de calidad en la evaluación del desempeño docente del nivel secundario de las instituciones educativas de Huancayo. La tipología del estudio fue descriptivo - explicativo; contó con la participación de 38 maestros a manera de muestra y con 124 alumnos cursando la secundaria, mismos que pertenecen a centros educativos situados en Huancayo. A fin de recoger cada dato necesario, se consideró pertinente aplicar tres cuestionarios, cada resultado observado hizo posible que se determine la relación entre las variantes, concluyendo con la presencia de una influencia positiva entre el modelo de calidad educativa en la evaluación del trabajo de los docentes de secundaria de los centros educativos de la UGEL Huancayo.

A nivel nacional, Rodríguez (2014), dentro de la exploración científica de su autoría: La Dirección y el liderazgo del directivo, y la calidad del desempeño de los docentes, del Instituto de Idiomas, de la Universidad Nacional de Loja, en el período 2013-2015, pretendía determinar la influencia de la dirección y el liderazgo del directivo, en la calidad del desempeño de las/os docentes. A medida que se fue desarrollando el trabajo investigativo se consideró utilizar metodologías, tales como

analítica, sintética, deductiva, inductiva, y demás; sumados a esto, se empleó la entrevista, encuesta y observación a manera de técnicas. Contó con un muestreo de 5 Directores y 22 profesores. En los resultados, respecto a la dirección, fue posible determinar la inexistencia de la suficiente gestión para garantizar la capacitación de los docentes y el desarrollo de la infraestructura; y, en cuanto a la supervisión se evidenció que la autoridad no ejerce este componente en la ejecución de las actividades docentes. Respecto al liderazgo, fue posible evidenciar la falta de impulso de labores colectivas, siendo muy limitada la cultura de colaboración para definir la misión y no se han insertado secuencias innovadoras dentro de la enseñanza. Concluyendo con que La dirección y el liderazgo del director si ejercen una relación de gran proporción en la calidad del desenvolvimiento docente.

De acuerdo a los aportes teóricos a la temática, se inicia detallando la variante calidad educativa y luego se describirá la variable liderazgo efectivo. En cuanto a la calidad educativa, De la Orden (1988) habla de tres factores a fin de obtener la conceptualización, ahí se nos muestra que es: funcionalidad, eficacia y eficiencia, por lo que calidad es un complejo constructor valorativo apoyado en la consideración conjunta de tres dimensiones interrelacionadas: funcionalidad, eficacia y eficiencia, expresión de un sistema de coherencias múltiples entre los componentes básicos de los sistemas y centros educativos (De la Orden, 1988).

Mortimore (1991) señala que la calidad está en la búsqueda de que todos desarrollemos intelectualmente, social, moral y emocionalmente, prestando atención nuestro nivel socioeconómico, un medio que nos sea familiar y aprendizajes previsto, por su lado Panera (1991) comenta que es de aquellos servicios a disposición de las particularidades de carácter fundamental, mismas que hacen que se distinga y sea útil para las aplicaciones para las que fue creado.

Por su parte, Droin (1993) la refiere como la suma compuesta por cada principio y método, mismos que se van organizando dentro de estrategias globales y con tendencia a la movilización de todo centro laboral a fin de que las clientes estén asatisfechos, sin que eso nos haya costado mucho (p. 81) Martínez (2001) refiere que esta es parte de las metas de los centros educativos, los cuales se enfocan globalmente respecto a lo que es gestión del centro, el alcance de cada meta

recibiendo el apoyo de todas las personas implicadas en el centro. Entonces, cuando hablamos de calidad, hablamos de cada función y actividad del centro educativo y se vincula a los requerimientos de mayor relevancia dentro de un entorno ya establecido.

En base a los aportes de García (1982), citado en Muñoz (2003), habla sobre calidad en educación, y la conceptualiza como el grado en que se logra la integración de dos elementos: la disposición y la eficacia, de esta manera es como las prácticas educativas llegan a todas las actividades de carácter humano y alcanzar a ser íntegras.

Nivel de calidad viene a ser la medida gradual alcanzada por las particularidades que se han citado, las cuales definen el producto, a fin de considerarlos aceptables (Panera, 1991, citado por Pérez y Ruiz (2005). La OCDE (1995) citado por Ramírez y Lorenzo (2009) señalan que “educación de calidad” es aquella que garantiza que todo alumno adquirirá los debidos saberes, habilidades, competencias, y comportamientos necesarios a fin de estar listos para convivir como adultos de sociedad (p. 67).

El estudio se basa en la conceptualización de Díaz (2017) quien aclara que a fin de llegar a la calidad de educación, las IIEE están obligadas a la debida reflexión acerca de los objetivos educativos propuestos a conseguir, por lo que es menester que se identifique y priorice cada desafíos que debe superarse a fin de alcanzar los objetivos establecidos y así ir implementando mecanismos institucionales que hagan posible la dirección de su accionar a las mejoras permanentes en la secuencia enseñanza – aprendizaje a fin de garantizar que cada estudiante será formado íntegramente (p. 30)

En base a las particularidades pertenecientes a la calidad de la gestión educativa, Muñoz (2003), explica las características: a) Goza de complejidad y es totalizante. Su aplicación es posible a todo elemento perteneciente al área de educación: calidad de los maestros, calidad del aprendizaje, calidad de la configuración estructural, calidad de todo proceso. b) Conserva una definición a nivel de sociedad y de historia.

Relacionada a los modelos de historia y cultura de un contexto real específico, con un entorno social, nación y situación concreta. c) Fin de la transformación de la educación. Alcanza su significado mediante los requerimientos sociales en donde se desenvuelve. d) Control de la eficacia de los servicios. Es útil para brindar una orientación al momento de disponer y reajustar algunas secuencias necesarias a fin de lograr cada objetivo.

El estudio se basa en el Modelo de las Normas de la Organización Internacional para la Estandarización (ISO 9000). La Organización Internacional para la Estandarización (International Standard Organization-ISO), mismo que creó varios modelos a fin de evaluar la calidad integral de los centros, destacándose las normas ISO-9000, los cuales surgieron a manera de demanda de calidad en todo producto por parte de los clientes. Aparecieron en Europa, durante los años 60 y al momento ya han dado una expansión por USA y más naciones del occidente, debido a que se está exigiendo su utilización en toda transacción empresarial, del servicio y de manera muy tímida en el sector educativo, por lo que ahora es más común observar esa tipología de acreditación dentro de las instituciones educativas (González, 2004).

La gestión de la calidad por medio de este planeamiento va a incluir un accionar tal como el implementar una política de calidad, el planificar, controlar y mejorar la calidad. Su finalidad primordial es poder vincular la gestión de la calidad con todo proceso y acción del centro, haciendo hincapié en las mejoras y en satisfacer al usuario. Este modelo no certifica globalmente al centro, más bien va tomando a manera de referente aquellos aspectos que son objeto de potencialización y mejoras. Es un centro externo a la entidad el que ejecutar esta secuencia.

Notamos la existencia de cuatro agrupaciones de normas ISO 9000 las cuales son las reguladoras de la implantación de los Sistemas de Gestión de la Calidad (Navaridas, 2010): ISO 9000:2005, Sistemas de Gestión de la Calidad: Fundamentos y vocabulario. ISO 9001:2008, Sistemas de Gestión de la Calidad: Requisitos. ISO 9004:2009, Sistemas de Gestión de la Calidad: Guía para la mejora de los resultados. ISO 19001:2002, directrices sobre la auditoría de Sistemas de Gestión de la Calidad y Ambientales.

Es menester que dichas agrupaciones sean examinadas cada que pasen cinco años, pretendiendo observar si se mantendrán, pasarán por alguna revisión o anulación y modificar por otras. De la misma manera, en base a este modelo, la serie de principios de carácter básico los cuales dan fe de un buen accionar en la gestión se describen a continuación: se organizan pensando en sus clientes, liderazgo, los colaboradores también participan, enfoque que se basa en procesos, enfoque de sistemas a favor de la gestión, mejora constante, enfoque que se basa en procesos, enfoque basado en hechos reales al momento de decidir y toda relación de beneficio mutuo con los proveedores (González, 2004) El ente encargado de la aplicación de dichas normativas es denominada como Agencia Española de Normalización y Certificación (AENOR). Concordando con González (2004) el aplicar cada norma dentro de la institución, además de beneficiar al propio centro, de la misma manera beneficiara a los individuos y entes relacionados a este: alumnos, docentes, administrativos y colaboradores de servicio, gestores e incluso a la comunidad.

Con respecto a las dimensiones de la calidad educativa, estas se basan en la definición propuesta por Díaz (2017), quien propone tres dimensiones; trabajo conjunto con las familias y comunidad, uso de la información, e infraestructura y recursos para el aprendizaje.

Dimensión trabajo conjunto con las familias y comunidad: Díaz (2017) la conceptualiza como el grupo de hechos cooperativos a favor del grupo familiar y comunal, a fin de ofrecer un sustento a la secuencia de enseñanza – aprendizaje e ir fortaleciendo la identidad y el compromiso del estudiante junto al progreso la comunidad en la que se encuentra.

Dimensión uso de la información: Díaz (2017) se refiere al hecho de aprovechar todos los datos informativos conseguidos desde cada proceso evaluativo y de seguimiento, a fin de saber reconocer cada aspecto que hace más fácil o más difícil el poder desarrollar cada competencia programada, esperando realizar el desarrollo de accionar de mejoras continuo en la secuencia de enseñanza – aprendizaje.

Dimensión infraestructura y recursos para el aprendizaje: Díaz (2017) la conceptualiza como la suma de cada componente que actúa a modo de base de la secuencia enseñanza – aprendizaje y al progreso de cada competencia esperada, respondiendo a los requerimientos del docente y el estudiante, a toda norma de seguridad y a la ubicación don viene funcionando el centro educativo.

En cuanto a la segunda variable liderazgo, Kotter (1988) se refiere al liderazgo como una secuencia de hechos en el que cada esfuerzo de manera solidaria y grupal actúa a favor de logros específicos, por lo que finalmente es posible llegar a conseguir metas grupales, siendo posible inferir en conjunto un área organizada con pretensiones afines (p. 56).

Por otra parte, Rodríguez (2002) conceptualiza al liderazgo a modo de valor completo, mismo que se forma gracias a agregados mientras va transcurriendo cada situación con el paso del tiempo, mismo escenario en el cual de manera particular el hecho de ocupar el puesto de dirección, se va forjando, construyendo y consiguiendo que toda actitud y experiencia en capacidades originen un valor agregado, proporcionando esto a su estilo de acción dentro de sus asignaciones un calificativo de buena o mala dirección, esta situación sigue la directriz del nivel de liderazgo ejercido por la persona directiva, considerando que es posible que sea un buen líder y un mal directivo; dicha jerarquía es otorgada la lista de asignaciones asumidas por un director.

De la misma manera, Hernández (2006) señala que el liderazgo de un directivo de la misma manera está dirigido a dar origen a un concepto colectivo, y al mismo tiempo dinámico de modos en los que se puede alcanzar cada objetivo central de un centro educativo. la persona que dirige poniendo en práctica el liderazgo es aquella que posee la capacidad de armonizar todo, coordinar y estabilizar toda relación interna y externa entre sus colaboradores esperando cumplir todo propósito educativo del centro. Para Jones y George (2006) se refiere al liderazgo como aquel acto influyente que vienen inspirando, motivando y dirigiendo toda actividad a fin de contribuir al alcance de cada objetivo de la agrupación o del centro (p. 495).

Los autores Leithwood (2009); McKinsey y Company (2007), refiere que el liderazgo es una secuencia eficaz y de mejoras en los colegios, considerándose como el factor ubicado en el segundo lugar de los más trascendentes.

Polo (2009) después de haber analizado e investigado respecto al tema se puede definir al líder como aquella persona que posee una serie de principios morales con buen cimiento, fortalecimiento y construcción bajo capacidades (proactividad, gestión, motivaciones, innovación y promoción al interior de la agrupación), mismas que añaden una dirección al tramo a seguir de la persona con dotes de liderazgo construyendo un misión, dando paso a que se revele y explore a los sujetos dentro del ambiente idóneo, en pocas palabras, conseguir la utilidad e importancia de cada miembro de una agrupación. En tanto, Robbins y Coulter (2010) señalan que una persona con dotes de liderazgo es aquella que tiene la capacidad de persuadir al resto y presenta capacidades gerenciales. El liderazgo son las cosas ejercidas por un líder. Viene a ser la secuencia en la que se guía a una agrupación e se va influyendo a esta a fin de que pueda alcanzar sus objetivos (p. 370).

Este estudio está basado en la definición de Likert (2009) quien se refirió al liderazgo como en modelo de estudio de las conductas de los líderes, en base a lo que él llamó sistemas de administración, mismo que detalla la tipología de líderes: coercitivos, benevolentes, consultivos y participativos (p.12).

Por otra parte, en base a los hallazgos Fernández (2007), las particularidades de un líder directivo: se relacionan al comportamiento productivo del directivo, en pocas palabras, viene a ser toda conducta laboral que brinda su apoyo al alcance de objetivos y se orientan a obtener y superar el conjunto de estándares del desempeño de sus subordinados de esta manera, dichas particularidades se basan en la total seguridad de ser capaz de realizar mejor las cosas cada día, mismo hecho que demanda de esfuerzo continuo a fin de adecuar los eventos a las circunstancias evolutivas y así dar paso a la aplicación de novedosas medidas estratégicas y metodologías, siendo así que se cree firmemente en un avance común., según este autor, dentro de nuestro contexto real notamos la existencia real de tres (3) particularidades convergentes a fin de ir innovando los centros inteligentes o

productivos. Todas estas desde su posición individual proporciona una dimensión vital a fin de que se consolide toda organización con verdaderas destrezas para aprender; listas a fin de ir perfeccionando de manera continua su destreza e ir alcanzando deseos más grandes mientras van rebajando con seres humanos a fin de establecer, dar interpretación y efectuar cada objetivo organizacional y lograr la calidad que se desea en el plano educativo dentro de los centros educativos.

De acuerdo a los elementos del liderazgo, se percibe como más completo el aporte presentado por Alvarado (2000), mismo que refiere que el ejercer el liderazgo demanda de interacción de mínimo cuatro elementos de carácter fundamental: cada objetivo, estilo, seguidores y el poder. El objetivo es el componente fundamental en cualesquiera que sean las actividades, por ejemplo, educación y la administración por lo que los líderes deben conocer claramente cada objetivo institucional y también cada objetivo personal a fin de lograr satisfacer las pretensiones de las personas (p. 48), puesto que solamente de este modo es posible alcanzar el supervivir y los progresos cuantitativos y cualitativos del centro educativo. El segundo elemento es el estilo, mismo que se basa en distintos hechos y comportamientos manifestados por un líder ejerciendo sus asignaciones esperando ir integrando todas las pretensiones, consolidando preocupaciones por los servicios y alcanzando las metas del centro. De la misma manera, lo esencial en el liderazgo es que todos se adhieran, que existan subordinados, el monitoreo y que todo integrante se emule, debido a esto las personas que siguen al líder vienen conformando el tercer elemento. De la misma manera se necesitar determinar las tipologías de poder poseídas por un líder, después el poder vendría a ser el último elemento fundamental a examinarse.

De acuerdo a la Teoría sobre liderazgo de Likert, Reyes (2004) refiere que el exponente de la administración participativa y la psicología industrial Likert y las personas asociadas a él en la universidad de Michigan estudiaron con mucha seriedad cada patrón, estilo de liderazgo y administradores en 30 años. Al ir apareciendo más estudios, desarrollándose más ideas y enfoques a fin de comprender como se comporta un líder. Señalo que cuando nos referimos a estilos de liderazgo con el sobrevenir de los proyectos investigativos procedió a desarrollar algunos puntos y enfoques esperando que se puedan comprender el accionar de los líderes. Refirió que

si hablamos de estilos de liderazgo es necesario hablar de la suma de capacidades y tácticas a fin de que los gerentes puedan orientar a cada subordinado a su cargo (Münch, 1997, p. 146). Esta investigación se sustenta en la fundamentación del liderazgo directivo de expertos es esta línea de investigación. Valencia (2008) refiere la información detallada a continuación: Likert (1968) señaló que existen cuatro sistemas de administración en a toda particularidad y estilo del directo vigente en el centro siendo los siguientes: Autoritarismo-coercitivo, autoritario-benevolente, participativo y consultivo. Cada encabezamiento fue presentado dentro del libro de su autoría *New Patterns of Management*, de Rensis Likert (1961). Después se cambiaron en *El factor humano dentro del centro empresarial: Su dirección y valoración* (1968), respectivamente, a sistema 1, sistema, 2 sistema 3 y sistema 4. (p. 49)

Sin embargo, los años han pasado y han ido apareciendo nuevos aportes teóricos respecto al liderazgo, el ofrecimiento de Likert, mismo que va apareciendo a manera de información situada en varios libros especializados, sin perder su propiedad útil. Así mismo, este aporte teórico se eligió puesto que siempre ha sido empleado dentro de estudios a nivel nacional en relación a la temática de esta exploración. Sobre esto, la persona a cargo de la investigación refirió que los individuos no son quienes laboran dentro del centro organizacional, en base a lo que refiere Likert; más bien los individuos son el centro organizacional (p. 43). Proporcionando el debido respeto a esta orientación personalista se presentaron cuatro estilos de dirección, sin embargo, previo a determinar estos es necesario tomar en cuenta las descripciones de cuatro criterios determinantes de este, entonces, los procesos decisorios, los sistemas de comunicación, las relaciones interpersonales, y el sistema de recompensas y castigos.

Los procesos decisorios son aquellos que han constituido el factor fundamental durante la estadía dentro de un centro organizacional, y su influencia está relacionada con la persona autorizada como líder (la persona encargada de dirigir), van direccionándose de manera objetiva a partir de las valoraciones de cada fuente informativa y posteriormente de las evaluaciones de cada resultado de las decisiones tomadas, del mismo modo que su efecto. Desde otro escenario, el sistema comunicativo hace alusión al estilo con el que autoridades y colaboradores

intercambian mensajes informativos. De existir actos comunicativos claros, adecuados y pertinentes es imposible que haya lugar para las labores colectivas eficaces, dado que los datos informativos erróneos, insuficientes o no transmitidos oportunamente traen consigo problemas entre los colaboradores y va generando brechas en los procesos decisionales. Desde su punto de vista Reyes (2004) señala que el comportamiento del directivo efectivo está basado en las practicas comunicativas a fin de lograr el mantenimiento de cada parte funcional dentro de un centro (p. 30)

De la misma manera, en cuanto a las relaciones personales, estas vienen a ser una agrupación que se conforma por cada habilidad demostrada en el ámbito laboral colectivo orientándose a un fin o meta precisa, refiriéndose a las interacciones comunicativas, para esta oportunidad entre el directivo y sus docentes, mismos que conforman la agrupación especializada educativa de la que se encarga. El acto de recompensar o castigar pretende orientar el accionar de los colaboradores hacia el alcance de cada objetivo, impulsando y apoyando el accionar positivo, mismo que aliente el logro de toda meta planteada y desaliente un comportamiento negativo que afecte las pretensiones de la institución.

Con respecto a las dimensiones sobre el liderazgo estas están basadas en la teoría de Likert, siendo cuatro que a continuación se detallaran:

Autoritario-coercitivo: es una característica propia del directivo autocrático, mismo que se abstiene de confiar en sus subordinados. Este decide solo y considera que atemorizando y castigando a los demás en como mejor puede motivarlos. Sus prácticas comunicativas son descendentes (Likert, 1968).

Según Sorados (2010) otorga la denominación de autoritarios explotadores. Se refiere a este tipo de directivo como alguien como autoritario, no confía en su equipo laboral, atemoriza y castiga a su equipo afirmando que de esta manera los motiva, recompensa ocasionalmente y sus prácticas comunicativas son descendentes. Cada decisión es tomada desde el nivel más alto del centro (p. 37). Dicha forma de conducción está centrada completamente en la cúpula, puesto que se decide unidireccionalmente, donde cada decisión viene desde el nivel más alto hasta el mas

bajo. Las prácticas comunicativas son verticales, descendentes y precarias, desde una autoridad que solo se reduce a ordenar, dando fe de una total lejanía entre los directivos y colaboradores, los cuales solo cumplen con lo que indica su puesto. Básicamente se actúa en sincronía del miedo al castigo, las prácticas correctivas y toda acción disciplinaria con acatamiento estricto a las reglas de la organización. Cada meta es planteada por los directivos, puesto que no confían ni toman en cuenta al personal. El cumplimiento de requerimientos está situado en la categoría fisiológica y de seguridad. De la misma manera, va desarrollándose una organización nada formal en contraposición a cada objetivo institucional, y por ende, nocivo.

Autoritario-benevolente: Ya en esta parte notamos mejoras en comparación con el modelo antes mencionado, no obstante, los directivos actúan de una manera paternal ante los colaboradores. Es decir, confían en ellos, pero aún existen algunas limitaciones y con un proceder caracterizado por su condescendencia. En esta parte no se atemoriza al subordinado, sino más bien se le recompensa económicamente y de esta manera es como se le va motivando. Las prácticas comunicativas mejoran un poco y con ella los resultados también van en aumento. (Likert, 1968).

Valencia (2008) refiere que en el campo administrativo los directivos confían condescendentemente en sus colaboradores (p. 50) de la misma manera, el accionar de sometimiento de los colaboradores no se evidencia tanto a diferencia del antes mencionado, no obstante, mantiene su centralismo, toda decisión es tomada en el nivel más alto del centro y solamente se delegan las funciones rutinarias. Las prácticas comunicativas aún conservan precariedad, manteniéndose un estilo descendente que en ocasiones da oído a la opinión del personal. Los directivos confían en sus subordinados con un estilo de condescendencia, siendo este manifestado en cada decisión otorgada a estos bajo un marco determinado de políticas de monitoreo. el modo en que se organiza la entidad, caracterizado por su informalidad es considerada a modo de factor amenazante contra el progreso de la misma. También, el castigo correctivo es empleado muy escasamente y es poco arbitrario, mientras que los premios de carácter social van surgiendo ocasionalmente.

Consultivo: Un estilo en el que Likert (1968) refiere que se va aproximando al direccionamiento óptimo. Aun los jefes de alto nivel controlan la organización, no obstante, estas funciones ya se comparten con las gerencias de nivel medio e inferior, en esta parte existen discusiones con el personal respecto a las pretensiones del centro y se va fijando cada objetivo después de los acuerdos dados en dicha discusión. Cada decisión en el área de operaciones es tomada por los cargos de nivel inferior del centro. Gil y Giner (2007) indican que dicho estilo es aquel que hace posible que se consulte al personal subordinado y se le deleguen algunas decisiones, no obstante, la decisión final sigue siendo tomada por los directivos. Confían en el personal subordinado, pero no completamente; usando de manera constructiva cada idea y opinión que ellos expresan (p. 324), en pocas palabras, toda decisión vital, general y perteneciente a las políticas amplias son tomadas en los niveles superiores, haciendo posible que si se decidan algunas cosas en concreto en el nivel inferior. Las prácticas comunicativas discrecionales fluyen de modo vertical y horizontal. El personal subordinado es autónomo de cierta manera, de manera que se va promoviendo el que todos participen en las secuencias de monitoreo. El centro empresarial busca simplificar el progreso evolutivo de una organización poco formal de manera saludable, porque ya se confía en el individuo y sus interacciones. Se enfatiza mucho en los premios de tipo material y se va reconociendo cada logro a fin de impulsar a los colaboradores a que se involucren en el cumplimiento de los fines de su entidad, pocas veces se sanciona a alguien.

Participativo: este último es el sistema, se decide en asamblea y las recompensas son económicas y del mismo modo simbólicas. Las prácticas comunicativas son fluidas, promoviendo que se decida colectivamente (Likert, 1968).

El llamado sistema 4, según Reyes (2004) en el que el directivo confía completamente en sus subordinados (p. 31). En esta parte los premios son económicos y de carácter social, raramente se sanciona y cuando pasa la decisión respecto a estas es grupal, las participaciones ya están determinadas según a política del centro, toda la agrupación laboral se involucra al momento de buscar el cumplimiento de cada objetivo, promoviendo que se desarrollen métodos y secuencias novedosas, las prácticas comunicativas son integrales, los directivos y los

subordinados se acercan psicológicamente, cada decisión es tomada de manera grupal. En base a los aportes de Valencia (2008) el área administrativa y el personal subordinado se encuentra en constante intercambio y relación amical, confiando entre sí. Cada proceso de control está bajo la responsabilidad de todas las unidades, incluyendo las de nivel inferior (p. 51).

Después de precisar las investigaciones previas y las teorías, se plantea la siguiente pregunta general: ¿Cuál es la relación entre calidad educativa y el liderazgo efectivo de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés? Y como preguntas específicas: ¿Cuál es la relación entre calidad educativa y el liderazgo autoritario-coercitivo de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés?, ¿Cuál es la relación entre calidad educativa y el liderazgo autoritario-benevolente de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés?, ¿Cuál es la relación entre calidad educativa y el liderazgo consultivo de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés?, ¿Cuál es la relación entre calidad educativa y el participativo de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés?

Por otra parte, el estudio se sustenta bajo tres niveles, en el aspecto práctico el estudio pretende explicar que es posible alcanzar un excelente desempeño docente basado en una calidad educativa eficiente, democrática y equitativa. La relación de la calidad educativa incide de manera positiva en el desempeño docente. Desde el accionar pedagógico esta información es relevante ya que puede traducirse en actividades transversales con el fin de lograr un clima favorable sustentado en un desempeño docente democrática basada en el respeto. El estudio permitirá valorar a los directivos y docentes en sus quehaceres educativos; a fin de que decidan acertadamente.

Desde el aspecto metodológico, el aplicar una metodología adecuada ha contribuido significativamente a fin de generar resultados fiables y válidos que pueden ser utilizados como referentes para próximas investigaciones a favor de ir conociendo con mayor énfasis la relación entre ambas variantes y poder valorar su quehacer educativo de los directores y maestros dentro del centro educativo, con la

finalidad de proponer sugerencias de mejora en aras de lograr aprendizajes de calidad.

En el aspecto pedagógico, se justifica porque los Directores serán evaluados para medir la calidad educativa y como esta se relaciona con su estilo de liderazgo. Además, aporta a la Institución Educativa información relevante para lo cual se podrá tomar las medidas necesarias para mejorar las variables de estudio en favor del alumnado y de la Comunidad Educativa.

Además, el estudio presenta la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre la calidad educativa y el liderazgo efectivo de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés. Y como hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la calidad educativa y el liderazgo autoritario-coercitivo de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés. Existe relación significativa entre la calidad educativa y el liderazgo autoritario-benevolente de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés. Existe relación significativa entre la calidad educativa y el liderazgo consultivo de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés. Existe relación significativa entre la calidad educativa y el liderazgo participativo de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés.

Finalmente, para dar respuesta a las preguntas del estudio se consideró el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la calidad educativa y el liderazgo efectivo de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés. Y como objetivos específicos: Establecer la relación entre la calidad educativa y el liderazgo autoritario-coercitivo de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés. Identificar la relación entre la calidad educativa y el liderazgo autoritario-benevolente de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés. Demostrar la relación entre la calidad educativa y el liderazgo consultivo de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés. Determinar la relación entre la calidad educativa y el liderazgo participativo de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés.

II. MÉTODO

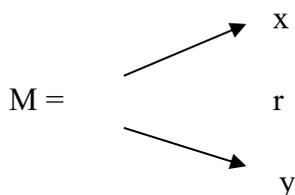
2.1. Tipo y diseño de la Investigación

Es de diseño descriptivo correlacional y de corte transversal porque de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) el estudio opta por orientarse a contestar a los causantes del evento físico o social, además las relaciones existentes entre dos o más variantes se estudiaron dentro de una determinada situación (p. 84).

En cuanto al diseño usado, según Hernández, et al, (2014) es no experimental puesto que el estudio se abstiene de crear algún ambiente, sino que observa alguna situación que existe, no las provocada de manera intencional” (p. 57), es decir las variables de carácter independiente han ocurrido, siendo imposible ejercer alguna manipulación sobre estas (calidad educativa y liderazgo efectivo), debido es imposible controlar directamente a estas variantes no pudiendo manipularse debido que ya sucedió, al igual que sus efectos.

Respecto al tipo de estudio es correlacional, trata de estudio que concluye, posee como objetivo principal encontrar claramente la forma en la que se relacionan estas variantes sin buscar casualidad (Hernández, et al, 2014, p. 154). Siendo así que, se buscó hallar la relación entre la calidad educativa y el liderazgo efectivo.

El esquema de la investigación es:



Donde:

M = Docentes

X = Calidad educativa

Y = Liderazgo efectivo

2.2. Operacionalización de variables

2.2.1. Variables

Esta investigación se realizó con dos variables principales:

V. I. Calidad educativa

Dimensiones:

Trabajo conjunto con las familias y comunidad

Uso de la información, e infraestructura

Recursos para el aprendizaje

V.D. Liderazgo efectivo

Dimensiones:

Autoritario coercitivo

Autoritario-benevolente

Consultivo

Participativo

2.2.2. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Escala
Calidad educativa	Díaz (2017, p. 30) señala que, para alcanzar la calidad educativa, las IIEE deberán reflexionar sobre las metas educativas que se proponen alcanzar, identificar y priorizar los desafíos que requieren superar para lograr las metas establecidas e implementar mecanismo institucional que les permiten dirigir sus acciones a la mejora permanente del proceso de enseñanza –aprendizaje para asegurar que todos sus estudiantes alcancen una formación integral.	La calidad educativa se conceptualiza a través de los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario que evalúa las dimensiones trabajo conjunto con las familias y comunidad, uso de la información, e infraestructura y recursos para el aprendizaje.	Trabajo conjunto con las familias y comunidad Uso de la información Infraestructura y recursos para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Implementación de mecanismos de comunicación con las familias. - Desarrollo de estrategias conjuntas entre docentes, familias y comunidad. - Aplicación de estrategias. - Procesos de análisis de la efectividad. - Coherencia entre las acciones de mejora. - Participación de los diversos actores de la comunidad. - Monitoreo y evaluación permanentemente. - Asocia la información. - Gestión que asegure que los estudiantes y docentes cuenten y tengan acceso a Infraestructura, equipamiento, materiales pertinentes y en cantidad suficiente. - Implementación de 	Ordinal

Liderazgo efectivo	Likert (2009) quien indicó que el liderazgo “Es un modelo para estudiar la conducta del líder, basado en lo que denominó sistemas de administración, el cual describe cuatro diferentes tipos de líder: coercitivo, benevolente, consultivo y participativo” (p.12).	El liderazgo se conceptualiza a través de los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario que evalúa las dimensiones coercitivas, benevolentes, consultivas y participativas.	<p>Autoritario-coercitivo</p> <p>Autoritario - benevolente</p> <p>Consultivo</p> <p>Participativo</p>	<p>estrategias.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestión que asegure disponer de recursos técnicos, financieros, de infraestructura, de equipos y materiales. - Autoritario - Poco comunicativo - Agresivo - Sancionador - Condescendiente - Delega autoridad - Comprensivo - Participativo - Orientador - Trabajo en equipo - Comunicativo - Democrático - Muy comunicativo - Amigable - Motivador 	Nominal
--------------------	--	--	---	---	---------

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Nos referimos a la agrupación conformada por personajes, objetos, o fenómenos en los cuales se presentan una determinada particularidad idónea para ser evaluadas (Hernández, et al, 2014, p. 59). El grupo poblacional se conformó por 55 profesores de la Unidad Educativa “Dr. Eduardo Granja Garcés”.

2.3.2. Muestra

Para Hernández, et al, (2014), viene a ser la suma reducida de personas que pertenecen a la población, y que tienen particularidades similares que se asemejan a los de la población” (p. 62), a fin de seleccionar este grupo, empleamos un muestreo no probabilístico, y quedo conformada por los 55 profesores de la Unidad Educativa “Dr. Eduardo Granja Garcés”.

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

2.4.1. Técnica

Consideramos pertinente usar la “Encuesta”, siendo un compendio de todo dato orientado hacia el grupo muestral o poblacional mediante entrevistas individuales o por algún cuestionario (Hernández et al., 2014, p. 73).

2.4.2. Instrumento

Para esta oportunidad empleamos un cuestionario, que es el grupo de interrogantes planteadas para obtener los resultados obligatorios y lograr los objetivos; es una forma para recoger información de la muestra o población que se centra en la problemática (Hernández et al., 2014, p. 85).

A fin de mensurar la variante calidad educativa, se aplicó el Cuestionario calidad educativa. Compuesto por 27 reactivos, dividido en 3 dimensiones: coercitivo, benevolente, consultivo y participativo. Con una escala de respuestas múltiple, Totalmente en desacuerdo (1), Mediamente en desacuerdo (2), Mediamente de acuerdo (3) y Totalmente de acuerdo (4). La suma de las puntuaciones de las tres dimensiones, permite obtener la puntuación directa de la calidad educativa.

A fin de mensurar la variante liderazgo efectivo, se aplicó el Cuestionario Estilos de Liderazgo. Compuesto por 20 reactivos, dividido en 4 dimensiones: coercitivo, benevolente, consultivo y participativo. Con una escala de respuestas múltiple, Nunca (1), Raramente (2), Ocasionalmente (3), Usualmente (4) y Siempre (5). La suma de las puntuaciones de las cuatro dimensiones, permite obtener la puntuación directa del liderazgo.

2.4.3. Validez y confiabilidad

Validez:

Hernández, et al. (2014) la señala como la medida gradual en la que los instrumentos muestran que dominan específicamente los contenidos de las variantes que afirman mensurar (p. 204). Una de las técnicas es la validez de expertos. Se ejecutó la validez del contenido mediante la docente tutora del proceso para construir el trabajo investigativo, herramienta aplicada esperando ejecutar el estudio por medio del que fue sometido a juicio de expertos, aceptándose como instrumento del trabajo, siendo así que consideramos conveniente recurrir a la opinión de docentes de la Universidad Cesar Vallejo. En concordancia con la teoría de los expertos hay suficiencia y viabilidad para el próximo paso, siendo la aplicación al personal docente de la Unidad Educativa “Dr. Eduardo Granja Garcés”.

Confiabilidad

Hernández, et al. (2014) Se refiere que un instrumento es confiable cuando al ser aplicado en reiteradas ocasiones a la misma persona arroja el mismo resultado (p. 200); este se obtiene aplicando el Alfa de Cronbach, cuyos valores oscilan entre cero y uno, donde el valor cero refiere a una nula confiabilidad y el valor uno refiere una alta confiabilidad. Se realiza a través de la prueba piloto.

Tabla N° 1:

Confiabilidad

Variables	N° ítems	Alfa Cronbach
Calidad educativa	27	0,824
Liderazgo	20	0,732

2.5. Procedimientos

Primero, solicitamos la autorización del Director de la Unidad Educativa y a los docentes evaluados, luego se planteó el día para la aplicación de los cuestionarios. Posteriormente se arrojó los datos obtenidos al programa Excel y al SPSS; llegando a obtener los resultados y con ello se realizó el análisis concluyente, además se dejó una copia de la tesis para que puedan conocer los datos y las sugerencias con respecto a los resultados hallados para mejorar los aspectos evaluados.

2.6. Método de análisis de datos

Cada dato recogido se vació en el programa de Microsoft Excel, los datos se mostraron en las tablas de frecuencia. Para comprobar las hipótesis planteadas utilizamos el programa SPSS, versión 23, empleando la Prueba Estadística nombrada Coeficiente de correlación no paramétrica de Spearman.

2.7. Aspectos éticos

Este estudio se elaboró bajo el protocolo de la Universidad César Vallejo para su aprobación. También se pidió la autorización a los docentes, y se mantuvo en el anonimato los nombres de los docentes evaluados. Asimismo, se garantizó la confidencialidad de los resultados obtenido de las encuestas aplicadas, proporcionándoles información al término del estudio sobre los resultados.

III. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 2

Distribución de frecuencia de las dimensiones de la calidad educativa de la U.E. “Dr. Eduardo Granja Garcés”

Dimensiones	Niveles							
	Alta		Regular		baja		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Trabajo con la familia	15	27.3%	30	54.5%	10	18.2%	55	100.0%
Uso de información	10	18.2%	40	72.7%	5	9.1%	55	100.0%
Infraestructura y recursos	15	27.3%	35	63.6%	5	9.1%	55	100.0%
Calidad educativa	13	23.6%	35	63.6%	7	12.7%	55	100.0%

Fuente: Cuestionario de calidad educativa aplicado a los docentes

Interpretación

Cada resultado perteneciente a la tabla 2 permite observar los resultados de las dimensiones de la calidad educativa, como podemos observar un poco más de la mitad de los docentes evaluados 54,5% señala como regular el trabajo que se realiza con la familia y la comunidad, respecto al uso de la información el 72,7% de los evaluados señalan que este proceso se da manera regular, en cuanto a la infraestructura y recursos más de la mitad 63,6% de los docentes señalan como regular. Respecto a la calidad educativa el 63,6% de los docentes evaluaron como regular es decir aún falta mejorar el trabajo con la familia, fortalecer el uso adecuado de la información y mejorar la infraestructura.

Tabla 3

Distribución de frecuencia de las dimensiones del liderazgo efectivo de los directivos de la U.E. “Dr. Eduardo Granja Garcés”

Liderazgo	Niveles							
	Alto		Regular		Bajo		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Autoritario coercitivo	5	9.1%	15	27.3%	35	63.6%	55	100.0%
Benevolente	15	27.3%	30	54.5%	10	18.1%	55	100.0%
Consultivo	10	18.1%	40	72.7%	5	9.1%	55	100.0%
Participativo	10	18.1%	35	63.6%	10	18.1%	55	100.0%
Liderazgo efectivo	10	18.1%	30	54.5%	15	27.3%	55	100.0%

Fuente: Cuestionario de calidad educativa aplicado a los docentes

Interpretación

Cada resultado perteneciente a la tabla 3 muestra los resultados de las dimensiones del liderazgo efectivo, como evidenciar que el 63,6% de las personas evaluadas señala la presencia de un bajo liderazgo autoritario coercitivo, desde otro escenario el 54,5% considera que se hace una de un liderazgo benevolente de manera regular, el 72,7% igualmente señaló que el liderazgo participativo se pone en marcha de manera regular. En cuanto al liderazgo efectivo un poco más de la mitad 54,5% de los docentes señala como regular practica por parte de los directivos de la institución.

Objetivo general

Determinar la relación entre la calidad educativa y el liderazgo efectivo de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés.

Tabla 4

Correlación entre la calidad educativa y el liderazgo efectivo

		Liderazgo efectivo	
Rho de	Calidad	Coefficiente de correlación	.437**
Spearman	educativa	Sig. (bilateral)	.000
		N°	55

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Dentro de la tabla 4 podemos observar los resultados estadísticos de correlación mediante de la prueba estadística no paramétrica de Spearman aplicada al grupo investigado, pudiéndose alcanzar un coeficiente de correlación de 0437 (correlación positiva media) y un p-valor obtenido de 0.000, mismo que resultó ser inferior al p-valor tabulado de 0.01, siendo así que la hipótesis de investigación queda siendo aceptada; lo que nos indica que existe relación significativa entre la calidad educativa y el liderazgo efectivo de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés.

Objetivo específico 1:

Establecer la relación entre la calidad educativa y el liderazgo autoritario-coercitivo de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés

Tabla 5

Correlación entre la calidad educativa y la dimensión liderazgo autoritario.

			Liderazgo autoritario
Rho de	Calidad	Coefficiente de correlación	.510**
Spearman	educativa	Sig. (bilateral)	.000
		Nº	55

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Dentro de la tabla 5 podemos apreciar los resultados estadísticos de correlación mediante de la prueba estadística no paramétrica de Spearman aplicada al grupo investigado, fue posible alcanzar un coeficiente de correlación de 0.510 (correlación positiva media) y un p-valor obtenido de 0.000, mismo que resultado ser inferior al p-valor tabulado de 0.01, siendo así que la hipótesis de investigación 1 queda siendo aceptada; hecho que nos muestra que existe relación significativa entre la calidad educativa y el liderazgo autoritario-coercitivo de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés.

Objetivo específico 2:

Identificar la relación entre la calidad educativa y el liderazgo autoritario-benevolente de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés.

Tabla 6

Correlación entre la calidad educativa y la dimensión liderazgo benevolente

			Liderazgo benevolente
Rho de Spearman	Calidad educativa	Coefficiente de correlación	.670**
		Sig. (bilateral)	.000
		N°	55

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Dentro de la tabla 6 podemos apreciar los resultados estadísticos de correlación mediante de la prueba estadística no paramétrica de Spearman aplicada al grupo investigado, fue posible obtener un coeficiente de correlación de 0.670 (correlación positiva considerable) y un p-valor obtenido de 0.000, mismo que resultado ser inferior al p-valor tabulado de 0.01, siendo así que la hipótesis de investigación 2 queda siendo aceptada; hecho que nos muestra que existe relación significativa entre la calidad educativa y el liderazgo autoritario-benevolente de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés.

Objetivo específico 3:

Demostrar la relación entre la calidad educativa y el liderazgo consultivo de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés.

Tabla 7

Correlación entre la calidad educativa y la dimensión liderazgo consultivo

		Liderazgo consultivo	
Rho de	Calidad	Coefficiente de correlación	.810**
Spearman	educativa	Sig. (bilateral)	.000
		N°	55

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Dentro de la tabla 7 podemos apreciar los resultados estadísticos de correlación mediante de la prueba estadística no paramétrica de Spearman aplicada al grupo investigado, fue posible obtener un coeficiente de correlación de 0.810 (correlación positiva alta) y un p-valor obtenido de 0.000, mismo que resultado ser inferior al p-valor tabulado de 0.01, siendo así que la hipótesis de investigación 3 queda siendo aceptada; hecho que nos muestra que existe relación significativa entre la calidad educativa y el liderazgo consultivo de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés.

Objetivo específico 4:

Determinar la relación entre la calidad educativa y el liderazgo participativo de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés.

Tabla 8

Correlación entre la calidad educativa y la dimensión liderazgo participativo

			Liderazgo participativo
Rho de Spearman	Calidad educativa	Coefficiente de correlación	.710**
		Sig. (bilateral)	.000
		N°	55

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Dentro de la tabla 8 podemos apreciar los resultados estadísticos de correlación mediante de la prueba estadística no paramétrica de Spearman aplicada al grupo investigado, fue posible obtener un coeficiente de correlación de 0.710 (correlación positiva considerable) y un p-valor obtenido de 0.000, mismo que resultó ser inferior al p-valor tabulado de 0.01, siendo así que la hipótesis de investigación 4 queda siendo aceptada; hecho que nos muestra que existe relación significativa entre la calidad educativa y el liderazgo participativo de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés.

IV. DISCUSIÓN

En cuanto a los resultados descriptivos, se halló que un poco más de la mitad de los docentes señalan que la calidad educativa se encuentra en un nivel regular, en el mismo nivel se ubica el trabajo que se realiza con la familia, el uso de información y la infraestructura y recursos, ello implica que se debe poner mayor énfasis en estos aspectos para mejorar la calidad educativa en bien de los estudiantes. De acuerdo a la base teórica De la Orden (1988) habla de tres factores a fin de obtener la conceptualización, ahí se nos muestra que es: funcionalidad, eficacia y eficiencia, por lo que calidad es un complejo constructor valorativo apoyado en la consideración conjunta de tres dimensiones interrelacionadas: funcionalidad, eficacia y eficiencia, expresión de un sistema de coherencias múltiples entre los componentes básicos de los sistemas y centros educativos. Los datos hallados no concuerdan con los resultados de Torres (2017) ya que muestra que el 54,60% de las personas tiene el Título de Diplomatura, Grado o equivalente; 20,10% tiene el Título de Licenciatura o equivalente y 25,30% cuenta con un Título de Máster Oficial. Además, la mayor parte del personal docente encuestado (54,60%) posee entre 6 y 15 años de experiencia como maestros. Así mismo, 41,40% de personas encuestadas trabajó entre 16 y 20 años y más de 20 años en instituciones educativas, el dato más destacado fue 4,00% de las personas que participaron del estudio, que refieren una experiencia laboral menor de 5 años, como consecuencia, probablemente, los imprevistos que existen cuando se busca conseguir una plaza fija. Además, que 64,10% de personas evaluadas está certificado en idiomas, frente a un 35,90% que refiere que no posee ninguna certificación en idiomas por algún centro encargado de gestionar titulaciones y certificados de idiomas extranjeros. De la misma manera, fue posible observar un 40,60% de personas evaluadas que posee un nivel bajo de saberes de TIC; un 34,60%, con un nivel medio de saberes de TIC y un 24,80%, con un nivel avanzado de saberes de TIC. Finalmente se halló que el 43,00%, de acuerdo en que la estructura del sistema educativo español, por periodos, fases y materias académicas es la correcta.

Por otra parte, se halló que un poco más de la mitad 54,5% de los docentes señala como regular practica el liderazgo efectivo por parte de los directivos de la institución, existiendo un bajo liderazgo autoritario coercitivo 63,6%, además según

el 54,5% considera que se hace una de un liderazgo benevolente de manera regular, el 72,7% igualmente señaló que el liderazgo participativo se pone en marcha de manera regular, ello muestra la necesidad de que todos los directivos logren mostrar un liderazgo efectivo en bien de la comunidad educativa. En base a revisión teórica Rodríguez (2002) conceptualiza al liderazgo a modo de valor completo, mismo que se forma gracias a agregados mientras va transcurriendo cada situación con el paso del tiempo, mismo escenario en el cual de manera particular el hecho de ocupar el puesto de dirección, se va forjando, construyendo y consiguiendo que toda actitud y experiencia en capacidades originen un valor agregado, proporcionando esto a su estilo de acción dentro de sus asignaciones un calificativo de buena o mala dirección, esta situación sigue la directriz del nivel de liderazgo ejercido por la persona directiva, considerando que es posible que sea un buen líder y un mal directivo; dicha jerarquía es otorgada la lista de asignaciones asumidas por un director. Los resultados obtenidos son diferentes a los encontrados en el estudio de Rodríguez (2014), respecto al liderazgo, fue posible evidenciar la falta de impulso de labores colectivas, siendo muy limitada la cultura de colaboración para definir la misión y no se han insertado secuencias innovadoras dentro de la enseñanza.

De acuerdo al objetivo general: Determinar la relación entre la calidad educativa y el liderazgo efectivo de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés, se halló un coeficiente de correlación positiva media de 0,437 y un p-valor obtenido de 0,000, por lo tanto, existe relación significativa entre la calidad educativa y el liderazgo efectivo de los Directivos de la Unidad Educativa, es decir a mejor calidad educativa mejor liderazgo efectivo por parte de los directivos. En base al marco teórico García (1982), citado en Muñoz (2003), habla sobre calidad en educación, y la conceptualiza como el grado en que se logra la integración de dos elementos: la disposición y la eficacia, de esta manera es como las prácticas educativas llegan a todas las actividades de carácter humano y alcanzar a ser íntegras. Además, Hernández (2006) señala que el liderazgo de un directivo de la misma manera está dirigido a dar origen a un concepto colectivo, y al mismo tiempo dinámico de modos en los que se puede alcanzar cada objetivo central de un centro educativo. la persona que dirige poniendo en práctica el liderazgo es aquella que posee la capacidad de armonizar todo, coordinar y estabilizar toda relación interna y

externa entre sus colaboradores esperando cumplir todo propósito educativo del centro. Un resultado similar fue encontrado dentro del estudio presentado por Vila (2018) donde se muestra la presencia de una correlación positiva de 0.810, por la cual se concluyó afirmando la existencia de una relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en las IIEE Públicas de nivel primaria en el distrito de Comas de la jurisdicción UGEL 04, en el año 2018.

En tanto al objetivo específico 1: Establecer la relación entre la calidad educativa y el liderazgo autoritario-coercitivo de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés, se halló un coeficiente de correlación positiva media de 0.510 y un p-valor obtenido de 0.000, por lo tanto existe relación significativa entre la calidad educativa y el liderazgo autoritario-coercitivo de los Directivos de la Unidad Educativa, es decir a mejor calidad educativa mejor liderazgo autoritario-coercitivo por parte de los directivos. De acuerdo a la revisión teórica Nivel de calidad viene a ser la medida gradual alcanzada por las particularidades que se han citado, las cuales definen el producto, a fin de considerarlos aceptables (Panera, 1991, citado por Pérez y Ruiz (2005). Por otra parte, el liderazgo autoritario-coercitivo, es una característica propia del directivo autocrático, mismo que se abstiene de confiar en sus subordinados. Este decide solo y considera que atemorizando y castigando a los demás en como mejor puede motivarlos. Sus prácticas comunicativas son descendentes (Likert, 1968). Resultados distintos se halló en el estudio de Changanáquí y Huapaya (2017), donde se demostró la presencia de una relación significativa entre la calidad de gestión educativa y los estilos de liderazgo directivo ($p=0.00$).

Con respecto al objetivo específico 2: Identificar la relación entre la calidad educativa y el liderazgo autoritario-benevolente de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés, se halló un coeficiente de correlación positiva considerable de 0.670 y un p-valor obtenido de 0.000, por lo tanto existe relación significativa entre la calidad educativa y el liderazgo autoritario-benevolente de los Directivos de la Unidad Educativa, es decir a mejor calidad educativa mejor liderazgo autoritario-benevolente por parte de los directivos. En base al fundamento teórico la La OCDE (1995) citado por Ramírez y Lorenzo (2009) señalan que

“educación de calidad” es aquella que garantiza que todo alumno adquirirá los debidos saberes, habilidades, competencias, y comportamientos necesarios a fin de estar listos para convivir como adultos de sociedad (p. 67). En tanto, el liderazgo autoritario-benevolente, Ya en esta parte notamos mejoras en comparación con el modelo antes mencionado, no obstante, los directivos actúan de una manera paternal ante los colaboradores. Es decir, confían en ellos pero aún existen algunas limitaciones y con un proceder caracterizado por su condescendencia. En esta parte no se atemoriza al subordinado, sino más bien se le recompensa económicamente y de esta manera es como se le va motivando. Las prácticas comunicativas mejoran un poco y con ella los resultados también van en aumento. (Likert, 1968). Resultados distintos se halló en el estudio de Changanaquí y Huapaya (2017) Finalmente es posible concluir afirmando que el personal docente considera que la tipología de liderazgo predominante en sus directores es el Transformacional, no obstante, aprecian mayor relación entre un líder correctivo/evitador y la calidad de gestión educativa.

Con respecto al objetivo específico 3: Demostrar la relación entre la calidad educativa y el liderazgo consultivo de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés, se halló un coeficiente de correlación positiva alta de 0.810 y un p-valor obtenido de 0.000, por lo tanto existe relación significativa entre la calidad educativa y el liderazgo consultivo de los Directivos de la Unidad Educativa, es decir a mejor calidad educativa mejor liderazgo consultivo por parte de los directivos. En base al marco teórico Martínez (2001) refiere que esta es parte de las metas de los centros educativos, los cuales se enfocan globalmente respecto a lo que es gestión del centro, el alcance de cada meta recibiendo el apoyo de todas las personas implicadas en el centro. Por otro lado, el liderazgo consultivo, Un estilo en el que Likert (1968) refiere que se va aproximando al direccionamiento óptimo. Aun los jefes de alto nivel controlan la organización, no obstante, estas funciones ya se comparten con las gerencias de nivel medio e inferior, en esta parte existen discusiones con el personal respecto a las pretensiones del centro y se va fijando cada objetivo después de los acuerdos dados en dicha discusión. Cada decisión en el área de operaciones es tomada por los cargos de nivel inferior del centro. Los resultados obtenidos son distintos a los hallados en el estudio de Rodríguez (2014) que

concluyó afirmando que la dirección y el liderazgo del directivo si ejercen una gran influencia en la calidad del desenvolvimiento del docente.

En cuanto al objetivo específico 4: Determinar la relación entre la calidad educativa y el liderazgo participativo de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés, se halló que un coeficiente de correlación positiva considerable de 0.710 y un p-valor obtenido de 0.000, por lo tanto existe relación significativa entre la calidad educativa y el liderazgo participativo de los Directivos de la Unidad Educativa, es decir a mejor calidad educativa mejor liderazgo participativo por parte de los directivos. De acuerdo al marco teórico Díaz (2017) quien aclara que a fin de llegar a la calidad de educación, las IIEE están obligadas a la debida reflexión acerca de los objetivos educativos propuestos a conseguir, por lo que es menester que se identifique y priorice cada desafíos que debe superarse a fin de alcanzar los objetivos establecidos y así ir implementando mecanismos institucionales que hagan posible la dirección de su accionar a las mejoras permanentes en la secuencia enseñanza – aprendizaje a fin de garantizar que cada estudiante será formado íntegramente (p. 30). Además, se conoce que, en el liderazgo participativo, se decide en asamblea y las recompensas son económicas y del mismo modo simbólicas. Las practicas comunicativas son fluidas, promoviendo que se decida colectivamente (Likert, 1968). Resultados distintos se muestra en el estudio de Bastidas (2015), donde se terminó afirmando la presencia de una influencia positiva entre el modelo de calidad educativa en la evaluación del desempeño docente del nivel secundario de los centros educativos de la UGEL Huancayo

V. CONCLUSIONES

- Existe relación significativa entre la calidad educativa y el liderazgo efectivo de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés, ante los siguientes indicadores ($\rho = .437^{**}$ y sig. = .000), siendo así que la hipótesis de investigación queda siendo aceptada.
- Existe relación significativa entre la calidad educativa y el liderazgo autoritario-coercitivo de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés, ante los siguientes indicadores ($\rho = .510^{**}$ y sig. = .000), siendo así que la hipótesis específica 1 de investigación queda siendo aceptada.
- Existe relación significativa entre la calidad educativa y el liderazgo autoritario-benevolente de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés, ante los siguientes indicadores ($\rho = .670^{**}$ y sig. = .000), siendo así que la hipótesis específica 2 de investigación queda siendo aceptada.
- Existe relación significativa entre la calidad educativa y el liderazgo consultivo de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés, ante los siguientes indicadores ($\rho = .810^{**}$ y sig. = .000), siendo así que la hipótesis específica 3 de investigación queda siendo aceptada.
- Existe relación significativa entre la calidad educativa y el liderazgo participativo de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés, ante los siguientes indicadores ($\rho = .710^{**}$ y sig. = .000), siendo así que la hipótesis específica 4 de investigación queda siendo aceptada.

VI. RECOMENDACIONES

- Al personal docente y toda la comunidad de la Unidad Educativa, tener en cuenta que el rol de directivo es fundamental puesto que viene constituyéndose dentro del núcleo principal del centro ya que ellos establecen el clima apropiado por lo tanto deben ser el apoyo en toda circunstancia y ámbito.
- Al Director de la Unidad Educativa, establecer mejoras en las prácticas de liderazgo directivo, mediante toda estrategia pedagógica, institucional y administrativa hacia el progreso de la calidad educativa, pretendiendo garantizar los aprendizajes eficaces, eficientes y oportunos del grupo estudiantil dentro del centro educativo.
- Al Director de la Unidad Educativa, motivar al personal docente de manera positiva que les permita desempeñar sus funciones con respeto y dedicación, siendo la motivación un impulso que inspira al ser humano a luchar por lograr los objetivos deseados, además permite la supervivencia dentro de la institución educativa, también aprueba que se puedan tomar las decisiones de la manera más acertada posible.
- A los directores y docentes de la Unidad Educativa, efectuar mejoras en las prácticas de liderazgo directivo, controlando al personal mediante prácticas motivadoras y estimulantes, consiguiendo aplicar el reglamento igualitariamente y en base a cada competencia de los miembros del grupo estudiantil. De la misma manera, está en la obligación dar origen y fortalecimiento al monitoreo de toda habilidad relacional a fin de que el directivo líder se desenvuelva efectivamente mejorando la calidad educativa.
- A directores en calidad de líderes institucionales, impulsar la aplicación de los diferentes estándares entre ellos el de liderazgo eficaz, además ayudar a los docentes a desarrollarse y lograr de esta manera una escuela eficaz.

VII. REFERENCIAS

- Alvarado, O. (2000). Gerencia educativa. Desafíos y oportunidades. Trujillo (Perú): Ediciones Vallejianas.
- Bastidas, B. (2015). La calidad educativa apoyada en la evaluación del trabajo docente de educación secundaria de las Instituciones Educativas de Huancayo. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Barros, T. (2012). Indicadores de calidad educativa en centros escolares del distrito Metropolitano de Quito y propuesta de un modelo de calidad permanente para el Ecuador. Quito - Ecuador.
- Boy (2008) Gestión Institucional y la Calidad Educativa en la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito de San Juan de Lurigancho”. Perú.
- Changanaquí, M. y Huapaya, G. (2017) titulado: Estilos de liderazgo directivo y la calidad de gestión educativa desde la percepción docente de cuatro Instituciones Educativas Públicas. (Tesis de Maestría), Universidad Marcelino Champagnat.
- De la Cruz, T. (2011). “Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de la I.E del consorcio “Santo Domingo de Guzmán de Lima Norte”.
- De la Orden Hoz, A. (1988). La calidad de la educación. Revista Bordón, 40(2), 149-160.
- Droin, R. (1993). La calidad con la sonrisa. Una ayuda hacia la calidad total. Bilbao: Ediciones Deusto.
- León P. (2008).” El Estilo de Liderazgo del Director y el Nivel de Desempeño Docente en las Instituciones Educativas Públicas del Distrito de la Perla; Callao “. Perú.
- Leithwood, K. (2009). ¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación. Santiago de Chile: Área de Educación Fundación Chile, Impreso en Salesianos.

- Fernández, J. (2007). *Manual de Políticas y Legislación Educativas*. Madrid: Editorial Síntesis Educación.
- Fernández, C. (2015). *Relación entre el liderazgo del director y la calidad de la Gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 01 en el año 2011 (Tesis de maestría)*. De la base de datos del Repositorio de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. (UNE/372).
- Garda, V. (2010). *El Liderazgo y supervisión del director en el trabajo docente y su influencia en el clima Organizacional en una Gestión Escolar de Calidad*, tesis de la Universidad de Granada de Chile.
- Gil, M. y Giner, F. (2007). *Cómo crear y hacer funcionar una empresa (7ª Ed.)*. Madrid: ESIC Editorial.
- González, I. (2004). Modelos de evaluación de la calidad orientados a la mejora de las instituciones educativas. XXI, *Revista de Educación* (6), 155-169.
- Hernández, R. (2006). Los estilos de liderazgo directivo y la calidad educativa. Investigación temática en revista *Rumbo educativo* N° 08. Centro Chihuahuense de estudios de postgrado CCHEP, México [en línea] http://www.cchep.edu.mx/docspdf/Rumbo_Educativo08.pdf.
- Jones, G. & George, J. (2006). *Administración contemporánea (4ª Ed.)*. México, D.F.: McGraw Hill Interamericana.
- Kotter, J. (1998). *El factor liderazgo*. Madrid. Días de Santos S.A.
- Maureira, O. (2006). Dirección y eficacia escolar, una relación fundamental. REICE. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 4 (4e). Referencia electrónica, recuperado el 16 de mayo del 2012, de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/551/55140402.pdf>.
- Mortimore, J. (1991). *The use of indicators in school effectiveness research*. Paris: OCDE.
- Münch, L. (1997). *Fundamentos de administración: casos y prácticas (2ª Ed.)*. México, D.F.: Editorial Trillas, reimpresión 2006.

- Muñoz, C. (2003). Calidad de la educación superior en México. Perfiles Educativos. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/140/14002109.pdf>.
- McKinsey y Company (2007). How the World's Best-Performing School Systems Come Out On Top. Disponible online en:http://www.mckinsey.com/client/service/socialsector/resources/pdf/Worlds_School_Systems_Final.pdf.
- Navardidas, F. (2010). La excelencia en los centros educativos. Madrid: CCS, D.L.
- Ramírez, A. y Lorenzo, E. (2009). Calidad y evaluación en los centros educativos no universitarios en Andalucía. Una adaptación al modelo EFQM. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 2(2), 23-45.
- Panera, F. (1991). Calidad en la educación universitaria. Propuestas para una mejora continua. En Braza, P. et al. (1991). Actas del I Congreso Internacional sobre la calidad de la educación universitaria. Cádiz: ICE. Universidad de Cádiz.
- Pérez, M. y Ruiz, J. (2005). Factores que favorecen la calidad educativa. Universidad de Jaén: Departamento de Pedagogía
- Ramírez, A. y Lorenzo, E. (2009). Calidad y evaluación en los centros educativos no universitarios en Andalucía. Una adaptación al modelo EFQM. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 2(2), 23-45.
- Reyes, D. (2004). Principales características del liderazgo que demandan los empresarios ante las exigencias del nuevo milenio. Tegucigalpa: Universidad Nacional Autónoma de Honduras, tesis de maestría.
- Robinson, K. y Coulter, L. (2010). "El elemento, descubrir tu pasión lo cambia todo". Edición Grijalbo. Madrid.
- Rodríguez M. (2002) Liderazgo Clase Mundial. Rio de Janeiro. Campus Harvard businss review.
- Rodríguez, M. (2014). La Dirección y el liderazgo del directivo, y la calidad del desempeño de los docentes, del Instituto de Idiomas, de la Universidad Nacional de Loja, en el período 2013-2015. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional de Loja.

- Sorados, M. (2010). Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa. Lima. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Torres (2017) Análisis de la calidad educativa en Andalucía desde la perspectiva del profesorado de Educación Primaria. (Tesis de Doctorado), Universidad de Sevilla.
- UNESCO. (2003). Educación para Todos en América Latina: Un objetivo a nuestro alcance. Informe Regional de Monitoreo de la EPT. Santiago de Chile. Próxima publicación.
- Valencia, P. (2008). Estilos gerenciales y satisfacción laboral. Lima. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Vila, H. (2018). Liderazgo directivo y Gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la UGEL N° 04 – Comas, 2018. (Tesis de Maestría), Universidad Cesar Vallejo.

VIII. ANEXOS

Anexo 1

CUESTIONARIO: CALIDAD EDUCATIVA

Estimado(a) docente:

El presente cuestionario tiene por finalidad identificar la calidad educativa que existe en la actualidad en la Unidad Educativa “Dr. Eduardo Granja Garcés”. En el sentido les invocamos su colaboración. El presente es anónimo y su respuesta es de carácter confidencial para el investigador. La Universidad César Vallejo, agradece su colaboración.

IE:.....

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente el instrumento y seleccione de las dos alternativas una sola respuesta por cada pregunta, indicando con una X aquella que usted considere según su opinión.

Totalmente en desacuerdo (1), Mediamente en desacuerdo (2), Mediamente de acuerdo (3) y Totalmente de acuerdo (4).

Cualquier duda será aclarada por la investigadora, agradeciéndole sea lo más sincero posible.

Gracias por su colaboración.

Nº	Trabajo conjunto con las familias y la comunidad	1	2	3	4
1	¿Existen mecanismos formales e informales para la comunicación periódica de las expectativas, del progreso y dificultades en el desarrollo de las competencias y de las estrategias pedagógicas utilizadas, para asegurar que las familias tengan una mejor comprensión del proceso de enseñanza aprendizaje?				
2	¿Se identifican las necesidades: de aprendizaje a la luz del progreso y dificultades encontradas, socioemocionales, ritmos de aprendizaje e intereses de cada estudiante, para la selección de estrategias enriquezcan el aprendizaje?				
3	¿Se identifican los saberes, la experiencia de la comunidad y se diseñan actividades conjuntas que permitan aplicarlos al desarrollo de las competencias en las áreas curriculares?				
4	¿Existen estrategias para que la problemática local/ regional se tome como eje en la elaboración de proyectos para desarrollar el compromiso y responsabilidad de los estudiantes con su comunidad?				
5	¿Existen proyectos que promueven la identificación y resolución de problemas al alcance de los estudiantes, identifican las				

	posibles causas, evalúan la viabilidad y efectividad de las mismas, para desarrollar y aplicar las competencias definidas en las diferentes áreas del currículo?				
6	¿Se han identificado instituciones de la comunidad (ONG, agencias de cooperación, programas de intervención educativa, etc.) que respondan a las necesidades especificadas en el proceso de enseñanza aprendizaje?				
7	¿Se usa los servicios y espacios físicos de la comunidad que se requieren para implementar los procesos de enseñanza – aprendizaje, con el fin de desarrollar las competencias del área de Educación para el Trabajo, uso de espacios naturales, recreativos, culturales, comunales, deportivos, etc.?				
	Uso de la información				
8	¿Están definidos los indicadores y niveles de logro para medir las acciones de soporte, el desempeño docente y el progreso en el desarrollo de competencias en todas las áreas del currículo?				
9	¿Se hace un análisis de información que permita identificar si las acciones que facilite la identificación de progresos, dificultades y posibles causas a la base de los resultados obtenidos?				
10	¿Se realiza el recojo de información de los actores de la comunidad educativas: estudiantes, docentes, órgano de dirección, familias, etc. A través de diversos medios?				
11	¿Participan los actores de la comunidad en el análisis y evaluación de los resultados obtenidos. Participación del CONEI, municipios Escolares, APAFA, etc.?				
12	¿Existen criterios para priorizar acciones de mejora en base al análisis de resultados obtenidos?				
13	¿El plan de mejora guarda coherencia con los resultados obtenidos y el PEI (visión compartida sobre la mejora esperada) y es conducente a los resultados que se esperan alcanzar?				
14	¿Se tiene en cuenta la gestión de recursos humanos, tiempo y materiales existentes para implementar y hacer seguimiento a las acciones de mejora?				
15	¿Se ha implementado acciones programadas. Ejemplo: rediseño/actualización de instrumentos pedagógicos y/o de gestión, rediseño y/o elaboración de nuevas estrategias de enseñanza – aprendizaje, modificación al mecanismo de soporte y evaluación de docentes estudiantes, diseño de innovación pedagógicas, etc.?				
16	¿En la elaboración del plan de mejora participaron los miembros de la comunidad educativa: CONEI y APAFA.?				
17	¿La IE realiza una mejora continua del proceso de enseñanza – aprendizaje, el PEI, PCI y RI.?				
	Infraestructura y recursos para el aprendizaje				
18	¿Existen procesos de gestión y atención oportuna para la cobertura de necesidades de infraestructura y servicios básicos (agua, servicios higiénicos, luz, etc.)?				

19	¿Existen ambientes físicos (aulas, laboratorios, talleres/ salas de trabajo, biblioteca, espacios recreativos y deportivos) adecuados al desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje y a las necesidades de estudiantes con discapacidad y necesidades especiales?				
20	¿Existen procesos de gestión y atención oportuna para cubrir necesidades de equipamiento e insumos para laboratorios, TIC, instrumentos musicales, equipamiento y materiales para artes plásticas, elementos para deportes, entre otros?				
21	¿Se realiza la provisión de libros de texto (distribuidos gratuitamente a IIEE públicas) y material pedagógico acordes a altas expectativas de desempeño, competencias en todas las áreas curriculares y necesidades de los estudiantes?				
22	¿Se realiza la provisión de equipamiento y material pedagógico de manera oportuna y suficiente?				
23	¿La infraestructura, equipos y materiales disponibles y accesibles a todas las comunidades educativas y destinadas a dar soporte al proceso de enseñanza aprendizaje?				
24	¿Existe espacios para reuniones, materiales (físicas y/o virtuales) están actualizados sobre contenido y didáctica en todas las áreas del currículo?				
25	¿Existen normas de uso, cuidado y mantenimiento de la infraestructura, materiales y equipos que apoyan el proceso de enseñanza aprendizaje?				
26	¿Existe un mecanismo para la información sustentada y oportuna del uso administración de los recursos?				
27	¿Se realiza la socialización de los informes de gestión anual a la comunidad educativa?				

Anexo 2

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CALIDAD EDUCATIVA

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.824	27

INSTRUMENTO CONFIABLE PARA SU APLICACION

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	72.5510	63.044	.161	.832
VAR00002	73.1224	57.943	.539	.808
VAR00003	73.0816	60.243	.445	.814
VAR00004	72.5510	60.211	.473	.813
VAR00005	72.6327	59.446	.619	.807
VAR00006	72.6327	59.446	.619	.807
VAR00007	72.3878	60.034	.436	.814
VAR00008	72.2653	63.366	.243	.823
VAR00009	72.1837	65.986	.067	.829
VAR00010	72.2653	62.782	.256	.823
VAR00011	72.1429	64.000	.318	.820
VAR00012	72.1429	63.333	.320	.820
VAR00013	72.6122	62.784	.334	.819
VAR00014	72.4490	62.294	.283	.822
VAR00015	72.2653	64.032	.317	.820
VAR00016	72.2041	66.332	.035	.829
VAR00017	72.8776	59.276	.475	.812
VAR00018	72.8776	59.276	.475	.812
VAR00019	72.2653	62.782	.256	.823
VAR00020	72.1429	64.000	.318	.820
VAR00021	72.1429	63.333	.320	.820
VAR00022	72.6122	62.784	.334	.819
VAR00023	72.5510	60.211	.473	.813
VAR00024	72.6327	59.446	.619	.807
VAR00025	72.6327	59.446	.619	.807
VAR00026	72.7959	57.916	.582	.806
VAR00027	72.8980	59.135	.488	.811

Anexo 3

MATRIZ DE EXPERTOS

**TÍTULO: RELACIÓN ENTRE CALIDAD EDUCATIVA Y LIDERAZGO EFECTIVO DE LOS DIRECTIVOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA
DR. EDUARDO GRANJA GARCÉS 2018.**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Totalmente en desacuerdo	Mediamente en desacuerdo	Mediamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CALIDAD EDUCATIVA	TRABAJO CONJUNTO CON LA FAMILIA Y LA COMUNIDAD	- Implementación de mecanismos de comunicación con las familias. - Desarrollo de estrategias conjuntas entre docentes, familias y	¿Existen mecanismos formales e informales para la comunicación periódica de las expectativas, del progreso y dificultades en el desarrollo de las competencias y de las estrategias pedagógicas utilizadas, para asegurar que las familias tengan una mejor comprensión del proceso de enseñanza aprendizaje?					X		X		X		X		

		comunidad. - Aplicación de estrategias.	¿Se identifican las necesidades: de aprendizaje a la luz del progreso y dificultades encontradas, socioemocionales, ritmos de aprendizaje e intereses de cada estudiante, para la selección de estrategias enriquezcan el aprendizaje?													
			¿Se identifican los saberes, la experiencia de la comunidad y se diseñan actividades conjuntas que permitan aplicarlos al desarrollo de las competencias en las áreas curriculares?													
			¿Existen estrategias para que la problemática local/ regional se tome como eje en la elaboración de proyectos para desarrollar el compromiso y responsabilidad de los estudiantes con su comunidad?					X		X		X		X		

			¿Existen proyectos que promueven la identificación y resolución de problemas al alcance de los estudiantes, identifican las posibles causas, evalúan la viabilidad y efectividad de las mismas, para desarrollar y aplicar las competencias definidas en las diferentes áreas del currículo?					X		X		X		X		
			¿Se han identificado instituciones de la comunidad (ONG, agencias de cooperación, programas de intervención educativa, etc.) que respondan a las necesidades especificadas en el proceso de enseñanza aprendizaje?					X		X		X		X		

			¿Se usa los servicios y espacios físicos de la comunidad que se requieren para implementar los procesos de enseñanza – aprendizaje, con el fin de desarrollar las competencias del área de Educación para el Trabajo, uso de espacios naturales, recreativos, culturales, comunales, deportivos, etc.?					X		X		X		X		
USO DE LA INFORMACIÓN	- Procesos de análisis de la efectividad. - Coherencia entre las acciones de mejora. - Participación de los diversos actores de la comunidad. - Monitoreo y evaluación permanentemente	¿Están definidos los indicadores y niveles de logro para medir las acciones de soporte, el desempeño docente y el progreso en el desarrollo de competencias en todas las áreas del currículo?						X		X		X		X		
		¿Se hace un análisis de información que permita identificar si las acciones que facilite la identificación de progresos, dificultades y posibles causas a la base de los resultados obtenidos?						X		X		X		X		

		nte.	¿Se realiza el recojo de información de los actores de la comunidad educativas: estudiantes, docentes, órgano de dirección, familias, etc. A través de diversos medios?					X		X		X		X		
			¿Participan los actores de la comunidad en el análisis y evaluación de los resultados obtenidos. Participación del CONEI, municipios Escolares, APAFA, etc.?					X		X		X		X		
			¿Existen criterios para priorizar acciones de mejora en base al análisis de resultados obtenidos?					X		X		X		X		
			¿El plan de mejora guarda coherencia con los resultados obtenidos y el PEI (visión compartida sobre la mejora esperada) y es conducente a los resultados que se esperan alcanzar?					X		X		X		X		

			¿Se tiene en cuenta la gestión de recursos humanos, tiempo y materiales existentes para implementar y hacer seguimiento a las acciones de mejora?					X		X		X		X		
			¿Se ha implementado acciones programadas. Ejemplo: rediseño/actualización de instrumentos pedagógicos y/o de gestión, rediseño y/o elaboración de nuevas estrategias de enseñanza – aprendizaje, modificación al mecanismo de soporte y evaluación de docentes estudiantes, diseño de innovación pedagógicas, etc.?					X		X		X		X		
			¿En la elaboración del plan de mejora participaron los miembros de la comunidad educativa: CONEI y APAFA.?					X		X		X		X		

			¿La IE realiza una mejora continua del proceso de enseñanza – aprendizaje, el PEI, PCI y RI.?					X		X		X		X		
INFRAESTRUCTURA Y RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE	- Asocia la información. - Gestión que asegure que los estudiantes y docentes cuenten y tengan acceso a	¿Existen procesos de gestión y atención oportuna para la cobertura de necesidades de infraestructura y servicios básicos (agua, servicios higiénicos, luz, etc.)?						X		X		X		X		
	Infraestructura, equipamiento, materiales pertinentes y en cantidad suficiente. - Implementación de estrategias.	¿Existen ambientes físicos (aulas, laboratorios, talleres/ salas de trabajo, biblioteca, espacios recreativos y deportivos) adecuados al desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje y a las necesidades de estudiantes con discapacidad y necesidades especiales?						X		X		X		X		

		- Gestión que asegure disponer de recursos técnicos, financieros, de infraestructura, de equipos y materiales.	¿Existen procesos de gestión y atención oportuna para cubrir necesidades de equipamiento e insumos para laboratorios, TIC, instrumentos musicales, equipamiento y materiales para artes plásticas, elementos para deportes, entre otros?					X		X		X		X		
			¿Se realiza la provisión de libros de texto (distribuidos gratuitamente a IIEE públicas) y material pedagógico acordes a altas expectativas de desempeño, competencias en todas las áreas curriculares y necesidades de los estudiantes?					X		X		X		X		
			¿Se realiza la provisión de equipamiento y material pedagógico de manera oportuna y suficiente?					X		X		X		X		

		¿La infraestructura, equipos y materiales disponibles y accesibles a todas las comunidades educativas y destinadas a dar soporte al proceso de enseñanza aprendizaje?					X		X		X		X		
		¿Existe espacios para reuniones, materiales (físicas y/o virtuales) están actualizados sobre contenido y didáctica en todas las áreas del currículo?					X		X		X		X		
		¿Existen normas de uso, cuidado y mantenimiento de la infraestructura, materiales y equipos que apoyan el proceso de enseñanza aprendizaje?					X		X		X		X		
		¿Existe un mecanismo para la información sustentada y oportuna del uso administración de los recursos?					X		X		X		X		
		¿Se realiza la socialización de los informes de gestión anual a la comunidad educativa?					X		X		X		X		


Dra. Maribel Díaz Espinoza
 DOCENTE - INVESTIGACION CIENTIFICA

FIRMA DEL EXPERTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO

: CALIDAD EDUCATIVA

OBJETIVO
EDUARDO.

: EVALUAR EL NIVEL DE CALIDAD EDUCATIVA EN LA UNIDAD EDUCATIVA DR.

DIRIGIDO

: DOCENTES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: DIAZ ESPINOZA MARIBEL

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: DOCTORA

VALORACIÓN

EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
------------------	-------------------------	----------------	-------------------



Dra. Maribel Díaz Espinoza
DOCENTE - INVESTIGACION CIENTIFICA

FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 4

CUESTIONARIO: ESTILOS DE LIDERAZGO

Estimado(a) docente:

El presente cuestionario tiene por finalidad identificar el liderazgo que existe en la actualidad en la Unidad Educativa “Dr. Eduardo Granja Garcés”. En el sentido les invocamos su colaboración. El presente es anónimo y su respuesta es de carácter confidencial para el investigador. La Universidad César Vallejo, agradece su colaboración.

IE:.....

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente el instrumento y seleccione de las dos alternativas una sola respuesta por cada pregunta, indicando con una X aquella que usted considere según su opinión.

Nunca (1), Raramente (2), Ocasionalmente (3), Usualmente (4) y Siempre (5).

Cualquier duda será aclarada por la investigadora, agradeciéndole sea lo más sincero posible.

Gracias por su colaboración.

Nº		1	2	3	4	5
1	Considera que el éxito es producto de la confianza que se otorgue a los miembros de la institución.					
2	Cuando tiene problemas en la institución pide ayuda interna para solucionarlos.					
3	Si tiene que tomar una decisión, considera que otra persona lo puede hacer por usted.					
4	Acepta la idea de que los resultados son mejores cuando se guía por los consejos de los demás.					
5	En una situación de indecisión, acude a los miembros de la institución para compartir la toma de decisiones.					
6	Estima como eficaz la comunicación con el personal si lo realiza a través de órdenes.					
7	Cree que sus ideas, opiniones y actitudes comunicativas resultan insuficientes para lograr una aceptable comunicación.					
8	En sus actividades laborales, la comunicación sirve para compartir ideas, experiencias, consejos e informaciones.					
9	Siempre busca mejorar su gestión sin tomar en cuenta la experiencia de terceros.					
10	Para comunicarse con el personal, lo hace por intermedio de otras personas.					

11	El respeto y los buenos modales constituyen el eje de la cultura Institucional.					
12	Es tolerante y flexible cuando el personal ejerce su derecho a la libre expresión.					
13	Busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas.					
14	Al delegar funciones a los miembros de la institución considera que se están logrando los objetivos trazados.					
15	Genera estrategias para que el personal formule alternativas de solución a los problemas institucionales.					
16	Para sancionar una actividad desfavorable en la institución actúa con justicia.					
17	Como director, asume toda la responsabilidad o permite que los miembros de la institución asuman la suya.					
18	Las actitudes favorables y creativas del personal las estimula a través de recompensas.					
19	Las actitudes relevantes del personal las premia con reconocimiento público					
20	Considera que otorgar estímulos a quien lo merece ayuda a mejorar el clima en las aulas de la institución.					

Anexo 5

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO LIDERAZGO EFECTIVO

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.732	20

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	97.1224	24.735	.502	.705
VAR00002	97.1224	24.735	.502	.705
VAR00003	97.1633	28.098	.076	.733
VAR00004	97.0816	28.202	.029	.737
VAR00005	96.9184	27.118	.224	.727
VAR00006	96.7551	26.105	.419	.715
VAR00007	96.7551	24.189	.547	.699
VAR00008	97.1224	24.026	.483	.704
VAR00009	97.1429	24.083	.659	.693
VAR00010	96.9796	24.062	.588	.696
VAR00011	97.1224	26.943	.109	.741
VAR00012	96.6939	26.259	.398	.716
VAR00013	96.9796	26.104	.450	.714
VAR00014	97.2245	27.803	.016	.747
VAR00015	97.1633	27.973	.110	.732
VAR00016	97.0408	25.290	.366	.716
VAR00017	97.7959	29.082	-.142	.767
VAR00018	97.4694	25.838	.420	.714
VAR00019	97.3878	25.284	.437	.711
VAR00020	96.3878	28.492	-.020	.736

Anexo 6

MATRIZ DE EXPERTOS

**TÍTULO: RELACIÓN ENTRE CALIDAD EDUCATIVA Y LIDERAZGO EFECTIVO DE LOS DIRECTIVOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA
DR. EDUARDO GRANJA GARCÉS 2018.**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Usualmente	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
LIDERAZGO EFECTIVO	LIDERAZGO AUTORITARIO-COERCITIVO	<ul style="list-style-type: none"> - Autoritario - Poco comunicativo - Agresivo - Sancionador 	Considera que el éxito es producto de la confianza que se otorgue a los miembros de la institución.						X		X		X		X		
			En una situación de indecisión, acude a los miembros de la institución para compartir la toma de decisiones.						X		X		X		X		

			Estima como eficaz la comunicación con el personal si lo realiza a través de órdenes.						X		X		X		X		
			El respeto y los buenos modales constituyen el eje de la cultura Institucional.						X		X		X		X		
			Para sancionar una actividad desfavorable en la institución actúa con justicia.						X		X		X		X		
	LIDERAZGO AUTORITARIO- BENEVOLENTE	- Condescendiente - Delega autoridad	Cuando tiene problemas en la institución pide ayuda interna para solucionarlos.						X		X		X		X		
		- Comprensivo	Cree que sus ideas, opiniones y actitudes comunicativas resultan insuficientes para lograr una aceptable comunicación.						X		X		X		X		

			Para comunicarse con el personal, lo hace por intermedio de otras personas.						X		X		X		X		
			Es tolerante y flexible cuando el personal ejerce su derecho a la libre expresión.						X		X		X		X		
			Como director, asume toda la responsabilidad o permite que los miembros de la institución asuman la suya.						X		X		X		X		
	LIDERAZGO CONSULTIVO	- Participativo - Orientador - Trabajo en equipo - Comunicativo	Si tiene que tomar una decisión, considera que otra persona lo puede hacer por usted.						X		X		X		X		
			En sus actividades laborales, la comunicación sirve para compartir ideas, experiencias, consejos e informaciones.						X		X		X		X		

			Busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas.						X		X		X		X	
			Genera estrategias para que el personal formule alternativas de solución a los problemas institucionales.						X		X		X		X	
			Las actitudes favorables y creativas del personal las estimula a través de recompensas.						X		X		X		X	
	LIDERAZGO PARTICIPATIVO	- Democrático - Muy comunicativo - Amigable - Motivador	Acepta la idea de que los resultados son mejores cuando se guía por los consejos de los demás.						X		X		X		X	
			Siempre busca mejorar su gestión sin tomar en cuenta la experiencia de terceros.						X		X		X		X	

			Al delegar funciones a los miembros de la institución considera que se están logrando los objetivos trazados.						X		X		X		X		
			Las actitudes relevantes del personal las premia con reconocimiento público.						X		X		X		X		
			Considera que otorgar estímulos a quien lo						X		X		X		X		
			Acepta la idea de que los resultados son mejores cuando se guía por los consejos de los demás.						X		X		X		X		



Dra. Maribel Díaz Espinoza
DOCENTE - INVESTIGACION CIENTIFICA

FIRMA DEL EXPERTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : LIDERAZGO EFECTIVO

OBJETIVO : EVALUAR EL NIVEL DE LIDERAZGO EFECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA DR. EDUARDO.

DIRIGIDO : DOCENTES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: DOCTORA

VALORACIÓN

EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
-----------	------------------	---------	------------



Dra. Maribel Díaz Espinoza
DOCENTE - INVESTIGACION CIENTIFICA

FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 7

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: RELACIÓN ENTRE CALIDAD EDUCATIVA Y LIDERAZGO EFECTIVO DE LOS DIRECTIVOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA DR. EDUARDO GRANJA GARCÉS 2018.

FORM. PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES / PRECATEGORÍAS		
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre calidad educativa y el liderazgo efectivo de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés?	HIPÓTESIS GENERAL Existe relación significativa entre la calidad educativa y el liderazgo efectivo de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés.	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre la calidad educativa y el liderazgo efectivo de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés.	VARIABLE: Calidad educativa		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Trabajo conjunto con las familias y comunidad	- Implementación de mecanismos de comunicación con las familias. - Desarrollo de estrategias conjuntas entre docentes, familias y comunidad. - Aplicación de estrategias.	Ordinal
Uso de la información	- Procesos de análisis de la efectividad. - Coherencia entre las acciones de mejora. - Participación de los diversos actores de la comunidad. - Monitoreo y evaluación permanentemente.				

<p>y el liderazgo autoritario-coercitivo de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés?</p> <p>¿Cuál es la relación entre calidad educativa y el liderazgo autoritario-benevolente de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés?</p> <p>¿Cuál es la relación entre calidad educativa y el liderazgo consultivo de los</p>	<p>de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés.</p> <p>Existe relación significativa entre la calidad educativa y el liderazgo autoritario-benevolente de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés.</p>	<p>Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés.</p> <p>Identificar la relación entre la calidad educativa y el liderazgo autoritario-benevolente de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés.</p>	<p>Infraestructura y recursos para el aprendizaje</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asocia la información. - Gestión que asegure que los estudiantes y docentes cuenten y tengan acceso a Infraestructura, equipamiento, materiales pertinentes y en cantidad suficiente. - Implementación de estrategias. - Gestión que asegure disponer de recursos técnicos, financieros, de infraestructura, de equipos y materiales. 		
	<p>Existe relación significativa entre la calidad educativa y el liderazgo consultivo de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés. Existe relación significativa entre la calidad educativa y el liderazgo participativo de</p>	<p>Demostrar la relación entre la calidad educativa y el liderazgo consultivo de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés.</p> <p>Determinar la relación</p>	VARIABLE: Liderazgo		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Autoritario-coercitivo	<ul style="list-style-type: none"> - Autoritario - Poco comunicativo - Agresivo - Sancionador 	Ordinal
		Autoritario - benevolente	<ul style="list-style-type: none"> - Condescendiente - Delega autoridad - Comprensivo 		
		Consultivo	<ul style="list-style-type: none"> - Participativo - Orientador - Trabajo en equipo - Comunicativo 		

<p>Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés?, ¿Cuál es la relación entre calidad educativa y el participativo de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés?</p>	<p>los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés.</p>	<p>entre la calidad educativa y el liderazgo participativo de los Directivos de la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés.</p>	<p>Participativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Democrático - Muy comunicativo - Amigable - Motivador 	
--	---	--	----------------------	--	--

Anexo 8

Fotos de directivos



FOTOS DE ESTUDIANTES

