

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**TESIS**

**El liderazgo directivo en el desarrollo de una gestión de calidad  
en la institución educativa n° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta –**

**Ulcumayo - Junín, 2018**

**Para optar el grado académico de Maestro en:**

**Docencia en el Nivel Superior**

**Autor: Bach. Patricia Ana SOTELO NARVAEZ**

**Asesor: Mg. Pablo Lenin LA MADRID VIVAR**

**Cerro de Pasco – Perú - 2022**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**TESIS**

**El liderazgo directivo en el desarrollo de una gestión de calidad  
en la institución educativa n° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta –  
Ulcumayo - Junín, 2018**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado**

---

**Dra. Eva Elsa CONDOR SURICHAQUI  
PRESIDENTE**

---

**Mg. Percy Néstor ZAVALA ROSALES  
MIEMBRO**

---

**Mg. Gastón Jeremías OSCATEGUI NAJERA  
MIEMBRO**

## **DEDICATORIA**

A mis queridos hijos:

Por su apoyo incondicional durante el desarrollo del presente trabajo de investigación.

## **AGRADECIMIENTO**

La paciencia y el entusiasmo que cada día han demostrado mis progenitores por ver culminado este trabajo de tesis ha sido el motor que me ha impulsado a seguir hasta finalizar lo que llamo mi experiencia en el campo de la acción directiva.

Gracias a Dios por la vida de mi Madre y de los seres que amo, porque cada día Dios me bendice al brindarles la salud en estos tiempos tan difíciles que nos ha tocado vivir, y por haberme enseñado que cada uno dependemos de Él, que no somos nada sino tenemos el más grande amor: El amor de Dios; y que cada día me da la oportunidad de enmendar errores.

Gracias a mi Padre porque día a día, no dejó de creer en mí, en darme la confianza y la seguridad de decir si se puede, y mostrarme el camino que debo seguir y enfatizarme siempre que mediante el estudio se llega lejos, que todo esfuerzo es recompensado que nada llega por llegar, sino que como seres humanos debemos preocuparnos por nuestro desarrollo intelectual y personal.

Agradezco a los doctores y magísteres de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, por haber compartido sus conocimientos durante la maestría que he realizado lo cual ha contribuido notablemente en mi formación académica y de manera especial, al Magister PABLO LA MADRID VIVAR asesor de este trabajo de investigación quien me ha guiado y motivado en todo momento a fin de llegar a buen término.

Finalmente quiero agradecer a todas las personas que me apoyaron en la culminación de este estudio de Tesis. A todos ellos, mi reconocimiento.

## RESUMEN

El tipo de investigación desarrollado en el presente trabajo es básico, en los niveles descriptivo y explicativo; con el diseño correlacional; en el proceso de desarrollo de la investigación se utiliza predominantemente el método científico, documentado y bibliográfico, el cual presento a vuestra consideración. Se dio inicio con la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desarrollo de una gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta– Ulcumayo–Junín”? Asimismo, se elaboró el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desarrollo de una gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta-Ulcumayo-Junín. Por otro lado, se mencionó la hipótesis general: Existe relación directa entre el liderazgo directivo y el desarrollo de una gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta-Ulcumayo-Junín.

El presente trabajo de investigación pretende resolver un problema actual que tiene como propósito conocer la relación que existe entre el liderazgo directivo y la relación con la calidad educativa que se brinda en las instituciones educativas, por ello tiene como propósito conocer la relación que existe entre el liderazgo directivo y la relación con la calidad educativa. La muestra censal estuvo conformada por 10 docentes, la técnica aplicada fue la encuesta y el instrumento es el cuestionario, se establecieron las variables de estudio para relacionarlo por medio de sus dimensiones e indicadores.

Se arribó a la conclusión que: existe relación directa y alta entre liderazgo directivo con el desarrollo de una gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta-Ulcumayo-Junín, puesto que en la tabla de correlación se tiene  $r_s = 0,789$  y que  $t$  calculada es mayor que  $t$  teórica ( $3,63 > 1,96$ ).

**Palabras clave:** liderazgo directivo, gestión de calidad en una institución educativa

## ABSTRACT

The type of research developed in this work is basic, at the descriptive and explanatory levels; with the correlational design; In the research development process, the scientific, documented and bibliographic method is predominantly used, which was presented for your consideration. It began with the following question: What is the relationship between directive leadership and the development of quality management in Educational Institution N ° 30580 "Ricardo Palma", Quilcacta- Ulcumayo – Junín"? Likewise, the following general objective was elaborated: To determine the relationship that exists between the executive leadership and the development of quality management in the Educational Institution N ° 30580 "Ricardo Palma", Quilcacta-Ulcumayo-Junín. On the other hand, the general hypothesis was mentioned: There is a direct relationship between management leadership and the development of quality management in Educational Institution No. 30580 "Ricardo Palma", Quilcacta-Ulcumayo-Junín.

This research work aims to solve a current problem that tends to analyze and reflect on managerial leadership and the relationship with the educational quality that is provided in educational institutions, for this reason its purpose is to know the relationship that exists between managerial leadership and the relationship with educational quality. The census sample consisted of 10 teachers, the applied technique was the survey and the instrument is the questionnaire, the study variables were established to relate it through its dimensions and indicators.

It was concluded that: there is a direct and high relationship between managerial leadership and the development of quality management in the Educational Institution N ° 30580 "Ricardo Palma", Quilcacta-Ulcumayo-Junín, since the correlation table has  $r_s = 0.789$  and that calculated  $t$  is greater than theoretical  $t$  ( $3.63 > 1.96$ ).

**Keywords:** directive leadership, quality management in an educational institution

## INTRODUCCIÓN

Señor presidente:

Señores miembros del jurado, pongo a vuestra consideración el trabajo de investigación titulado: “EL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL DESARROLLO DE UNA GESTIÓN DE CALIDAD EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 30580 “RICARDO PALMA”, QUILCATACTA-ULCUMAYO-JUNÍN, 2018”, mediante el cual

aspiró optar el grado de Maestra en cumplimiento del Reglamento de Grados Académicos y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. La actividad educativa está vinculada a numerosos factores que son necesarios conocer a fin de lograr una formación integral de los estudiantes, uno de esos es precisamente el liderazgo directivo y como ésta relacionado a una gestión de calidad.

El trabajo está organizado en capítulos los cuales tienen un contenido secuencial. En la primera parte se realiza el reconocimiento, abstract, resumen, introducción e índice. En el capítulo I se consigna la identificación y determinación del problema, la formulación del problema, la justificación del estudio, la hipótesis y los objetivos de la investigación. En el capítulo II se aborda los antecedentes del estudio, base teóricas y la formulación de hipótesis, identificación y operacionalización de variables. Asimismo, la población, muestra, instrumentos de recolección de datos, técnicas de procesamiento de datos, tratamiento estadístico, validación y confiabilidad. Se trata del Capítulo III

En el capítulo IV se realiza la presentación de resultados, la presentación, análisis e interpretación de resultados, prueba de hipótesis y discusión de resultados.

La autora

## ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	

### CAPITULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1	Identificación y determinación del problema.....	1
1.2.	Delimitación de la investigación.....	3
1.3.	Formulación del problema .....	4
1.3.1.	Problema general .....	4
1.3.2.	Problemas específicos .....	4
1.4.	Formulación de Objetivos.....	4
1.4.1.	Objetivo general .....	4
1.4.2.	Objetivos específicos .....	5
1.5.	Justificación de la Investigación .....	5
1.6.	Limitaciones de la investigación.....	6

### CAPITULO II

#### MARCO TEORICO

2.1.	Antecedentes de estudio.....	8
2.2.	Bases Teóricas – científicas .....	13
2.3.	Definición de términos básicos.....	19
2.4.	Formulación de Hipótesis.....	20
2.4.1.	Hipótesis general .....	20
2.4.2.	Hipótesis específicas.....	20
2.5.	Identificación de Variables.....	21
2.6.	Definición Operacional de variables e indicadores.....	22

### **CAPÍTULO III**

#### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

3.1. Tipo de investigación. ....	26
3.2. Nivel de Investigación. ....	26
3.3. Método de investigación. ....	27
3.4. Diseño de investigación. ....	28
3.5. Población y muestra. ....	28
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	29
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación .....	30
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	31
3.9. Tratamiento estadístico. ....	32
3.10. Orientación Ética filosófica y epistémica. ....	32

### **CAPÍTULO IV**

#### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1. Descripción del trabajo de campo. ....	33
4.2. Presentación, análisis e interpretación del resultado.....	33
4.3. Prueba de hipótesis: .....	44
4.4. Discusión de Resultados .....	59

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFIA

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

ANEXOS

## **CAPITULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1 Identificación y determinación del problema**

Uno de los retos más significativos del actual sistema educativo peruano es realizar cambios para mejorar el servicio en las instituciones educativas especialmente las que pertenecen al sector estatal. En este contexto, aparece una nueva tendencia ligada a la calidad en los procesos educativos tanto administrativos y académicos. En la actividad educativa se exige desarrollar procesos basados en ciertos estándares, sugeridos por instituciones gubernamentales como SINEACE, o la SUNEDU que se encarga de velar sobre el cumplimiento de las condiciones básicas de calidad en las universidades y esta corriente también va ser tomada en cuenta en las instituciones educativas de Educación Básica Regular. El Ministerio de Educación ha propuesto estándares que deben cumplirse a nivel académico relacionado al logro de los aprendizajes de los estudiantes en el Currículo Nacional, así como estándares en el desempeño de los docentes en el Marco del Buen Desempeño Docente y aplicación de estándares en la gestión educativa a través del Marco del Buen Desempeño Directivo.

Esta visión sobre una gestión de calidad implica una serie de procesos que involucra a toda la institución educativa, especialmente a los docentes, quienes tienen la obligación de que los procesos que realicen se encuentre acorde a un estándar que le permita medir la calidad del servicio que desarrolla.

El liderazgo pedagógico resulta ser una influencia innegable, aunque indirecta en el logro de los aprendizajes de los estudiantes. No olvidemos que la acción directa es la que realizan los docentes.

En conclusión, la influencia del personal directivo es vital para la mejora de los aprendizajes, así como la calidad de la práctica docente, es necesario contar con las condiciones de trabajo y mantener un buen nivel de comunicación que permite contar con un buen clima institucional. Por lo que expresamos que la labor del directivo para mejorar la calidad en la institución educativa resulta siendo vital.

La Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma” del centro poblado de Quilcatacta, distrito de Ulcumayo, provincia de Junín, no ha sido ajena al problema expuesto en el párrafo anterior, puesto que durante estos últimos cinco años ha habido varias gestiones en la parte directiva, por lo que no ha habido avances significativos en cuanto a la mejora de la calidad educativa,

Si quisiéramos fundamentar esta afirmación, podríamos indicar que se han venido presentando ciertos indicadores, uno de ellos es la reducción alarmante de estudiantes que se viene dando cada año, a tal punto que se ha puesto en peligro la modalidad de la institución educativa. Por decir si se sigue en ese proceso, la institución pasará de un trabajo polidocente a uno multigrado, evidenciándose palmariamente la disminución en la contrata o nombramiento docente. Esto implica que se produciría la racionalización docente, por lo que la institución perdería plazas docentes el cual afectaría notoriamente la calidad del servicio educativo.

Algunos afirman que este fenómeno se viene dando por la migración masiva de los pobladores a las ciudades, además de que muchos de nuestros estudiantes han sido trasladados a otras instituciones educativas aledañas, nos referimos a la institución educativa “José Carlos Mariátegui” de Ulcumayo o a las instituciones educativas de la localidad de Carhuamayo como el “Micaela Bastidas” o el “Andrés A. Cáceres”, entre otras.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

La presente investigación trata sobre la relación que existe entre el liderazgo directivo en el desarrollo de una gestión de calidad en la institución educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, considerando que el liderazgo directivo es importante para mejorar la gestión institucional el cual se traduce en la mejora de la calidad educativa especialmente en el logro de aprendizajes de los estudiantes.

A pesar de múltiples acciones de capacitación que realiza el Ministerio de Educación para mejorar las competencias y capacidades del personal directivo, aún podemos encontrar situaciones críticas en las instituciones educativas públicas, caracterizadas por ser una gestión escolar homogénea con prácticas rutinarias de gestión, centrada en lo administrativo y desligada de los aprendizajes, así mismo podemos observar una organización escolar rígida y arraigada en el cumplimiento de sus funciones, para ello utilizan instrumentos de gestión de cumplimiento de normas poco funcionales, no consideran la participación de la familia, muchas veces se nota un clima institucional que se caracteriza por la desconfianza entre los miembros de la institución educativa y para ahondar el problema, los directivos son muy autoritarios o muy flexibles, en la dirección de los centros educativos.

Previo al análisis de las acciones que realiza el personal directivo para asumir el liderazgo institucional, se hace un recuento de las acciones que debe realizar para

lograr una gestión de calidad que permita orientarse a la mejora de la calidad educativa en la institución y los nuevos roles que debe asumir de acuerdo a las demandas de aprendizaje de los estudiantes, mejora de los servicios educativos que requiere el docente y el diálogo constante con los miembros de la comunidad.

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo con el desarrollo de una gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcacta-Ulcumayo-Junín?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación que existe entre las estrategias motivacionales al docente y la gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcacta-Ulcumayo-Junín?

¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de las competencias profesionales del docente y la gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcacta-Ulcumayo-Junín?

¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones favorables en la labor institucional y la gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcacta-Ulcumayo-Junín?

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del aprendizaje de los estudiantes con una gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcacta-Ulcumayo-Junín?

### **1.4. Formulación de Objetivos.**

#### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo con el

desarrollo de una gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta-Ulcumayo-Junín.

#### **1.4.2. Objetivos específicos**

Determinar la relación que existe entre las estrategias motivacionales y la gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta-Ulcumayo-Junín.

Determinar la relación que existe entre el desarrollo de las competencias profesionales del docente y la gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta- Ulcumayo-Junín.

Determinar la relación que existe entre las condiciones favorables en la labor institucional y la gestión de calidad en la Institución Educativa N°30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta-Ulcumayo-Junín.

Determinar la relación que existe entre la gestión del aprendizaje y la gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta-Ulcumayo-Junín

#### **1.5. Justificación de la Investigación**

Esta investigación es importante porque nos permite conocer la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desarrollo de una gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta–Ulcumayo– Junín.

La relevancia teórica de esta investigación tiene relación con los cambios que exige la sociedad actual frente a la calidad que brindan las instituciones educativas a la población, esto implica que las diferentes teorías asumidas nos ayudarán a proponer el fortalecimiento de las instituciones educativas en el marco de una gestión descentralizada, participativa, transparente y orientada a resultados; en este sentido, es importante asumir la dirección escolar como un sistema organizado para

lograr los objetivos propuestos.

Asimismo, se tomarán en cuenta las diferentes tendencias nacionales e internacionales de los avances logrados con relación al enfoque por resultados basados en los desempeños.

La importancia metodológica se orienta básicamente a la investigación, desde el planteamiento del problema y objetivos, lo importante es conocer un grupo de realidades personales en busca de la comprensión de un fenómeno, a esto se debe la utilización de instrumentos de recolección de información adecuados para este tipo de investigación en tanto se reconocen las percepciones y representaciones sociales de los sujetos, además de contribuir al análisis de relatos de problemas específicos y nuevos.

La importancia práctica se fundamenta en que esta investigación pretende contribuir o fortalecer el estudio de la calidad educativa el cual reflejará resultados en el campo pedagógico a partir de una gestión eficaz de parte del equipo directivo, que, a pesar de ser reconocido por muchos como un fenómeno en fuerte crecimiento, no existe estudios serios y acabados del problema, por lo que buscamos establecer una base para nuevas investigaciones de mayor envergadura. El desarrollo exitoso de la presente investigación generará información relevante para aquellos que investigan y proponen la mejora de la calidad educativa en diferentes contextos.

#### **1.6. Limitaciones de la investigación.**

Una de las limitaciones que se presentan en la investigación es la característica de la muestra, se ha decidido tomar solo al personal docente, por la relación directa en el proceso de enseñanza -aprendizaje del estudiante, aunque en la población usuaria se tiene varios estratos como personal directivo, especialistas, estudiante y padres

de familia, que si bien se tomaría a estos últimos implicaría no obtener una muestra homogénea, ya que no todos tienen conocimientos concretos e intrínsecos del trabajo pedagógico entre el personal directivo y el docente, vale decir, acerca del liderazgo directivo y de la calidad educativa para analizar el resultado de la aplicación de la técnica de la encuesta mediante el instrumento que es el cuestionario.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO**

#### **2.1. Antecedentes de estudio**

Con el fin de cumplir con esta etapa el trabajo de investigación, se revisaron algunos trabajos de investigación con características semejantes:

Ríos, Gonzales, Prieto & Moreno (2017), realizaron la tesis “Liderazgo directivo y su incidencia en el éxito escolar, como factor de calidad de la institución educativa en cuatro colegios oficiales de Bogotá” en la Universidad de la Sabana-Bogotá Colombia, donde concluyen que las competencias directivas, como pilares fundamentales para el ejercicio de dirección y gestión de instituciones educativas, afrontan dinámicas transversales y diversas que constituyen un universo de posibilidades dentro de la organización escolar. Es así como el presente proyecto de tipo cualitativo y diseño de Teoría Fundamentada presenta una indagación acerca del liderazgo directivo y los efectos percibidos por docentes, estudiantes y los propios directivos en cuatro instituciones educativas oficiales de Bogotá: Naciones Unidas, La Estancia San Isidro Labrador, La Gaitana y Aldemar Rojas Plazas. Los insumos recolectados se procesaron con el Atlas Ti, versión 7.5 y se siguió la ruta para el análisis de teoría fundamentada que pretende abstraer teoría

sustantiva emergente de los datos. En este orden de ideas se tomó como referente metodológico a Glaser(1992) quien presenta una propuesta de diseño emergente en la teoría fundamentada. Es decir, para llegar a la teorización, los datos pasaron por un proceso de codificación abierta, focalización y codificación axial. Los resultados revelan que la comunidad educativa percibe una clara incidencia de los estilos y las prácticas de liderazgo directivo en el éxito escolar, lo cual puede brindar información relevante para potenciar la calidad de las instituciones educativas. Esta mirada reflexiva posibilita cuestionamientos sobre la formación del directivo docente y constituye un aporte para comprender las competencias de liderazgo directivo que subyacen de las experiencias exitosas de cada directivo.

Lozado, (2013) desarrolla una tesis titulada “Impacto de los estilos de liderazgo en el Clima Institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba” en la Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador, en el cual concluye que, en una sociedad donde se impone la ciencia y la tecnología, se corre el riesgo de materializarnos de tal modo que olvidamos al protagonista de toda organización “ el elemento humano” y buscamos calidad, prestigio y buen nombre al margen de buscar calidad devida con calidez. Al hablar de clima institucional es óptimo en la medida en que ejerza un liderazgo motivador, estimulador y persuasivo y, se vuelve débil ante la poca participación de estudiantes, docentes y padres de familia en las planificaciones institucionales.

Raxuleu, (2014) realizó la tesis “Liderazgo del Director y Desempeño Pedagógico Docente” en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala, en el cual concluye que, el liderazgo efectivo y el buen desempeño pedagógico docente son los dos factores más determinantes en la calidad del proceso educativo. Demandan altas capacidades, cualidades y actitudes de quienes ejercen cargos directivos y

actividades de docencia para responder con precisión y seriedad a los objetivos y exigencias de la actualidad, caracterizada por consumir una sucesión de cambios inmediatos y

repentinos en su estructura organizativa y recorrido histórico. No obstante, en los institutos de educación básica, tanto directivos como docentes, se hallan con considerables dificultades en el desarrollo de sus atribuciones debido a diversas e históricas causales.

Médico, (2013), realizó la investigación: “El liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa Augusto B. Leguía, Puente Piedra–2012” en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, en el que considera que es necesario fomentar espacios de trabajo en equipo para involucrar al personal docente y personal directivo en las tareas institucionales, aspectos que favorecerán el intercambio de ideas, desarrollando lazos de compañerismo y amistad que favorecerán la implementación de un liderazgo directivo, que se vea fortalecido en el desarrollo de las actividades institucionales. También considera que es necesario propiciar los debates académicos al interior de las comisiones de trabajo, para favorecer la implementación de decisiones por consenso, y que los miembros de la comunidad educativa se comprometan con las actividades institucionales, compartiendo las metas y objetivos planteados. Finalmente, considera necesario la generación de espacios de reflexión académica, para compartir la problemática pedagógica e institucional, donde cada uno aporte sus experiencias e ideas sobre el quehacer pedagógico, aspecto que favorecerá las relaciones interpersonales, generando un grato ambiente de trabajo, permitiendo establecer un clima organizacional saludable.

Mestanza, (2017), desarrolló la tesis “Liderazgo pedagógico del director y

desempeño profesional docente en la I.E. “San Antonio de Jicamarca”, del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana”, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega de la ciudad de Lima, en el cual concluye que se debe asumir el liderazgo pedagógico como un modelo de gestión educativa alternativo y necesario, ya que se centra su atención en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes a través de la participación activa y mediación de directivos y docentes. Por lo tanto, es necesario asumir que la razón de ser de las instituciones educativas es que los estudiantes aprendan y que el mayor logro de la dirección radica en el impacto que debetener el liderazgo en los aprendizajes de las/os estudiantes, por lo que el directivo debe concentrarse en todo aquello que favorece una mejor enseñanza y en el logro de mejores aprendizajes, rompiendo el viejo problema de desconexión que existe entre el liderazgo y los procesos de aprendizaje.

Chavez, (2015) en su tesis “Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en un contexto de acompañamiento pedagógico caso institución educativa N° 34122 de Huaylasjirca-Yanahuanca-2015”, desarrollado en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, concluye que el liderazgo pedagógico del director viene a ser la capacidad para conducir los destinos de la institución educativa, relacionada con el aprendizaje de los estudiantes y el buen desempeño docente. Asimismo, considera que es necesario asumir el desempeño del docente para lograr una buena enseñanza por parte del docente y por ende lograr el aprendizaje del niño en el aula, a ello se complementan los niveles de formación profesional y los principales procesos de la actividad de formación en la formación inicial docente.

Leithwood, (2009) en su investigación ¿cómo liderar nuestras escuelas? afirma que los directores contribuyen a los aprendizajes escolares constituyéndose

estos en líderes pedagógicos, ya que estos se involucran estrechamente en la proporción de temas curriculares de los profesores en el aula, brindando su tiempo, dedicación y recursos profesionales, y de esta manera cambian las estructuras organizacionales comunes para transformarlas en organizaciones inteligentes. El director o líder pedagógico según Leithwood es capaz de identificar en su plana docente a aquellos profesores que también demuestran capacidades de liderazgo y ellos vienen a ser el soporte en toda la tarea que como director le toca desarrollar, puesto que estos últimos van a permitir que las metas institucionales se cumplan, organizándose en grupos de apoyo dentro del equipo administrativo para solucionar los problemas, esto permite que diseñen un plan de acción para darle una directriz a la labor de la institución y de esta manera se priorice las acciones mediante una distribución adecuada de los recursos que se tiene.

Asimismo, el autor manifiesta que es en este tipo de organizaciones donde se aprecia que los profesores se desenvuelven de manera más eficaz, ya que se sienten seguros, valorados representados por un líder efectivo, generándoles un clima de confianza y compromiso con metas comunes. Como sabemos, los directores se desenvuelven en un ambiente muchas veces llenos de conflictos pero que es necesario aprender a manejar dichas emociones, ya que son los profesores y los alumnos los que captan dichos aspectos del ambiente en el que se desarrollan, por ello es necesario que los directores promuevan emociones positivas tales como el buen humor, la sensibilidad emocional, la apertura ante nuevas ideas y tanto en los docentes como en los alumnos. Es de esta manera que Leithwood y Jantzi, nos afirman que el director debe evidenciar su práctica cotidiana en 4 puntos centrales, enfocando su labor en: establecer directrices, desarrollar a las personas, rediseñar la organización y manejar el programa de estudios.

## **2.2. Bases Teóricas – científicas**

### **2.2.1. Liderazgo.**

Desde el aspecto funcional, el Ministerio de Educación de Perú (2014), plantea que es la autoridad o persona que dirige una institución educativa, quien guía o conduce. Este término se vincula a la idea de prestigio, poder o autoridad.

Para Madrigal, (2011, citado por Ministerio de Educación en Perú 2014), el liderazgo directivo consiste en *“la capacidad de influir en los demás, en las actitudes conductas y habilidades de dirigir, orientar, motivar, vincular, integrar y optimizar el quehacer de las personas y grupos para lograr los objetivos deseados”*.

Durante la historia han aparecido muchas definiciones de liderazgo, se plantean también teorías si los líderes "nacen" o "se hacen", esto sin considerar que es una característica inherente a la persona.

Según el portal Gestión.org (2018, p. 01) indica que: “liderazgo es un conjunto de habilidades que tiene una persona para guiar a otras e influenciarlas para que trabajen con entusiasmo y logren de este modo sus objetivos”. Es decir, que un líder debe ser un profesional que esté en constante crecimiento, que siga preparándose, que sea proactivo, adaptable y pueda realizar sin problemas trabajo en equipo.

Con el tiempo los enfoques con relación al liderazgo han ido variando de acuerdo a las características de la sociedad actual; al respecto el portal Gestión.Org (2018) considera que una persona líder debe ser comunicativo, honesto, estratega, disciplinado, creativo, con capacidad de tomar decisiones, debe poder actuar bajo presión, poder y saber negociar, entre otras características. Claro está que es algo complicado que alguien cumpla con todas esas exigencias, pero éstas por lo menos te proporcionan un perfil

de un buen líder institucional.

Según Leithwood ( 2005 ) manifiesta que hablar de liderazgo es muy complejo y éste depende del escenario en el cual se desarrollan la mayor parte de los sistemas educativos, proveniente de diversas fuentes tales como la experiencia, los análisis filosóficos, conceptuales y críticos, por lo que se afirma que el liderazgo implica un propósito y una dirección centrándose en el esfuerzo de lograr una visión compartida con todos los miembros de la comunidad educativa.

Asimismo, considera que el liderazgo conlleva a un conjunto de funciones no necesariamente con designación formal, sino que cuentan con habilidades y recursos que ponen en juego.(p.17).

En la actualidad y con las nuevas corrientes pedagógicas los líderes enfocan su atención en el aprendizaje de los estudiantes asegurando para ello todos los elementos contextuales tales como características de los alumnos, enfoques metodológicos, práctica docente, planificaciones curriculares bien diseñadas, monitoreo frecuente de actividades escolares, inversión de tiempo y las condiciones organizacionales de la escuela.

### **2.2.2. Liderazgo en las instituciones educativas.**

A nivel general, se sabe perfectamente que las organizaciones dependen, para crecer y perdurar del liderazgo de sus dirigentes, en ello están incluidas las instituciones educativas, al respecto Medico (2013) menciona que esta característica es válida para aquellas instituciones que tienen fines de lucro y las que no, ya que las organizaciones dependen del líder, por lo que es necesario analizar qué aspectos de éste son importantes. Asimismo, considera que un buen líder debe reunir cuatro condiciones; compromiso

con la misión, comunicación de la visión, confianza en sí mismo e integridad personal.

También debemos tener en cuenta que el líder debe tener virtudes como la prudencia, templanza, justicia y la fortaleza que lo van a guiar en la buena tomade sus decisiones, debe ser capaz de tener muy buena comunicación y una capacidad de integración, es hacer que los miembros de la organización liberensu energía para el logro de un objetivo común.

De acuerdo a Ryan (2016), la característica principal de un liderazgo directivo eficaz es la capacidad de promover trabajos colaborativos en el aula, minimizando las prácticas tradicionales discriminatorias y de coacción a los docentes y personas que se resisten a las disposiciones emanadas por los superiores que se presenta con mucha frecuencia en las instituciones educativas públicas. Señala: “El trabajo institucional se observa como un desarrollo colectivo donde la inclusión, a idea de todos, la participación activa, el compromiso, la solidaridad está presente en todo momento; siempre está presente la comunidad escuela”.

Bajo esta perspectiva, se asume que ejercer un liderazgo directivo en la institución es una cualidad vinculada con las habilidades innatas personales, formativas y experienciales con capacidad de dirigir a los demás bajo acuerdos y consensos, aceptación general, trabajo en plenarias, desprovisto de ideas y prácticas discriminatorias y de mal gusto, bajo irrestricto respeto a la persona. Esto implica la práctica de valores éticos fundamentales en los diferentes niveles a partir del ejemplo y compromiso y no del cálculo egoísta, la discriminación y el rumor que hacen daño a la organización.

El liderazgo directivo actualmente considera diversas acepciones que

involucran al desarrollo de las instituciones educativas y empresariales. El líder directivo debe poseer la virtud del convencimiento hacia su equipo de trabajo, ello con el objetivo de alcanzar los objetivos institucionales, por consecuencia se facilitará el desarrollo de las habilidades y capacidades de sus miembros. Las habilidades del líder directivo consisten en poseer autoconocimiento, autocontrol, motivación y la comprensión de la emotividad y comportamiento de los miembros para saber actuar con empatía y comunicación asertiva.

Finalmente consideramos que un líder no solamente debe delegar y responsabilidades, sino que debe compartir el poder con aquellos que son parte del equipo, ser humilde, en esencia considerarse siempre sustituible.

**2.2.3 Liderazgo distribuido :** Según Leithwood ( 2005 ) este tipo de liderazgo no considera la cadena de mando , sino que la organización en la que se emplea este tipo de liderazgo lleva a que los docentes realicen un trabajo conjunto , desarrollan competencias y ejercen apoyo mutuo, por lo que consideran que el resultado es el esfuerzo de todos y no centralizan dicho resultado solo en el director , la idea la tienen clara sobre lo que es el compromiso personal, esforzándose a realizar sus funciones cada día mejor. El liderazgo distribuido equivale, a ampliar la capacidad humana de una organización, permitiendo guiar a otros docentes en la conducción de mejorar su enseñanza, asociándose esto al “liderazgo del profesor”. (p.25).

#### **2.2.4 Liderazgo pedagógico.**

De acuerdo al enfoque actual que propone el Ministerio de Educación, el director de la institución educativa es un gestor del aprendizaje. Al respecto El Marco del Buen Desempeño Directivo del Ministerio de Educación

(2014) considera que, desde la actual gestión del Ministerio de Educación, prioriza como política el fortalecimiento de las instituciones educativas en el marco de una gestión descentralizada, participativa, transparente y orientada a resultados; en este contexto, es de vital importancia concebir la dirección escolar como un sistema, como un conjunto de elementos que garanticen la consecución de los propósitos planteados.

#### **2.2.5. La gestión escolar en el contexto de la reforma de la escuela**

En este trabajo de investigación pretendemos tomar como sustento teórico las propuestas vigentes de la política educativa del país, por ello asumimos la propuesta del Marco del Buen Desempeño Docente del Ministerio de Educación (2014) donde indica que:

*En los últimos cien años casi todas las instituciones han cambiado, menos la escuela. En general, la escuela como institución mantiene su estructura histórica y es el espacio social donde se han dado menos transformaciones. El otro elemento de análisis del problema son los bajos resultados de aprendizaje obtenidos por nuestro país, tanto en evaluaciones nacionales, como internacionales. El diseño institucional de la escuela tiene un desfase estructural entre aquello que entendemos es educar y la demanda educativa del siglo XXI (p. 10)*

Ante lo descrito, esta situación se ve reflejada en la mayoría de las instituciones educativas del Perú, por ello encontramos desconfianza, subordinación y conflicto como estilo de relación entre los actores de la comunidad educativa.

La gestión de la calidad educativa viene a ser el conjunto de acciones, planes de organización, un método de gestión con participación de todos los participantes de la comunidad bajo la dirección del personal directivo como líderes

proactivos en la búsqueda continua de la eficacia, eficiencia y efectividad, cubriendo las carencias de los estudiantes en cuanto a su formación.

González Ferraras (2001, citado por Finol de Franco, Murillo y Castro, 2013) identifica una serie de fases para implantar un modelo de calidad. Para este autor es necesario la sensibilización, el compromiso y liderazgo de la unidad, apoyo y constitución de equipos de calidad.

Asimismo, el Marco del Buen Desempeño Docente del Ministerio de Educación(2014) cita a Guerrero (2012) donde menciona que:

*La gestión de las escuelas ha sido asumida como una función básicamente administrativa, desligada de los aprendizajes, centrada en la formalidad de las normas y las rutinas de enseñanza, invariables en cada contexto; basada además en una estructura cerrada, compartimentada y piramidal, donde las decisiones y la información se concentran en la cúpula, manteniendo a docentes, padres de familia y estudiantes en un rol subordinado, y el control del orden a través de un sistema esencialmente punitivo. Este enfoque de la gestión escolar parte de la certeza de que la misión de la escuela es formar individuos que acepten y reproduzcan la cultura hegemónica, sus creencias, costumbres, modos de actuar y de pensar(p.06.)*

Ante esta situación descrita resulta urgente revisar el rol del directivo a fin de que este contribuya a mejorar la esencia de la escuela y su objetivo que se orienta a la formación de los futuros ciudadanos del Perú.

El buscar la calidad educativa conlleva a tener el deseo de mejorar continuamente, el cual debe ser visionado por toda la comunidad escolar de la institución educativa. Dada la naturaleza y complejidad del servicio que se ofrece, no tiene un período final predeterminado. En palabras de Pérez Juste (2005 citado por Finol de Franco, Murillo y Castro, 2013) manifiesta que

“siempre habrá algo que mejorar. Se trata de un proceso cíclico, en espiral, que nunca termina”.

#### **2.2.6. La reforma de la escuela basada en el director como gestor del aprendizaje.**

Durante el año 2017 y 2018 se viene desarrollando un diplomado para el fortalecimiento de capacidades del personal directivo de las instituciones educativas a nivel nacional. Un elemento directriz que plantea la reforma de la escuela es lograr la escuela que queremos, en donde se pretende lograr un conjunto de resultados deseables, tanto a nivel de los aprendizajes de los estudiantes, como de la propia escuela.

#### **2.2.7. El Marco del Buen Desempeño Docente del Ministerio de Educación (2014)**

Propone cambios estructurales basados en un modelo de gestión escolar centrado en los aprendizajes; a partir del liderazgo pedagógico del equipo directivo, que permita las condiciones necesarias para alcanzar los aprendizajes fundamentales, deseables y necesarios en las y los estudiantes, asimismo, propone una organización escolar democrática, acogedora e intercultural, como un vínculo con las familias y la comunidad.

Esta propuesta se enmarca en el enfoque de derechos, con una gestión basada en resultados con aprendizajes de calidad con un sentido de inclusión y equidad.

### **2.3. Definición de términos básicos.**

#### **Liderazgo Directivo.**

Ejercicio activo del director o subdirector de la institución educativa en relación

las metas y objetivos de la escuela. El líder directivo influye, inspira y moviliza las acciones de la comunidad educativa en función de lo pedagógico.

### **Gestión de Calidad Educativa**

Es un modelo de gestión en un ámbito como la escuela donde los procesos educativos atraviesan diversas acciones y espacios de la organización; desde el aula hasta la vida institucional, desde lo “estrictamente pedagógico” hasta los distintos asuntos organizacionales que posibilitan o no un proceso de enseñanza-aprendizaje con determinadas características; transitando de una labor administrativa a una labor centrada en los procesos pedagógicos, y en el marco de una propuesta de buen desempeño.

## **2.4. Formulación de Hipótesis.**

### **2.4.1. Hipótesis general**

Existe relación directa entre el liderazgo directivo con el desarrollo de una gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcacta-Ulcumayo-Junín

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

Existe relación directa entre las estrategias motivacionales al docente con el logro de la gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcacta-Ulcumayo-Junín.

Existe relación directa entre el desarrollo de las competencias profesionales con una gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcacta-Ulcumayo-Junín.

Existe relación directa entre las condiciones favorables en la labor institucional con una gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcacta-Ulcumayo-Junín. Existe relación

directa entre la gestión del aprendizaje de los estudiantes con una gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta-Ulcumayo- Junín.

## **2.5. Identificación de Variables.**

### **Variable 1: Liderazgo Directivo**

D1: Estrategias motivacionales.

D2: Desarrollo de competencias profesionales de los docentes.

D3: Condiciones favorables en la labor institucional.

D4: Gestión del aprendizaje de los estudiantes

### **Variable 2: Gestión de calidad educativa**

D1: Servicio educativo

D2: Equipo profesional.

D3: Atención a la diversidad.

## 2.6. Definición Operacional de variables e indicadores.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Liderazgo Directivo	Toda institución educativa necesita liderazgo directivo y pedagógico, siendo el director quien se convierte en el líder que influye, inspira y moviliza las acciones de la comunidad educativa en función de lo pedagógico (Ministerio de Educación, 2014)	El liderazgo del director incide en el rendimiento de los estudiantes entanto contribuya a desarrollar entornos de aprendizaje para los profesores, estimule una comunicación fluida con ellos, los supervise constantemente, comparta con ellos la toma de decisiones, los motive y aliente sus capacidades; de esta manera mejoraría el desempeño de los profesores en el aula, lo cual implicaría mejoras en el rendimiento de los estudiantes (Freyre & Miranda, 2014)	Estrategias motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Asegura de que los docentes trabajen de acuerdo con las metas educativas de la escuela.</li> <li>– Toma la iniciativa de conversar sobre el tema cuando un docente tiene problemas en su salón de clases.</li> <li>– Fomenta un ambiente escolar orientado a la realización de tareas.</li> <li>– Felicita a los docentes por sus esfuerzos o logros</li> </ul>	Siempre = 3A  veces = 2  Nunca = 1
			Desarrollo de competencias profesionales de los docentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Identifica los aprendizajes que deben lograr los estudiantes de acuerdo al grado y al ciclo.</li> <li>– Evalúa el progreso de sus estudiantes y analiza la información obtenida de las evaluaciones y trabajos de los estudiantes para identificar los errores más comunes y las dificultades de aprendizaje</li> <li>– Identifica que estrategias están o no están funcionando y como mejorar la didáctica de las áreas fundamentales.</li> <li>– Mejora la gestión del tiempo en el aula del docente</li> <li>– Optimizar el uso de materiales y recursos disponibles en el aula.</li> </ul>	

			<p>Condiciones favorables en la labor institucional</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Buena remuneración acorde con las necesidades del nivel profesional del docente</li> <li>- Desarrollo de la jornada laboral de acuerdo con lo estipulado en el Currículo Nacional</li> <li>- Dispone de materiales pedagógicos de apoyo a la docencia pertinentes y en cantidad suficiente.</li> <li>- La institución educativa cuenta con condiciones de la infraestructura moderna para los estudiantes y docentes.</li> </ul>	
			<p>Gestión del aprendizaje de los estudiantes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Describe el progreso de los aprendizajes en función a los estándares de aprendizaje y/o desempeños de grado o edad.</li> <li><input type="checkbox"/> Valora la evidencia lograda por el estudiante al contrastar los aprendizajes en función al nivel de progreso del aprendizaje con relación a la competencia.</li> <li><input type="checkbox"/> Comunica con lenguaje cercano o familiar las producciones o tareas que realizarán los estudiantes.</li> <li><input type="checkbox"/> Propicia el desarrollo de la autonomía y autorregulación en el proceso de aprendizaje.</li> <li><input type="checkbox"/> Ofrece retroalimentación oportuna en aspectos claves del aprendizaje mediante capacitaciones a docentes.</li> <li><input type="checkbox"/> Adecúa las actividades y estrategias para el progreso de los aprendizajes.</li> </ul>	<p>Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1</p>

Variable 2	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Gestión de Calidad	Gestión es la acción de conducir un grupo humano hacia el logro de sus objetivos institucionales. En esta propuesta de gestión se definen las características de la organización que ha de llevar a la práctica la propuesta pedagógica, para ello se debe contar con los sujetos (educandos, educadores y comunidad), elementos (objetivos, contenidos, métodos, medios, materiales, infraestructura, tiempo) y procesos (planeamiento, investigación, programación, implementación, ejecución y evaluación) de calidad, a este conjunto podemos llamarle Gestión de Calidad.	La gestión de calidad exige la reforma de la escuela y se propone alcanzar la escuela que queremos, que simboliza un conjunto de resultados deseables, tanto a nivel de los aprendizajes de los estudiantes, como de la propia escuela. Se proponen cambios estructurales.	Servicio educativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>– La institución educativa desarrolla un modelo de gestión escolar centrado en los aprendizajes.</li> <li>– El equipo directivo de la institución educativa muestra liderazgo pedagógico.</li> </ul>	Siempre =  3 A veces  = 2 Nunca  = 1
			Equipo profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>– El equipo profesional de la institución educativa desarrolla actividades educativas basadas en resultados.</li> <li>– La institución educativa permite el ejercicio de la participación democrática y ciudadana del equipo docente.</li> <li>– La institución educativa asume la responsabilidad de gestionar el cambio de los procesos pedagógicos.</li> </ul>	
			Atención a la diversidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>– La institución educativa muestra una organización escolar democrática, pertinente a las necesidades y contexto de la escuela.</li> <li>– La institución educativa se muestra como una escuela acogedora que desarrolle una convivencia democrática e intercultural entre los integrantes de su comunidad educativa.</li> <li>– La institución educativa promueve el vínculo con las familias y comunidad en pleno.</li> <li>– La institución educativa pretende que se logren aprendizajes de calidad con un sentido de inclusión y equidad.</li> </ul>	

			<p>Acompañamiento, Monitoreo y supervisión educativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> La institución educativa desarrolla la evaluación como una práctica docente colectiva.</li> <li><input type="checkbox"/> La comunidad educativa valora la evaluación como una oportunidad para aprender, de los logros y errores.</li> </ul>	
--	--	--	--	--	--

### **CAPÍTULO III**

#### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

##### **3.1. Tipo de investigación.**

Según su finalidad es una investigación básica por que aspira a resolver un problema actual que tiende al análisis y la reflexión sobre el liderazgo directivo y la relación con la calidad educativa que se brinda en las instituciones educativas. Al respecto Carrasco (2005), indica que esta investigación se distingue por no tener propósitos aplicativos prácticos inmediatos bien definidos, solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimiento científico existentes acerca de la realidad. Su objeto de estudio lo constituyen las teorías científicas, las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos.

##### **3.2. Nivel de Investigación.**

Según el nivel, es descriptivo correlacional, porque tiene como propósito conocer la relación que existe entre el liderazgo directivo y la relación con la calidad educativa. Al respecto, Carrasco (2005) Indica que estos diseños tienen la particularidad de permitir al investigador analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables) para conocer su

nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia.

### **3.3. Método de investigación.**

Está basado en el método de la investigación científica, Tamayo, (2004) indica que el método científico es un procedimiento para descubrir las condiciones en que se presentan sucesos específicos, caracterizado por ser tentativo, verificable, de razonamiento riguroso, de observación empírica para anticipar soluciones a los problemas y contrastarlos con la realidad.

#### **Métodos específicos**

Como métodos específicos se aplicó los siguientes métodos:

#### **El método Descriptivo**

Arias, (2012), menciona que el método descriptivo consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento, por ello este método nos ayuda a describir, analizar, e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con otras variables tal como se dan en el presente. El método descriptivo apunta a estudiar el fenómeno en su estado actual y en su forma natural.

#### **El método Estadístico.**

Parte esencial en una investigación pedagógica, al respecto Bojaca, (2004), aclara que el método estadístico es más un proceso de obtención, representación, simplificación, análisis, interpretación y proyección de las características, variables o valores numéricos de un estudio para una mejor comprensión de la realidad y una optimización en la toma de decisiones. Es decir, es un conjunto de procedimientos que permite, a partir de las informaciones estadísticas, efectuar un análisis de las mismas con el objeto de realizar nuevas acciones a efectos de ampliar, modificar

o sustituir las estadísticas existentes y obtener así, conclusiones válidas sobre el fenómeno estudiado.

### 3.4. Diseño de investigación.

El diseño de la presente investigación es el correlacional, según Vara, (2008) considera que este tipo de evaluación entre dos o más variables se usa para saber cómo se comporta una variable conociendo el comportamiento de otras variables e intenta explicar cómo se comporta una variable en función de otras.

El esquema es el siguiente:



Donde:

**M** = Docentes de la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”,  
Quilcacta-Ulcumayo-Junín.

**O<sub>1</sub>** = Variable 1: Liderazgo directivo

**O<sub>2</sub>** = Variable 2: Gestión de Calidad

**r** = Relación de las variables de estudio.

### 3.5. Población y muestra.

#### **Población**

Para Arias (2006, p. 81), la “población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio”.

Es así que la población es el conjunto de todos los posibles elementos que intervienen en un experimento o en un estudio. Ante la imposibilidad de trabajar

con la población en sí, se trabaja solo con la muestra.

Para el recojo de información en el trabajo de investigación la población estuvo conformada por los 10 docentes (los que laboran y son padres de familia en la Institución Educativa) del Centro Poblado de Quilcacta-Ulcumayo-Junín.

### **Muestra**

Según Hernández-Fernández-Baptista (2010, p 142) la muestra suele ser definida como un sub grupo de la población, es en esencia un sub grupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, éste deberá ser representativo de dicha población. Para nuestra investigación se ha tomado la totalidad de los docentes, en este caso la población y muestra son lo mismo, basado en lo que indica Hernández citado en Castro (2003, p 69), expresa que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra". (Lamdeu, 2011)

### **Técnica de muestreo**

Según Vara, (2012), el muestreo se refiere al proceso de extraer una muestra a partir de una población. Para el desarrollo de este trabajo de investigación se utilizó el muestreo no probabilístico, en la cual todos los elementos de la población tienen la probabilidad de ser elegidos parte de la muestra tal como reitera Carrasco, (2005)

## **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

### **La técnica.**

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, que según Carrasco ((2005, p.314) viene a ser una técnica adecuada para este tipo de estudio, por su utilidad, variabilidad, simplicidad y honradez de los datos que con ella se logra. Desde tiempos se utiliza esta técnica de investigación con relevante éxito. En el trabajo de investigación la encuesta ha servido para lograr el

acopio de testimonios orales y escritos de personas. Las formas de obtener información a través de las encuestas, estas son personalmente mediante el contacto cara a cara o con alguna clase de instrumento que implique el uso de lápiz y papel.

### **Instrumento.**

De acuerdo con lo que indica Arias, (2012, p.72), el instrumento de evaluación se utiliza para la recolección de datos, “es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información”.

El instrumento a utilizarse es el Cuestionario, ya que Carrasco, (2005), considera al cuestionario como el instrumento de investigación social más usado cuando se estudia gran número de personas, ya que permite una respuesta más directa, mediante la hoja de pregunta que se le entrega a cada uno de ellos. Utilizamos diferentes instrumentos que nos ayudan a medir las variables, recoger información con respecto a las variables o sencillamente observar el comportamiento de estas. Para el trabajo de investigación se recurre al empleo de cuestionarios o tests que son básicos para medir las características de las variables, los mismos nos sirven para medir distintas variables conductuales, en especial lo concerniente a resultados del aprendizaje.

Las preguntas para el cuestionario se elaboraron en atención a las variables del problema de investigación, así como en estrecha relación con los indicadores e ítems.

Finalmente, indicamos que la recolección de datos está basada en el recojo de información de forma individual en un tiempo de 60 minutos.

### **3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación**

**La validación de contenido** es la evaluación del instrumento de investigación

respecto a la coherencia, veracidad, secuencia y dominio del contenido (variables, indicadores e índices), de aquello que se mide. (Carrasco, 2005).

De acuerdo a lo expuesto, la validación de nuestro instrumento estuvo a cargo de expertos en educación, cuyo resultado de la evaluación es buena con un porcentaje del 75%.

**La confiabilidad** es el carácter de un instrumento, el cual su aplicación al mismo sujeto da el mismo resultado una o varias veces en distintas fases de temporalidad. (Carrasco, 2005).

La confiabilidad del instrumento se realizó mediante el uso del Alfa de Cronbach, para lo cual se sometió el cuestionario a 10 docentes ajenos a la muestra

### **3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.**

El análisis de datos se realizó después que los datos se organizaron, luego se procedió al análisis de datos, el cual es posible realizarlo a través de un software, por lo que el análisis se realizó teniendo en cuenta la matriz de datos obtenidos después del procesamiento de datos, para ello se utilizó un aplicativo.

De acuerdo con lo mencionado, para el procesamiento de la información se utilizó una hoja de cálculo (Excel de Office 2016), donde se analizó los datos considerando la estadística descriptiva, así como también las medidas de tendencia central y medidas de dispersión.

La estadística descriptiva e inferencial, que es una parte de la estadística que se dedica a analizar y representar los datos. Esta nos sirvió para recopilar, presentar, tratar y analizar los datos, lo que nos permite con seguridad resumir y describir las características de un conjunto de datos que por lo general se presentan en forma de tablas y gráficas.

**Rho de Spearman.**

Según Lizama y Boccardo, (2014) consideran que para contrastar hipótesis referidas a algún parámetro (la noción de parámetro siempre remite al valor del estadístico en la población); es necesario el cumplimiento de normalidad y el uso de muestreo aleatorio simple, basado en los coeficientes de asociación de valores numéricos que permiten cuantificar el grado de ajuste y de relación lineal entre dos variables, por ello se utiliza el coeficiente de correlación de Spearman, que muestra una asociación entre variables. Así mismo, permite obtener un coeficiente de asociación entre variables que no se comportan normalmente, entre variables ordinales. Se calcula en base a una serie de rangos asignados, los valores van de 1 a 1, siendo 0 el valor que indica no correlación, y los signos indican correlación directa e inversa. Para calcular el coeficiente de Spearman seleccionaremos dos variables ordinales que nos permitan realizar el análisis, a las que no les haremos ninguna prueba ya que no necesita cumplir supuestos.

### **3.9. Tratamiento estadístico.**

El análisis estadístico ha posibilitado la obtención de medidas de centralización, dispersión y tendencias temporales en las series de observaciones, por ello, para el procesamiento de la información se utilizó una hoja de cálculo (Excel de Office 2016) y el SPSS.V.25, donde se analizaron los datos considerando la estadística descriptiva, así como también las medidas de tendencia central y medidas de dispersión.

### **3.10. Orientación Ética filosófica y epistémica.**

Se solicitó la autorización correspondiente a la dirección de la Institución Educativa para aplicar el respectivo instrumento para la recolección de datos, así mismo se ha respetado el derecho de autoría de los autores citados. Se ha respetado la reserva de los datos de los sujetos inmersos en la investigación

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Descripción del trabajo de campo.

Concluida la etapa de recolección de datos de la investigación, presentamos los resultados organizados en tablas estadísticas y gráfico de barras para la interpretación de los resultados. En la elaboración de las tablas se han considerado ciertos niveles, los cuales tienen el siguiente significado:

**Malo** = Indica que el estudiante no lo considera prioritario, o no muestra interés por el tema.

**Regular** = Indica que el estudiante muestra cierto interés, pero no lo apropia como suyo, aunque reconoce que esta relación no es buena.

**Bueno** = Indica que el estudiante lo considera prioritario y merece toda la atención.

#### 4.2. Presentación, análisis e interpretación del resultado.

Luego de la aplicación del cuestionario a los docentes de la Institución Educativa N.º 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta – Ulcumayo – Junín, se procedió a realizar un estudio descriptivo de las dificultades existentes, donde podemos distinguir los resultados que presentamos a continuación, en los

siguientes cuadros y tablas:

**Tabla N° 1:**

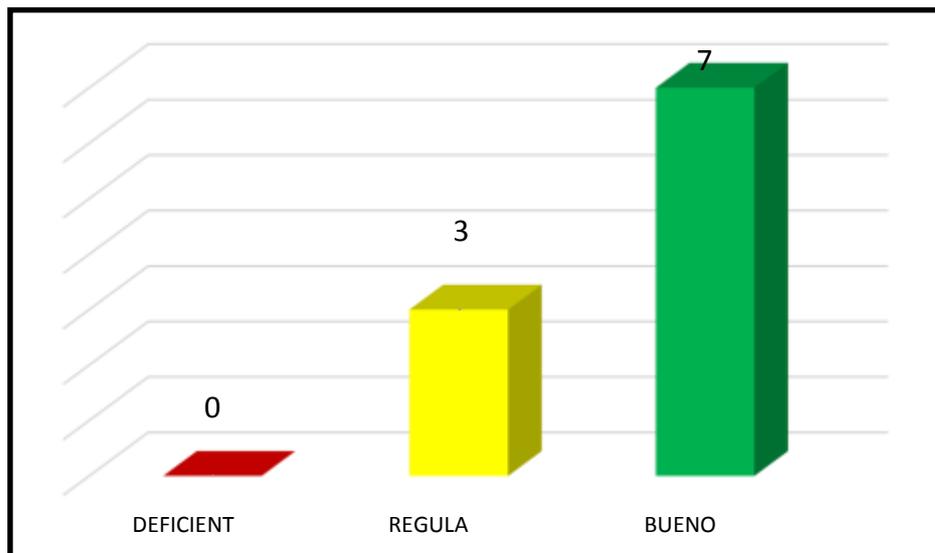
Resultado de la variable liderazgo directivo en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta– Ulcumayo–Junín.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	00	00,0
Regular	03	30,0
Bueno	07	70,0

Fuente: Resultados de cuestionario

**Gráfico N° 1:**

Resultado de la variable liderazgo directivo en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta– Ulcumayo–Junín



Fuente: Tabla N° 1

### **Interpretación**

En la tabla y el gráfico se observa que ningún docente considera que el liderazgo directivo es deficiente, al contrario 3 docentes que representan el 30% de la muestra considera que es regular y 7 docentes que representan el 70% considera que el liderazgo directivo es bueno.

**Tabla N° 2:**

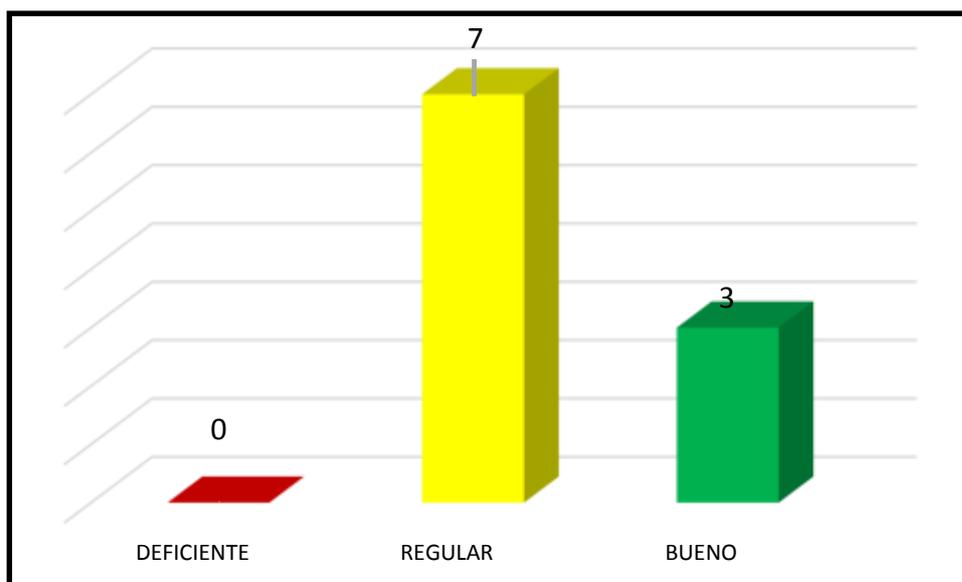
Resultado de la variable gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta– Ulcumayo–Junín.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	00	00,0
Regular	07	70,0
Bueno	03	30,0

Fuente: Resultados de cuestionario

**Gráfico N° 2:**

Resultado de la variable gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta– Ulcumayo–Junín



Fuente: Tabla N° 2

### **Interpretación**

En la tabla y el gráfico se observa que ningún docente considera que la gestión de calidad es deficiente, sin embargo 7 docentes que representan el 70% de la muestra considera que es regular y 3 docentes que representan el 30% considera que la gestión de calidad es buena.

**Tabla N° 3:**

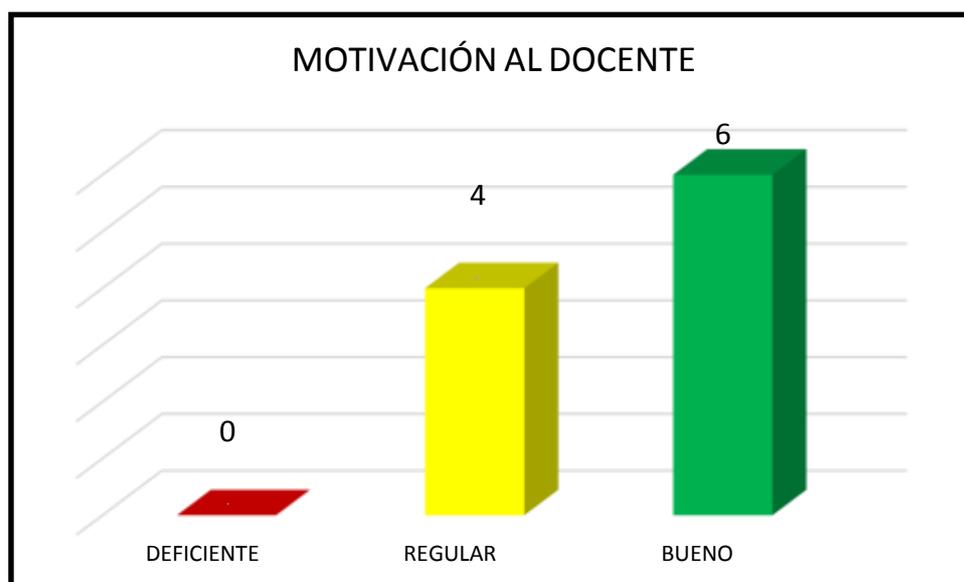
Resultado de la dimensión motivación al docente en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta– Ulcumayo–Junín.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	00	00,0
Regular	04	40,0
Bueno	06	60,0

Fuente: Resultados de cuestionario

**Gráfico N° 3:**

Resultado de la dimensión estrategias motivacionales en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta– Ulcumayo–Junín



Fuente: Tabla N° 3

### **Interpretación**

En la tabla y el gráfico se observa que ningún docente considera que la motivación al docente es deficiente, sin embargo 4 docentes que representan el 40% de la muestra considera que es regular y 6 docentes que representan el 60% considera que la motivación al docente es buena.

**Tabla N° 4:**

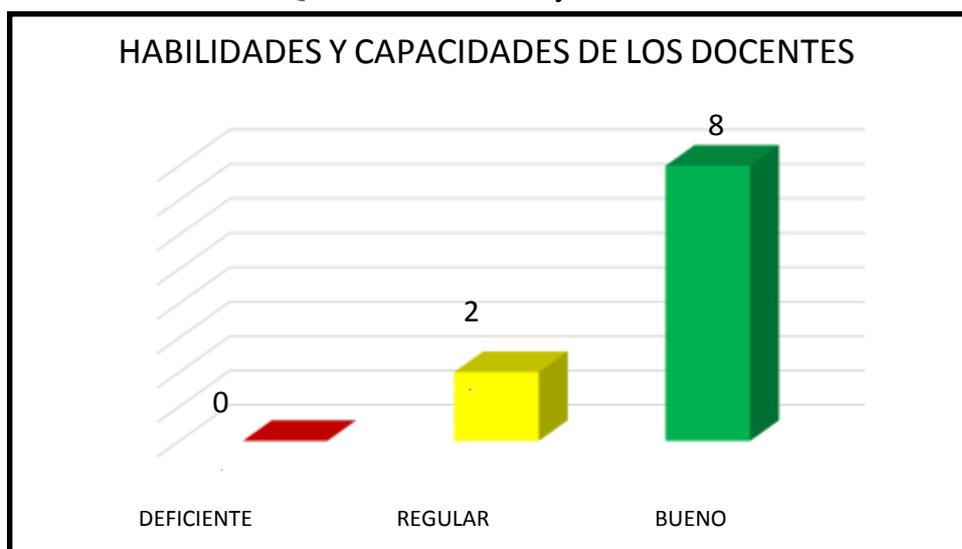
Resultado de la dimensión desarrollo de competencias profesionales de los docentes de la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta–Ulcumayo–Junín.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	00	00,0
Regular	02	20,0
Bueno	08	80,0

Fuente: Resultados de cuestionario

**Gráfico N° 4:**

Resultado de la dimensión desarrollo de competencias profesionales de los docentes de la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta–Ulcumayo–Junín



Fuente: Tabla N° 4

### **Interpretación**

En la tabla y el gráfico se observa que ningún docente considera que la dimensión competencias profesionales de los docentes es deficiente, sin embargo 2 docentes que representan el 20% de la muestra considera que es regular y 8 docentes que representan el 80% considera que la dimensión competencias profesionales de los docentes es buena.

**Tabla N° 5:**

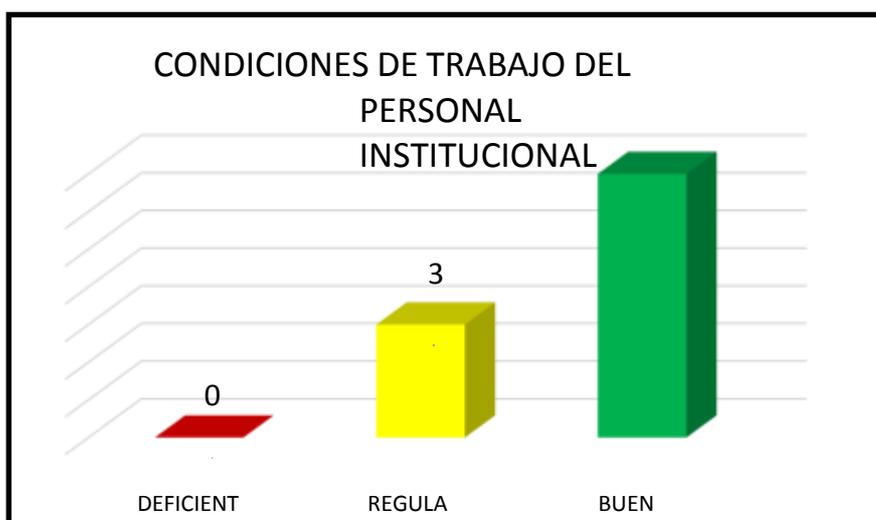
Resultado de la dimensión condiciones favorables en la labor institucional de la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta– Ulcumayo– Junín.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	00	00,0
Regular	03	30,0
Bueno	07	70,0

Fuente: Resultados de cuestionario

**Gráfico N° 5:**

Resultado de la dimensión condiciones favorables en la labor institucional en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta-Ulcumayo–Junín



Fuente: Tabla N° 5

### **Interpretación**

En la tabla y el gráfico se observa que ningún docente considera que la dimensión condiciones favorables en la labor institucional es deficiente, sin embargo 3 docentes que representan el 30% de la muestra considera que es regular y 7 docentes que representan el 70% considera que la dimensión condiciones favorables en la labor institucional es buena.

**Tabla N° 6:**

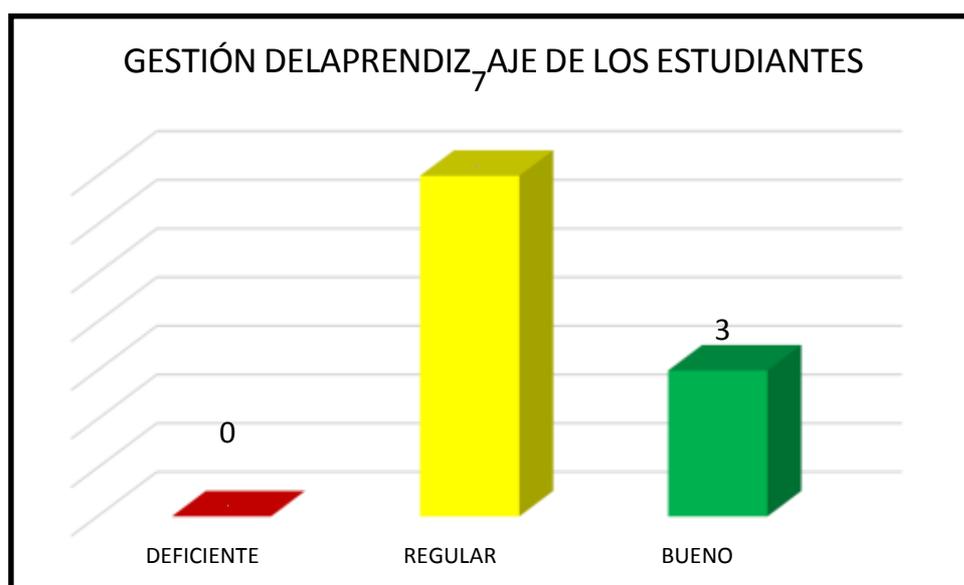
Resultado de la dimensión gestión del aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta–Ulcumayo–Junín.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	00	00,0
Regular	07	70,0
Bueno	03	30,0

Fuente: Resultados de cuestionario

**Gráfico N° 6:**

Resultado de la dimensión gestión del aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta–Ulcumayo–Junín



Fuente: Tabla N° 6

### **Interpretación**

En la tabla y el gráfico se observa que ningún docente considera que dimensión gestión del aprendizaje de los estudiantes es deficiente, sin embargo 7 docentes que representan el 70% de la muestra considera que es regular y 3 docentes que representan el 30% considera que dimensión gestión del aprendizaje de los estudiantes es buena.

**Tabla N° 7:**

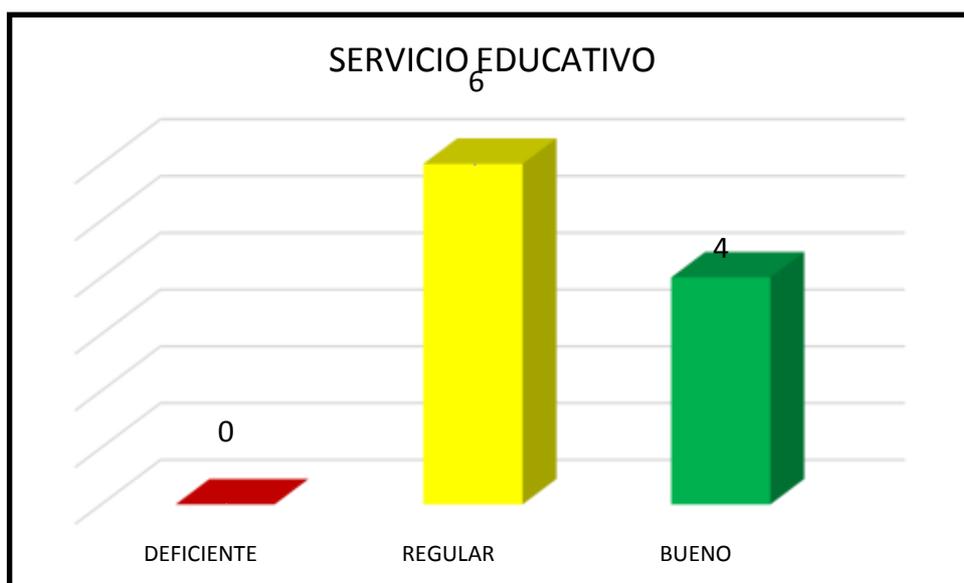
Resultado de la dimensión servicio educativo en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta– Ulcumayo–Junín.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	00	00,0
Regular	06	60,0
Bueno	04	40,0

Fuente: Resultados de cuestionario

**Gráfico N° 7:**

Resultado de la dimensión servicio educativo en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta– Ulcumayo–Junín



Fuente: Tabla N° 7

### **Interpretación**

En la tabla y el gráfico se observa que ningún docente considera que dimensión servicio educativo de los estudiantes es deficiente, sin embargo 6 docentes que representan el 60% de la muestra considera que es regular y 4 docentes que representan el 40% considera que dimensión servicio educativo es buena.

**Tabla N° 8:**

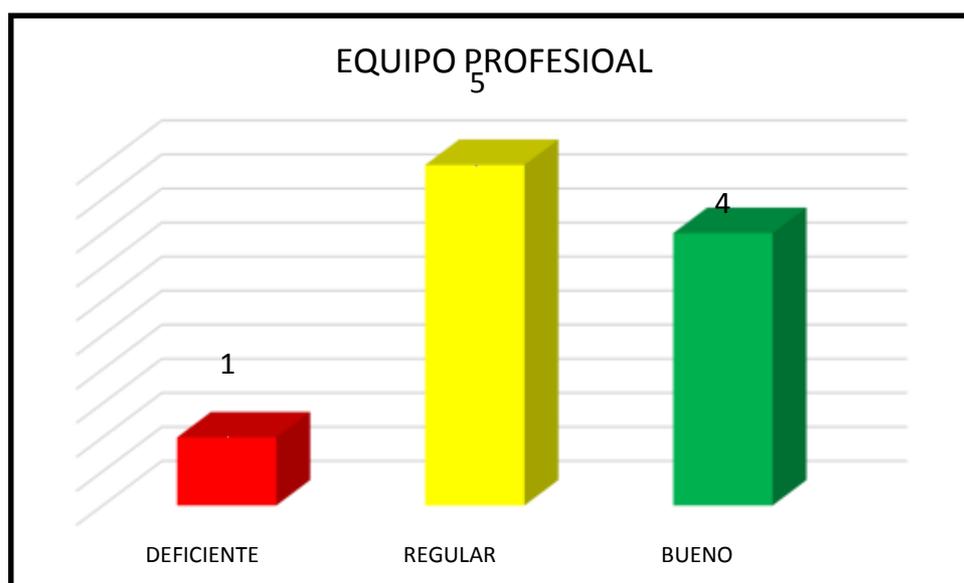
Resultado de la dimensión equipo profesional en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta– Ulcumayo–Junín.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	01	10,0
Regular	05	50,0
Bueno	04	40,0

Fuente: Resultados de cuestionario

**Gráfico N° 8:**

Resultado de la dimensión equipo profesional en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta– Ulcumayo–Junín



Fuente: Tabla N° 8

### **Interpretación**

En la tabla y el gráfico se observa que un docente considera que dimensión equipo profesional de los estudiantes es deficiente, sin embargo 5 docentes que representan el 50% de la muestra considera que es regular y 4 docentes que representan el 40% considera que dimensión equipo profesional es buena.

**Tabla N° 9:**

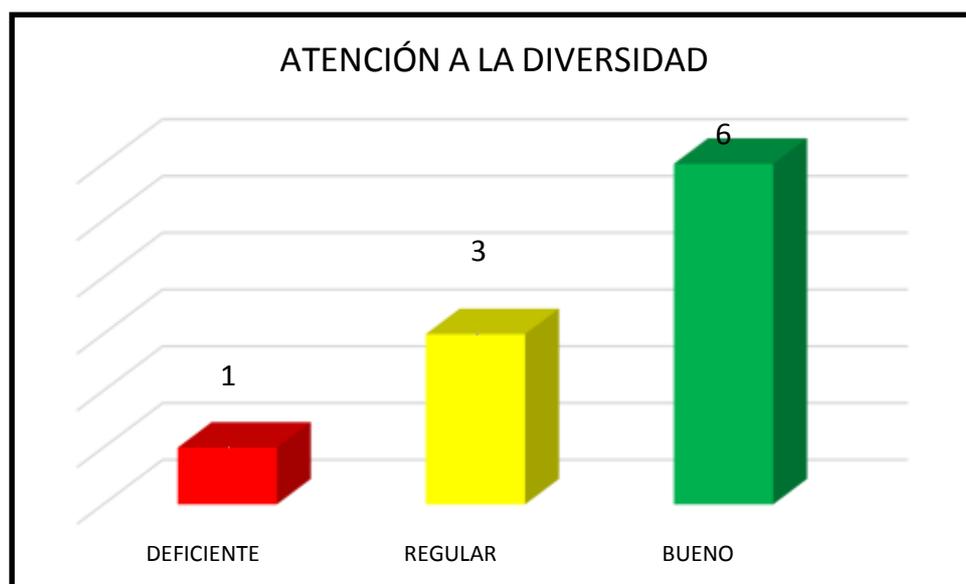
Resultado de la dimensión atención a la diversidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta– Ulcumayo–Junín.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	01	10,0
Regular	03	30,0
Bueno	06	60,0

Fuente: Resultados de cuestionario

**Gráfico N° 9:**

Resultado de la dimensión atención a la diversidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta– Ulcumayo–Junín



Fuente: Tabla N° 9

### **Interpretación**

En la tabla y el gráfico se observa que un docente considera que dimensión atención a la diversidad de los estudiantes es deficiente, sin embargo 3 docentes que representan el 30% de la muestra considera que es regular y 6 docentes que representan el 60% considera que dimensión atención a la diversidad es buena.

**Tabla N° 10:**

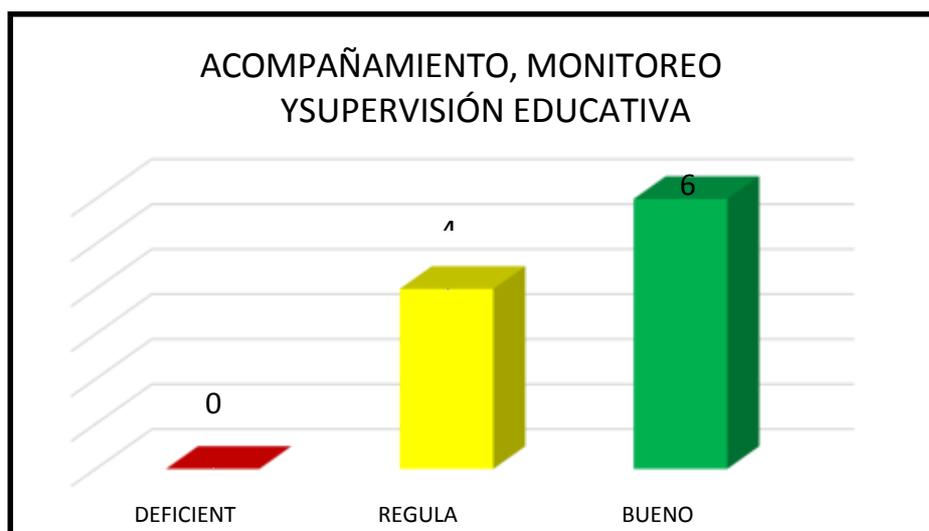
Resultado de la dimensión acompañamiento, monitoreo y supervisión educativa en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta– Ulcumayo– Junín.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	00	00,0
Regular	04	40,0
Bueno	06	60,0

Fuente: Resultados de cuestionario

**Gráfico N° 10:**

Resultado de la dimensión acompañamiento, monitoreo y supervisión educativa en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta– Ulcumayo– Junín



Fuente: Tabla N° 10

### **Interpretación**

En la tabla y el gráfico se observa que ningún docente considera que dimensión acompañamiento, monitoreo y supervisión educativa de los estudiantes es deficiente, sin embargo 4 docentes que representan el 40% de la muestra considera que es regular y 6 docentes que representan el 60% considera que dimensión

acompañamiento, monitoreo y supervisión educativa es buena.

#### 4.3. Prueba de hipótesis:

##### Hipótesis general

Hipótesis Nula

No existe relación directa entre el liderazgo directivo con el desarrollo de una gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcacta-Ulcumayo-Junín

$$H_0 : \rho_s = 0$$

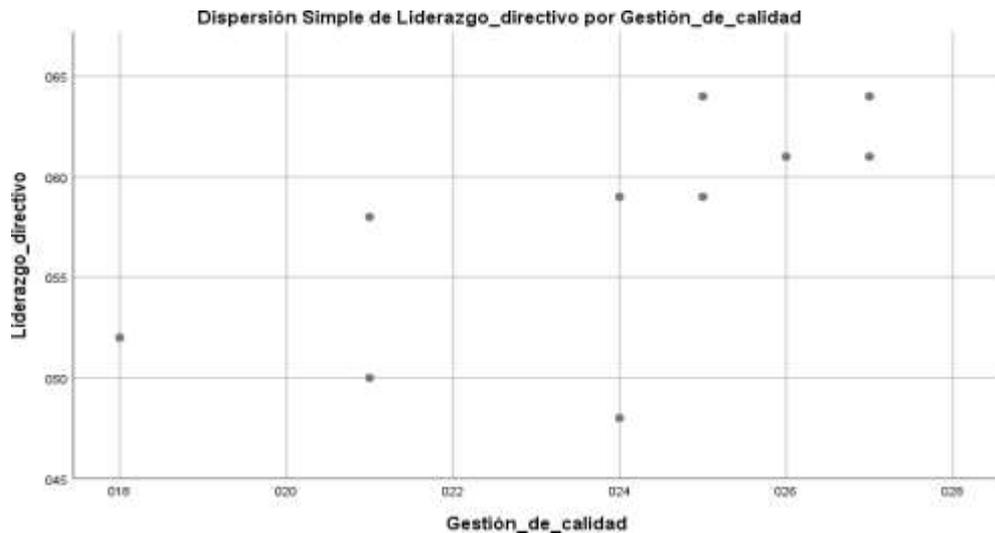
Hipótesis alterna

Si existe relación directa entre el liderazgo directivo con el desarrollo de una gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcacta-Ulcumayo-Junín.

$$H_a : \rho_s \neq 0$$

Correlaciones				
			Liderazgo_directivo	Gestión_de_calidad
.Rho de Spearman	Liderazgo_directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,789**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	10	10
	Gestión_de_calidad	Coefficiente de correlación	,789**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	10	10

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).



**Ubicando en la tabla Interpretación de los coeficientes de correlación**

Coeficiente de correlación	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,9 a 0,9 0 + 9	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,7 a 0,8 0 + 9	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,4 a 0,6 0 + 9	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,2 a 0,3 0 + 9	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,0 a 0,1 1 + 9	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

En consecuencia, ubicándose en la tabla de correlación se tiene  $r_s = 0,789$ , se ubica en la correlación alta entre el logro liderazgo directivo con el desarrollo de una gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcacta-Ulcumayo-Junin.

**a) Nivel de significancia.**

$\alpha = 0,05$  es decir el 5%

**b) Estadística de prueba**

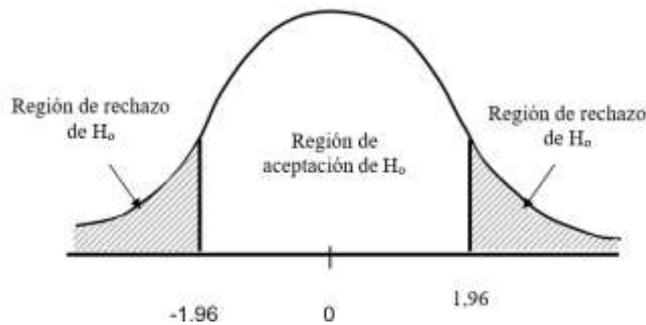
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

c) **Región de rechazo y aceptación**

$$\alpha = 0,05$$

$$gl = 10-2 = 8$$

$$\text{Valor crítico} = 1,96$$



$$\text{Aceptar } H_0 \text{ si } -1,96 < t_c < 1,96$$

$$\text{Rechazar } H_0 \text{ si } -1,96 \geq t_c \geq 1,96$$

d) **Recolección de datos y cálculos**

$$n = 10$$

$$r_s = 0,789$$

$$t = \frac{0,789 \sqrt{10-2}}{\sqrt{1-(0,789)^2}}$$

$$t = \frac{0,789 (2,8)}{\sqrt{1-0,62}}$$

$$t = \frac{2,23}{0,61}$$

$$t = 3,63$$

e) **Recolección de datos y cálculos**

$$n = 10$$

$$r_s = 0,789$$

$$t = \frac{0,789 \sqrt{10-2}}{\sqrt{1-(0,789)^2}}$$

$$\frac{0,789 (2,8)}{\sqrt{1-0,62}}$$

$$t =$$

$$t = \frac{2,23}{0,61}$$

$$t = 3,63$$

**f) Decisión estadística**

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ( $3,63 > 1,96$ ), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

**g) Conclusión estadística.**

Se concluye que: existe relación directa y alta entre liderazgo directivo con el desarrollo de una gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcacta-Ulcumayo-Junín.

**Hipótesis específica 1**

Hipótesis Nula

No existe relación directa entre las estrategias motivacionales y la gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcacta- Ulcumayo-Junín.

$$H_0 : \rho_s = 0$$

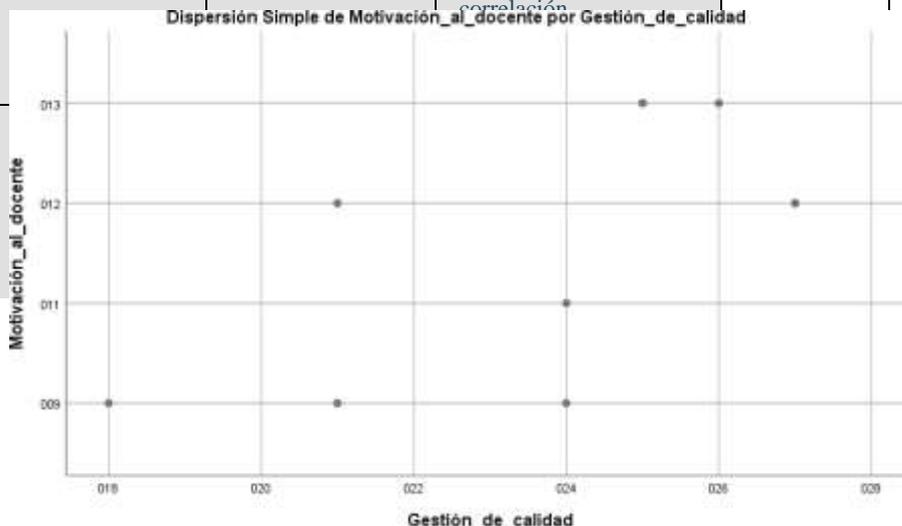
Hipótesis alterna

Si existe relación directa entre estrategias motivacionales al docente y la gestión de calidad educativa en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcacta-Ulcumayo-Junín

Correlaciones				
			Estrategias motivacionales del docente	Gestión de calidad
Rho de Spearman	Estrategias	Coefficiente de correlación	1,000	,631

Ha  
:  $\rho_s$   
 $\neq 0$

motivacionales al_docente	Sig. (bilateral)	.	,051
	N	10	10
Gestión_de_calidad	Coefficiente de correlación	,631	1,000
		.	
			10



### Ubicando en la tabla Interpretación de los coeficientes de correlación

Coefficiente de correlación	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,9 a 0,99 0 +	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,7 a 0,89 0 +	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,4 a 0,69 0 +	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,2 a 0,39 0 +	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,0 a 0,19 1 +	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

En consecuencia, ubicándose en la tabla de correlación se tiene  $r_s = 0,631$ , se ubica en la correlación moderada entre las estrategias motivacionales al docente y la gestión de calidad educativa en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcacta-Ulcumayo- Junín.

#### a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$  es decir el 5%

**b) Estadística de prueba**

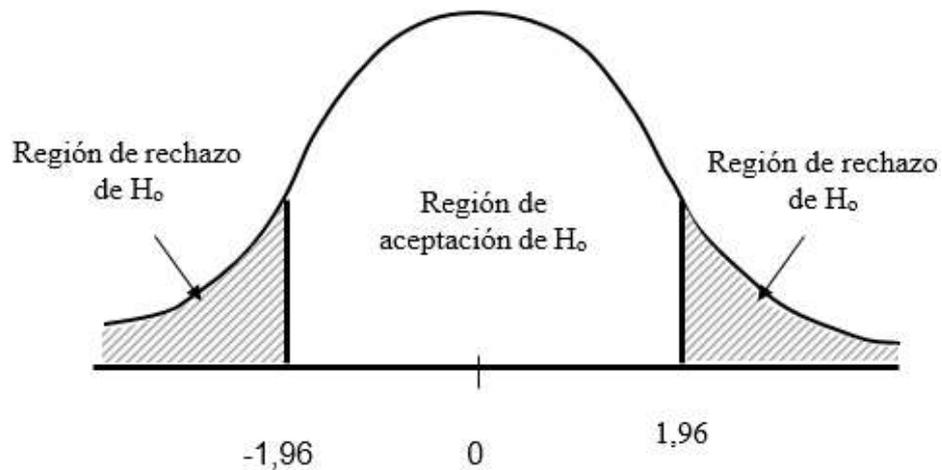
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

**c) Región de rechazo y aceptación**

$$\alpha = 0,05$$

$$gl = 10-2 = 8$$

$$\text{Valor crítico} = 1,96$$



$$\text{Aceptar } H_0 \text{ si } -1,96 < t_c < 1,96$$

$$\text{Rechazar } H_0 \text{ si } -1,96 \geq t_c \geq 1,96$$

**d) Recolección de datos y cálculos**

$$n = 10$$

$$r_s = 0,631$$

$$t = \frac{0,631 \sqrt{10-2}}{\sqrt{1-(0,631)^2}}$$

$$t = \frac{0,631(2,8)}{\sqrt{1-0,4}}$$

$$t = \frac{1,76}{0,77}$$

$$t = 2,3$$

**e) Decisión estadística**

Puesto que  $t$  calculada es mayor que  $t$  teórica ( $2,3 > 1,96$ ), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

**f) Conclusión estadística.**

Se concluye que: existe relación directa y moderada entre estrategias motivacionales al docente y la gestión de calidad educativa en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcacta- Ulcumayo-Junín.

**Hipótesis específica 2**

Hipótesis Nula

No existe relación directa entre el desarrollo de competencias profesionales de los docentes y la gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcacta-Ulcumayo-Junín.

$$H_0 : \rho_s = 0$$

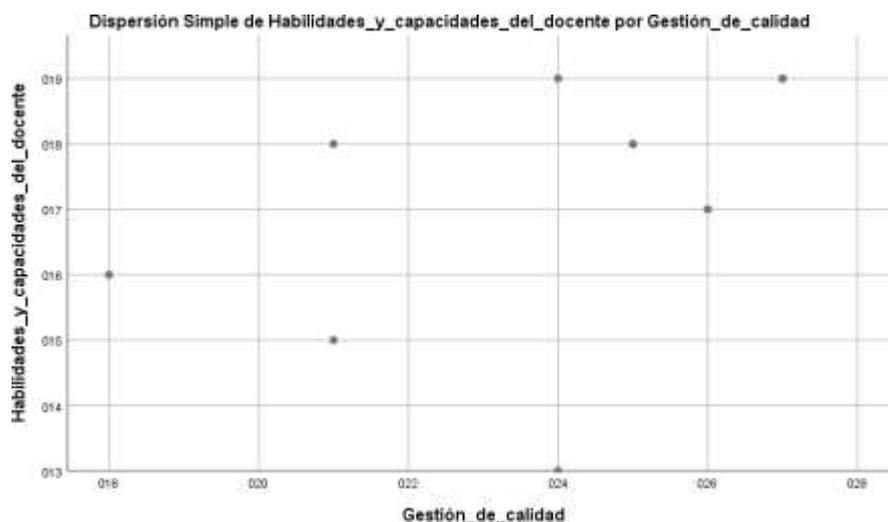
Hipótesis alterna

Si existe relación directa entre el desarrollo de competencias profesionales de los docentes y la gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcacta-Ulcumayo-Junín

$$H_a : \rho_s \neq 0$$

<b>Correlaciones</b>		
	Competencias profesionales del docente	Gestión de calidad D

Rho de Spearman	Competencias profesionales _del_docente	Coefficiente de correlación	1,000	,585
		Sig. (bilateral)	.	,076
		N	10	10
	Gestión_de_calidad	Coefficiente de correlación	,585	1,000
		Sig. (bilateral)	,076	.
		N	10	10



### Ubicando en la tabla Interpretación de los coeficientes de correlación

Coefficiente de correlación	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,9 a 0,99 0 +	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,7 a 0,89 0 +	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,4 a 0,69 0 +	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,2 a 0,39 0 +	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,0 a 0,19 1 +	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

En consecuencia, ubicándose en la tabla de correlación se tiene  $r_s = 0,585$ , se ubica en la correlación moderada entre las competencias profesionales del docente y la gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta-Ulcumayo-Junín.

#### a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$  es decir el 5%

**b) Estadística de prueba**

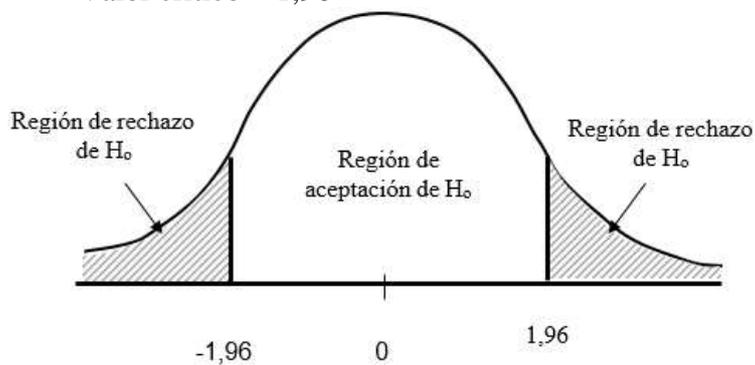
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

**c) Región de rechazo y aceptación**

$\alpha = 0,05$

gl =  $10-2 = 8$

Valor crítico = 1,96



Aceptar  $H_0$  si  $-1,96 < t_c < 1,96$

Rechazar  $H_0$  si  $-1,96 \geq t_c \geq 1,96$

**d) Recolección de datos y cálculos**

$n = 10$

$r_s = 0,585$

$$t = \frac{0,585 \sqrt{10-2}}{\sqrt{1-(0,585)^2}}$$

$$t = \frac{0,585(2,8)}{\sqrt{1-0,34}}$$

$$t = \frac{1,64}{0,81}$$

$$t = 2,02$$

**e) Decisión estadística**

Puesto que  $t$  calculada es mayor que  $t$  teórica ( $2,02 > 1,96$ ), en consecuencia,

se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha).

**f) Conclusión estadística.**

Se concluye que: existe relación directa y moderada entre las competencias profesionales de los docentes y la gestión de calidad educativa en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcacta-Ulcumayo-Junín.

**Hipótesis específica 3**

Hipótesis Nula

No existe relación directa entre el desarrollo de condiciones favorables en la labor institucional y la gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcacta-Ulcumayo-Junín

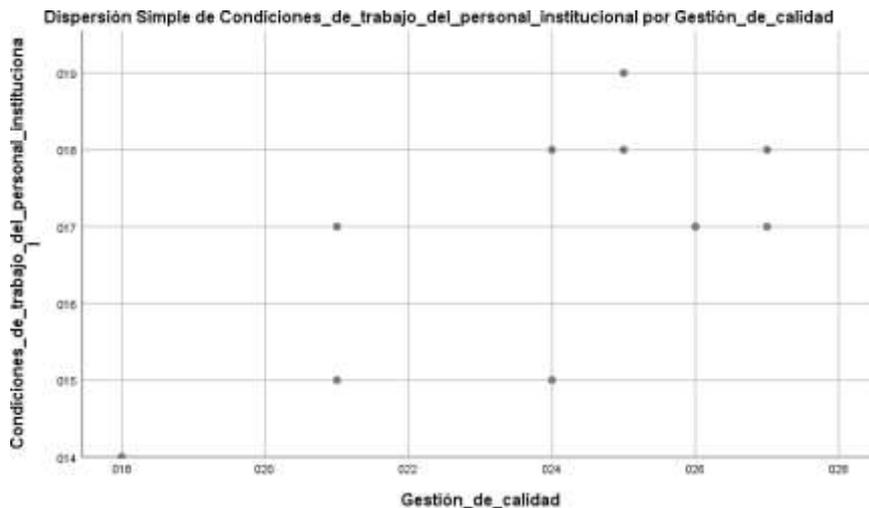
$$H_0 : \rho_s = 0$$

Hipótesis alterna

Si existe relación directa entre el desarrollo de las condiciones favorables en la labor institucional y la gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcacta-Ulcumayo-Junín

$$H_a : \rho_s \neq 0$$

Correlaciones				
			Condiciones_ favorables en la labor institucional	Gestión_ de _calidad
Rho de Spearman	Condiciones_ favorabl es en la labor institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,568
		Sig. (bilateral)	.	,087
		N	10	10
	Gestión_ de _calidad	Coefficiente de correlación	,568	1,000
		Sig. (bilateral)	,087	.
		N	10	10



**Ubicando en la tabla Interpretación de los coeficientes de correlación**

<b>Coefficiente de correlación</b>	<b>Interpretación</b>
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,9 a 0,99 0 +	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,7 a 0,89 0 +	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,4 a 0,69 0 +	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,2 a 0,39 0 +	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,0 a 0,19 1 +	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

En consecuencia, ubicándose en la tabla de correlación se tiene  $r_s = 0,568$ , se ubica en la correlación moderada entre las condiciones favorables en la labor institucional con la gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcacta-Ulcumayo- Junín

**Nivel de significancia.**

$\alpha = 0,05$  es decir, el 5%

**a) Estadística de prueba**

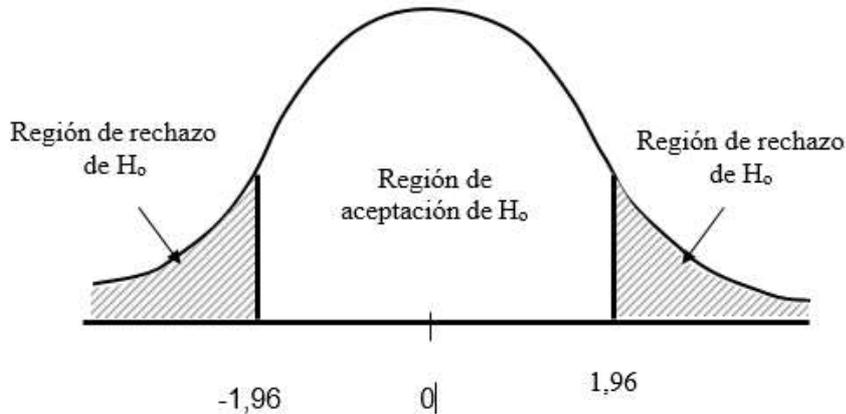
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

**b) Región de rechazo y aceptación**

$$\alpha = 0,05$$

$$gl = 10 - 2 = 8$$

$$\text{Valor crítico} = 1,96$$



$$\text{Aceptar } H_0 \text{ si } -1,96 < t_c < 1,96$$

$$\text{Rechazar } H_0 \text{ si } -1,96 \geq t_c \geq 1,96$$

**c) Recolección de datos y cálculos**

$$n = 10$$

$$r_s = 0,568$$

$$t = \frac{0,568 \sqrt{10 - 2}}{\sqrt{1 - (0,568)^2}}$$

$$t = \frac{0,585(2,8)}{\sqrt{1 - 0,32}}$$

$$t = \frac{1,63}{0,81}$$

$$t = 2,01$$

**d) Decisión estadística**

Puesto que  $t$  calculada es mayor que  $t$  teórica ( $2,01 > 1,96$ ), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

**e) Conclusión estadística.**

Se concluye que: existe relación directa y moderada entre las condiciones favorables en la labor institucional y la gestión de calidad en la Institución

Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta- Ulcumayo-Junín.

#### Hipótesis específica 4

Hipótesis Nula

No existe relación directa entre la gestión del aprendizaje de los estudiantes con el desarrollo de una gestión de calidad educativa en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta-Ulcumayo- Junín

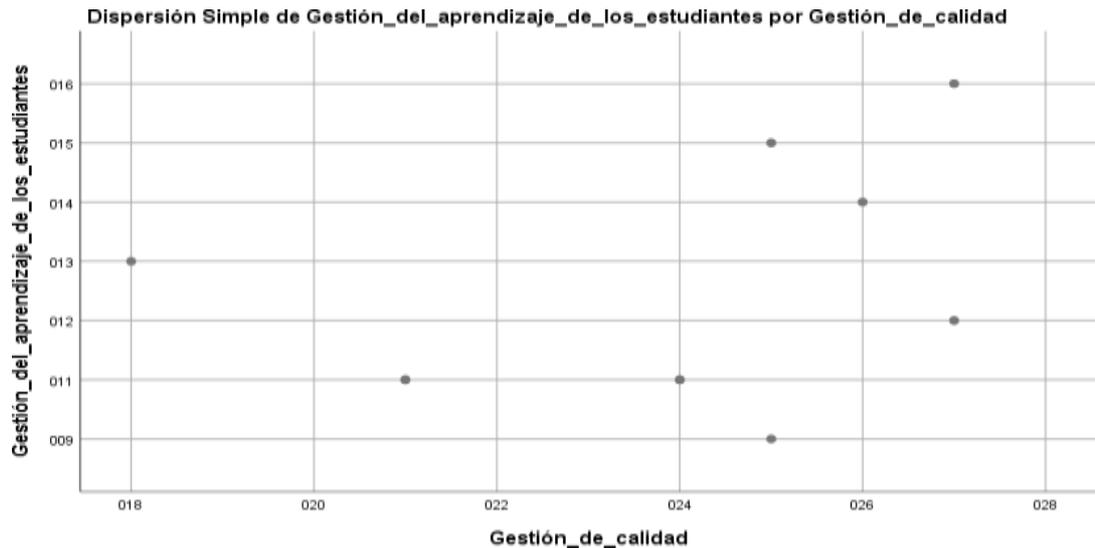
$$H_0 : \rho_s = 0$$

Hipótesis alterna

Si existe relación directa entre la gestión del aprendizaje de los estudiantes con el desarrollo de una gestión de calidad educativa en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta-Ulcumayo- Junín

$$H_a : \rho_s \neq 0$$

Correlaciones				
			Gestión del aprendizaje de los estudiantes	Gestión de calidad
Rho de Spearman	Gestión del aprendizaje de los estudiantes	Coefficiente de correlación	1,000	,537
		Sig. (bilateral)	.	,207
		N	10	10
	Gestión de calidad	Coefficiente de correlación	,437	1,000
		Sig. (bilateral)	,207	.
		N	10	10



**Ubicando en la tabla Interpretación de los coeficientes de correlación**

Coeficiente de correlación	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,9 a 0,99 0 +	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,7 a 0,89 0 +	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,4 a 0,69 0 +	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,2 a 0,39 0 +	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,0 a 0,19 1 +	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

En consecuencia, ubicándose en la tabla de correlación se tiene  $r_s = 0,537$ , se ubica en la correlación moderada. Existe relación directa entre la gestión del aprendizaje de los estudiantes con el desarrollo de una gestión de calidad educativa en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcacta-Ulcumayo- Junín.

**Nivel de significancia.**

$\alpha = 0,05$  es decir, el 5%

**a) Estadística de prueba**

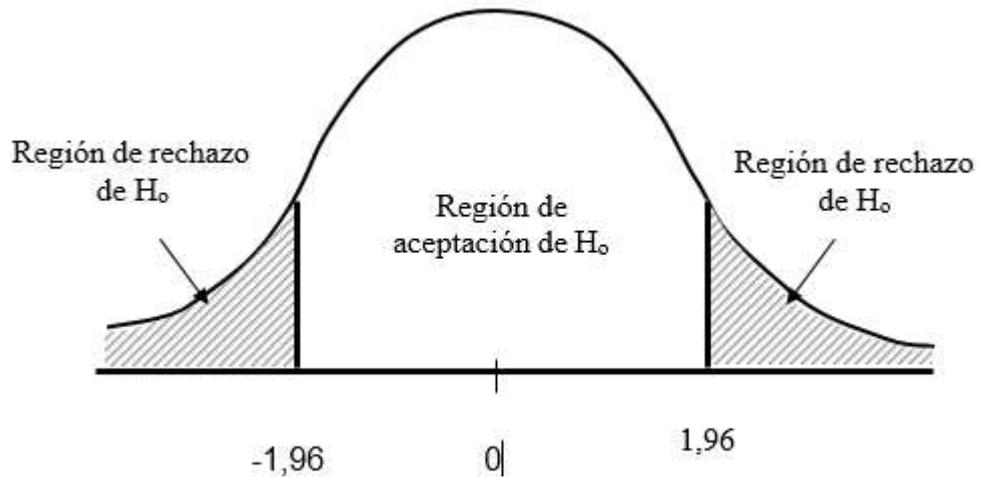
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

**b) Región de rechazo y aceptación**

$$\alpha = 0,05$$

$$gl = 10 - 2 = 8$$

$$\text{Valor crítico} = 1,96$$



$$\text{Aceptar } H_0 \text{ si } -1,96 < t_c < 1,96$$

$$\text{Rechazar } H_0 \text{ si } -1,96 \geq t_c \geq 1,96$$

**c) Recolección de datos y cálculos**

$$n = 10$$

$$r_s = 0,537$$

$$t = \frac{0,537 \sqrt{10 - 2}}{\sqrt{1 - (0,537)^2}}$$

$$t = \frac{0,537 (2,8)}{\sqrt{1 - 0,19}}$$

$$t = \frac{1,6}{0,81}$$

$$t = 1,97$$

**d) Decisión estadística**

Puesto que  $t$  calculada es mayor que  $t$  teórica ( $1,97 > 1,96$ ), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

e) **Conclusión estadística.**

Se concluye que: existe relación directa y moderada entre la gestión del aprendizaje de los estudiantes con el desarrollo de una gestión de calidad educativa en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcacta-Ulcumayo- Junín.

**4.4. Discusión de Resultados**

Al inicio de la investigación se formuló el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo con el desarrollo de una gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcacta-Ulcumayo-Junín. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados: ubicándose en la tabla de correlación se tiene  $r_s = 0,789$ , se ubica en la correlación alta entre el logro liderazgo directivo con el desarrollo de una gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcacta-Ulcumayo-Junín, puesto que  $t$  calculada es mayor que  $t$  teórica ( $3,63 > 1,96$ ), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Se concluye que existe relación alta entre el logro liderazgo directivo con el desarrollo de una gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcacta-Ulcumayo-Junín.

Un resultado similar describe Medico, (2013), en su trabajo de investigación “El liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa Augusto B. Leguía, Puente Piedra”; concluye que es necesario fomentar espacios de trabajo en equipo para involucrar al personal docente y personal directivo en las tareas institucionales, aspectos que favorecerán el intercambio de ideas, desarrollando lazos de compañerismo y amistad que favorecerán la implementación de un liderazgo directivo, que se vea fortalecido en el desarrollo de las actividades

institucionales. También considera que es necesario propiciar los debates académicos al interior de las comisiones de trabajo, para favorecer la implementación de decisiones por consenso, y que los miembros de la comunidad educativa se comprometan con las actividades institucionales, compartiendo las metas y objetivos planteados. Finalmente, considera necesario la generación de espacios de reflexión académica, para compartir la problemática pedagógica e institucional, donde cada uno aporte sus experiencias e ideas sobre el quehacer pedagógico, aspecto que favorecerá las relaciones interpersonales, generando un grato ambiente de trabajo, permitiendo establecer un clima organizacional saludable.

Al inicio de la investigación se formuló el siguiente objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre las estrategias emocionales con la gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcacta-Ulcumayo-Junín. Los resultados muestran, así ubicándose en la tabla de correlación se tiene  $r_s = 0,631$ , se ubica en la correlación moderada entre las estrategias motivacionales al docente con el logro de la gestión de calidad educativa en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcacta-Ulcumayo-Junín, puesto que  $t$  calculada es mayor que  $t$  teórica ( $2,3 > 1,96$ ), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Se concluye que existe relación directa entre las estrategias motivacionales al docente con el logro de la gestión de calidad educativa en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcacta-Ulcumayo-Junín.

Mestanza, (2017), realizó la investigación: Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. “San Antonio de Jicamarca”, del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana”, para optar el grado de

Maestro en Administración de la Educación en la Escuela de Postgrado de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, recomienda que se debe asumir el liderazgo pedagógico como un modelo de gestión educativa alternativo y necesario, ya que se centra su atención en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes a través de la participación activa y mediación de directivos y docentes. Por lo tanto, es necesario asumir que la razón de ser de las instituciones educativas es que los estudiantes aprendan y que el mayor logro de la dirección radica en el impacto que debe tener el liderazgo en los aprendizajes de las/os estudiantes, por lo que el directivo debe concentrarse en todo aquello que favorece una mejor enseñanza y en el logro de mejores aprendizajes, rompiendo el viejo problema de desconexión que existe entre el liderazgo y los procesos de aprendizaje.

Asimismo, al inicio de la investigación se formuló el siguiente objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre el desarrollo de las competencias profesionales del docente con la gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcacta-Ulcumayo-

Junín. Los resultados muestran, así ubicándose en la tabla de correlación se tiene  $r_s = 0,585$ , se ubica en la correlación moderada entre desarrollo de las competencias profesionales del docente con la gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcacta-Ulcumayo-Junín, puesto que  $t$  calculada es mayor que  $t$  teórica ( $2,02 > 1,96$ ), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Se concluye que: existe relación directa y moderada entre desarrollo de las competencias profesionales del docente con la gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcacta- Ulcumayo-Junín.

Asimismo, al inicio de la investigación se formuló el siguiente objetivo específico

3: Determinar la relación que existe entre las condiciones favorables en la labor institucional y la gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta-Ulcumayo-Junín. Los resultados muestran, así ubicándose en la tabla de correlación se tiene  $r_s = 0,568$ , se ubica en la correlación moderada entre las condiciones favorables en la labor institucional con la gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta-Ulcumayo-Junín,  $t$  calculada es mayor que  $t$  teórica ( $2,01 > 1,96$ ), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Se concluye que: existe relación directa y moderada entre las condiciones favorables en la labor institucional con la gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta-Ulcumayo-Junín.

Asimismo, al inicio de la investigación se formuló el siguiente objetivo específico

4: Determinar la relación que existe entre la gestión del aprendizaje y la gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta-Ulcumayo-Junín

Los resultados muestran, así ubicándose en la tabla de correlación se tiene  $r_s = 0,537$ , se ubica en la correlación moderada, existe relación directa entre la gestión del aprendizaje de los estudiantes con el desarrollo de una gestión de calidad educativa en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”,

Quilcatacta-Ulcumayo- Junín, puesto que  $t$  calculada es mayor que  $t$  teórica ( $1,97 > 1,96$ ), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Se concluye que existe relación directa y moderada entre la gestión del aprendizaje de los estudiantes con el desarrollo de una gestión de calidad educativa en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta-Ulcumayo-Junín.

Chávez, (2015) en su trabajo de investigación: Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en un contexto de acompañamiento pedagógico caso institución educativa N° 34122 de Huaylasjirca- Yanahuanca-2015, considera que existe relación entre el liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en un contexto de acompañamiento pedagógico en la Institución Educativa N° 34122 de Huaylasjirca. Concluye que el liderazgo pedagógico del director viene a ser la capacidad para conducir los destinos de la institución educativa, relacionada con el aprendizaje de los estudiantes y el buen desempeño docente. Asimismo, considera que es necesario asumir el desempeño del docente para lograr una buena enseñanza por parte del docente y por ende lograr el aprendizaje del niño en el aula, a ello se complementan los niveles de formación profesional y los principales procesos de la actividad de formación en la formación inicial docente

## CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación directa y alta entre liderazgo directivo con el desarrollo de una gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcacta-Ulcumayo-Junín. Los resultados muestran  $r_s = 0,789$ , puesto que  $t$  calculada es mayor que  $t$  teórica ( $3,63 > 1,96$ ). Estos resultados indican que, si existe una relación muy influyente entre ambas variables, de tal modo que existe una interdependencia entre ellos.
2. Se determinó la relación directa y moderada entre las estrategias motivacionales con la gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcacta-Ulcumayo-Junín. Los resultados muestran,  $r_s = 0,631$ , se ubica en la correlación moderada puesto que  $t$  calculada es mayor que  $t$  teórica ( $2,3 > 1,96$ ). Este resultado indica que, si existe una relación muy influyente entre las estrategias motivacionales al docente y la gestión de calidad.
3. Se determinó la relación correlación moderada entre el desarrollo de las competencias profesionales del docente con la gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcacta- Ulcumayo-Junín. Los resultados muestran,  $r_s = 0,585$ , se ubica en la correlación moderada puesto que  $t$  calculada es mayor que  $t$  teórica ( $2,02 > 1,96$ ). Este resultado indica que existe relación directa y moderada entre el desarrollo de las competencias profesionales del docente con la gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcacta-Ulcumayo-Junín
4. Se determinó la relación correlación moderada entre las condiciones favorables en la labor institucional y la gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcacta- Ulcumayo-Junín. Los resultados muestran,  $r_s = 0,568$ , se ubica en la correlación moderada puesto que  $t$  calculada es mayor que  $t$

teórica ( $2,01 > 1,96$ ). Este resultado indica que existe relación directa y moderada entre las condiciones favorables en la labor institucional y la gestión de calidad en la Institución Educativa N° 30580 “RicardoPalma”, Quilcatacta-Ulcumayo-Junín.

5. Se determinó la correlación moderada entre la gestión del aprendizaje de los estudiantes con el desarrollo de una gestión de calidad educativa en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta- Ulcumayo- Junín. Los resultados muestran,  $r_s = 0,537$ , se ubica en la correlación moderada puesto que  $t$  calculada es mayor que  $t$  teórica ( $1,97 > 1,96$ ). Este resultado indica que existe relación directa y moderada entre la gestión del aprendizaje de los estudiantes con el desarrollo de una gestión de calidad educativa en la Institución Educativa N° 30580 “Ricardo Palma”, Quilcatacta-Ulcumayo- Junín.

## RECOMENDACIONES

1. Es importante medir las actividades realizadas con el fin de fortalecer el liderazgo directivo, porque el efecto inmediato se da en la calidad educativa que se brinda en la institución educativa, por ello es importante tener un control que permita monitorear dichas acciones.
2. Es importante contar con un sistema de incentivos al personal docente, reconociendo de forma efectiva la labor que viene desarrollando en la institución, convirtiéndose en un indicador de calidad educativa.
3. Es necesario contar con un plan específico orientado al fortalecimiento de capacidades del personal docente, el cual debe ser desarrollado contando con el apoyo de aliados estratégicos el cual va a permitir mejoras en la gestión de la calidad educativa.
4. La gestión estratégica debe procurar que los miembros de la institución educativa cuenten con las condiciones necesarias para que puedan desarrollar sus actividades educativas sin muchos inconvenientes, pues, si se habla de una gestión de calidad es bueno considerar indicadores que orientan a la calidad educativa.
5. No debe de perderse de vista que el fin supremo de toda acción educativa es lograr aprendizajes en los estudiantes, por ello la gestión de aprendizaje es vital porque es uno de principales indicadores de calidad.

## BIBLIOGRAFICA

- Arias, F.** (2006). *El Proyecto de Investigación*. Caracas: Epistema.
- Arias, F.** (2012). *El proyecto de investigación, introducción a la metodologíacientífica* (sexta ed.). Carazas: Episteme. Obtenido de <http://trabajodegradobarinas.blogspot.pe/2015/06/fidias-arias-2012-el-proyecto-de.html>
- Carrasco, S.** (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos.
- Chavez, F.** (2015). *Repositorio de Investigación de Universidad Nacional Daniel A. Carrión*. Obtenido de [http://www.undac.edu.pe/investigacion/det\\_proyect.php?idf=335](http://www.undac.edu.pe/investigacion/det_proyect.php?idf=335)
- Finol de Franco, M., Morillo, R., Castro, E.** (2013), Gestión de la calidad educativa en centros escolares del subsistema de educación básica. *Omnia*, vol. 19, núm. 2.
- Gestion.org. (2018).** *Liderazgo, la habilidad para influenciar a quienes te rodean*. Obtenido de Gestión.org-recursos humanos: <https://www.gestion.org/recursos-humanos/liderazgo/>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P.** (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta Edición ed., Vol. I). (J. M. Chacon, Ed.) Mexico: Mc Graw Hill.
- Lamdeu, R.** (2011). *Tesis de Investigación*. Obtenido de Tesis Blogspot: <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2012/01/poblacion-y-muestra.html>
- Leiwthwood, K.** (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Santiago, Chile: Fundación Chile.
- Lozado (2013).** **Impacto** de los estilos de liderazgo en el clima institucional del bachillerato de la Unidad Educativa Maria Auxiliadora de Riobamba. Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador.
- Lizama, P., y Boccoardo, G.** (2014). *Guía de Asociación entre variables (Pearson y*

*Spearman en SPSS*). Obtenido de Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales.

file:///C:/Users/IESPP%20TP/Downloads/9\_Coeficientes\_de\_asociaci\_n\_Pearson\_y\_Spearman\_en\_SPSS.pdf

**Médico, J. (2013).** *Repositorio Digital Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle*. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/295>

**Mestanza, S. (2017).** *Repositorio Universidad Inca Garcilazo de la Vega*. Obtenido de [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1129/T\\_MAESTR%C3%8DA%20EN%20ADMINISTRACI%C3%93N%20DE%20LA%20EDUCACI%C3%93N\\_06050706\\_MESTANZA\\_SAAVEDRA\\_SEGUNDO\\_MANUEL.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1129/T_MAESTR%C3%8DA%20EN%20ADMINISTRACI%C3%93N%20DE%20LA%20EDUCACI%C3%93N_06050706_MESTANZA_SAAVEDRA_SEGUNDO_MANUEL.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Ministerio de Educación (2014), *Libro del buen desenvolvimiento de los directores*. Dirección General de Desarrollo Docente. MINEDU.

**Ministerio de Educación (2014).** *Marco del Buen Desempeño Directivo, Directivos construyendo escuela*. Lima: MED

**Raxuleu, M. A. (diciembre de 2014).** Obtenido de

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/09/Raxuleu-Manuel.pdf>

**Ryan, J. (2016).** Un liderazgo inclusivo para las escuelas. *En, J. Weinstein (Ed.), Liderazgo educativo en la escuela. Nueve miradas.* (pp. 77-204). Centro de Desarrollo de Liderazgo Educativo (CEDLE) y Ediciones Universidad Diego Portales.

**Rios, M. E., Gonzales, I. C., Prieto, O. E., & Moreno, J. A. (2017).** Obtenido de <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/34630/FTesis%20Liderazgo%202018-3-196.pdf;jsessionid=E5D17E363B9A7FB555D6458F629D8ED6?sequence=1>

**Tamayo y Tamayo, M.** (2004). *El Proceso de la Investigación Científica*. Limusa (Ed.).  
(pp. 37)).

**Tovar, E.** (2015). *Método Científico*. Obtenido de Monografias:  
<http://www.monografias.com/trabajos82/metodocientifico/metodocientifico.shtml>

**Vara, A. (2012).** *Siete pasos para una tesis exitosa, desde la idea inicial hasta la sustentación* (tercera ed.). Lima: Universidad San Martín de Porres. Obtenido de [http://www.administracion.usmp.edu.pe/wp-content/uploads/sites/9/2014/02/Manual\\_7pasos\\_aristidesvara1.pdf](http://www.administracion.usmp.edu.pe/wp-content/uploads/sites/9/2014/02/Manual_7pasos_aristidesvara1.pdf)

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Carrasco, S.** (2005). Metodología de la Investigación Científica. Lima: San Marcos. Carro, R., & Gonzales, D. (2007). Productividad y Competitividad. Argentina: Universidad Nacional de Mar del Plata. Disponible en:  
[http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02\\_productividad\\_competitividad.pdf](http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf).
- Escuela Europea de Excelencia, E.** (2015). OHSAS 18001 Resumen del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Disponible <https://www.nueva-iso-45001.com/2015/10/ohsas-18001resumen-del-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>.
- Gárciga, M.** (2001). Sistemas integrados en pos de la eficiencia. La Habana: Revista Normalización. ISSN 0138—8118, No 3. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill. Hernández, S. (2014). Diseño e implementación de un modelo organizacional aplicado a la empresa MR ingenieros LTDA para proyectos de ingeniería logrando un sistema integrado de gestión, basados en las normas ISO 9001:2000 y OHSAS 18001:2007e ISO 14001:2004. Bolivia: Universidad Pontificia Bolivariana. Escuela de Ingenierías. Disponible: <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/752?show=full>. Interconsulta, C.(s.f.). Seguridad y Salud Ocupacional. Disponible: <http://seguridadsaludocupacional.overblog.com/seguridad-y-salud-ocupacional>.
- ISO. (2021).** ISO 14501. Una Gestión Ambiental de calidad. Disponible en <http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/810/6/Alicia%20>

Mamani\_Joselyn%20Quilla\_Heymi%20Yucra\_Trabajo%20de%20Suficiencia%20Profesional\_Titulo%20Profesional\_2017.pdf.

**Karapetrovic, S.** (2002). Strategies for the integration of management systems and standards. USA: Total Quality Management Magazine, Vol. 14, No. 1.

Mallqui, L. (2016). Implementación del sistema de gestión integrado de salud, seguridad ocupacional, medio ambiente y calidad para lograr una mejora continua en la empresa especializada Interlagos E.I.R.L. Junín: Universidad Nacional del Centro del Perú. Unidad de Posgrado de la Facultad de Ingeniería de Minas. Disponible en:  
<http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/2161?show=full>.

**COVOLCO.** Colombia: Universidad Pontificia Bolivariana. Disponible [https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/592/digital\\_18\\_071.pdf?sequence=1](https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/592/digital_18_071.pdf?sequence=1).

**Rojas, E.** (2014). Proceso de homologación de estándares sobre seguridad y salud ocupacional para las empresas contratistas mineras en el Perú. Lima: Universidad Nacional de Ingeniería. Disponible en:  
<http://cybertesis.uni.edu.pe/handle/uni/1521>.

**SUNAFIL. (2018).** Salud Ocupacional. Disponible en:  
<https://www.sunafil.gob.pe/component/content/article/2-sin-clasificar/377-evaluaciones-medico-ocupacionales.html>. Tamayo, M. (1999). Aprender a investigar. La investigación. Bogotá, Colombia.: ARFO Editores LTDA.

**Tapia, F. y.** (1995). Medio ambiente: ¿alerta verde? Obra de divulgación sobre desarrollo y gestión ambiental. Madrid: Editorial Acento.

**TUO. (1992).** Ley General de Minería D.S. 014-92-EM. Disponible en:

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3\\_uibd.nsf/89E200B65DC\\_F6DE9052578C30077AC47/\\$FILE/DS\\_014-92-EM.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3_uibd.nsf/89E200B65DC_F6DE9052578C30077AC47/$FILE/DS_014-92-EM.pdf).

**WorkMeter.** (2012). La importancia de la productividad empresarial.

Disponible en: <https://es.workmeter.com/blog/bid/229017/la-importancia-de-la-productividad-empresarial>.

<https://www.monografias.com/trabajos59/sistema-gestion-integrado-citricos/sistema-gestion-integrado-citricos.shtml>.

# ANEXOS

## FICHA TÉCNICA

- a. NOMBRE DEL TEST:  
**EL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL DESARROLLO DE UNA GESTIÓN DE CALIDAD EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 30580 “RICARDO PALMA”, QUILCATACTA-ULCUMAYO-JUNÍN, 2018.**
- b. Autor:  
Elaboración Propia.
- c. PROCEDENCIA:  
Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
- d. OBJETIVO:  
Medir la relación entre el liderazgo directivo y una gestión de calidad.
- e. ASPECTOS QUE EVALÚA:

La percepción de los docentes de la Institución Educativa: “Ricardo Palma”  
Quilcatacta- Ulcumayo-Junin

f. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento consta de 36 ítems distribuidos en ocho dimensiones: Dimensión 1:

Motivación al docente 5 ítems. (1; 2; 3; 4; 5)

Dimensión 2: Habilidades y capacidades de los docentes 7 ítems (6; 7; 8; 9; 10; 11; 12)

Dimensión 3: Condiciones de trabajo del personal docente 7 ítems (13; 14; 15; 16; 17; 18; 19)

Dimensión 4: Gestión del aprendizaje de los estudiantes 6 ítems (20; 21; 22; 23; 24; 25)

Dimensión 5: Servicio educativo 2 ítems (26; 27)

Dimensión 6: Equipo profesional 3 ítems (28; 29; 30)

Dimensión 7: Atención a la diversidad 4 ítems (31; 32; 33; 34)

Dimensión 8: Acompañamiento, monitoreo y supervisión educativa 2 ítems (35; 36)

g. ESCALA DE VALORACIÓN:

Siempre	3
A veces	2
Nunca	1

h. INTERPRETACIÓN

DE RESULTADOS:

Baremo de la  
variable 1

Niveles	Intervalo
Deficiente	25 - 37
Regular	38 - 56
Bueno	57 - 75

Baremo de la variable 2

Niveles	Intervalo
Deficiente	11 - 16
Regular	17 - 25
Bueno	26 - 33

Baremo de las dimensiones

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8
--	----	----	----	----	----	----	----	----

Niveles	Intervalo							
Deficiente	5 - 7	7 - 10	7 - 10	6 - 8	2 - 2	3 - 4	4 - 5	2 - 2
Regular	8 - 11	11 - 15	11 - 15	9 - 13	3 - 4	5 - 6	6 - 8	3 - 4
Bueno	12 - 15	16 - 21	16 - 21	14 - 18	5 - 6	7 - 9	9 - 12	5 - 6



**ANEXO N° 02**  
**EL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL DESARROLLO DE UNA GESTIÓN DE CALIDAD EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 30580 “RICARDO PALMA”, QUILCATACTA- ULCUMAYO- JUNÍN, 2018**  
**CUESTIONARIO**

Estimada/o colega:

Estamos realizando un estudio de investigación sobre el liderazgo directivo y el desarrollo de la gestión de calidad. Es de gran interés conocer tu opinión; por ello, te pedimos tu valiosa participación. Lee con atención cada ítem de este instrumento y marca con un aspa (X) la respuesta que consideres pertinente. Recuerda que este cuestionario es anónimo,

**VARIABLE 1: LIDERAZGO DIRECTIVO**

**DIMENSIÓN 1: Estrategias motivacionales**

N°	ASPECTOS O ÍTEMS	APRECIACIÓN VALORATIVA		
		Siempre	A veces	Nunca
1	Conoce Ud. los objetivos estratégicos que orienta el funcionamiento de su institución educativa.	Siempre	A veces	Nunca
2	Su director está al tanto de ciertos inconvenientes que se presenta en el aula de clase.	Siempre	A veces	Nunca
3	Ha tenido reconocimientos o felicitaciones por parte del Director por acciones innovadores en el aula	Siempre	A veces	Nunca
4	Su Director le da seguridad y confianza en su labor docente.	Siempre	A veces	Nunca
5	Considera al Director como su mejor aliado en la institución educativa.	Siempre	A veces	Nunca

**DIMENSIÓN 2: Desarrollo de competencias profesionales de los docentes**

6	Desarrolla Ud. las competencias y capacidad previstas en el Currículo Nacional de forma diversificada	Siempre	A veces	Nunca
7	Aplica los estándares de aprendizaje para evaluar a sus estudiantes después de cada sesión desarrollado	Siempre	A veces	Nunca
8	Las estrategias didácticas que utiliza están orientados a lograr aprendizajes significativos	Siempre	A veces	Nunca
9	Las estrategias didácticas que aplicas generan aprendizajes vivenciales	Siempre	A veces	Nunca

10	Las sesiones de aprendizaje que programa y desarrolla prioriza el tiempo para lograr más aprendizajes.	Siempre	A veces	Nunca
11	Durante el desarrollo de las sesiones, prioriza el uso de materiales educativos pertinentes de acuerdo al contexto	Siempre	A veces	Nunca
12	Consideras necesario la aplicación de las TICs para lograr mejores resultados en el aprendizaje de sus estudiantes	Siempre	A veces	Nunca

**DIMENSIÓN 3: Condiciones favorables en la labor institucional.**

13	Considera que su salario corresponde al nivel magisterial correspondiente.	Siempre	A veces	Nunca
14	Su jornada laboral es acorde a la modalidad donde labora.	Siempre	A veces	Nunca
15	Su aula de clase cuenta con materiales educativos actualizados dotados por el Ministerio de Educación.	Siempre	A veces	Nunca
16	Su Director realiza gestiones para implementar con materiales educativos acorde a los avances de la ciencia y tecnología.	Siempre	A veces	Nunca
17	Considera que su institución educativa funciona en ambientes seguros, modernos y saludables	Siempre	A veces	Nunca
18	Su institución cuenta con los servicios de uso tecnológico como internet, plataforma virtual, teléfono, etc.	Siempre	A veces	Nunca
19	La institución cuenta con espacios destinados a mejorar la labor docente como una sala de docentes.	Siempre	A veces	Nunca

**DIMENSIÓN 4: Gestión del aprendizaje de los estudiantes**

20	Toma en cuenta el progreso de los estudiantes, especialmente de aquellos que tienen dificultades para lograr las metas de aprendizaje	Siempre	A veces	Nunca
21	Realizas el seguimiento de los estudiantes con bajo rendimiento académico en coordinación con el área de tutoría.	Siempre	A veces	Nunca
22	Realizas reuniones constantes con los padres de los estudiantes de bajo rendimiento académico.	Siempre	A veces	Nunca
23	Tomas en cuenta los estilos y ritmos de aprendizaje de tus estudiantes.	Siempre	A veces	Nunca
24	Considera necesario que los estudiantes con alto rendimiento académico deben apoyar a sus compañeros con dificultades para lograr mejores aprendizajes.	Siempre	A veces	Nunca
25	Realizas acciones de reforzamiento con aquellos estudiantes con dificultades de aprendizaje	Siempre	A veces	Nunca

**VARIABLE 2: GESTIÓN DE CALIDAD**

**DIMENSIÓN 5: Servicio educativo**

26	Considera que la institución educativa desarrolla un modelo de gestión escolar centrado en los aprendizajes.	Siempre	A veces	Nunca
27	Ha notado que el equipo directivo de la institución educativa demuestra liderazgo pedagógico	Siempre	A veces	Nunca

**DIMENSIÓN 6: Equipo profesional**

28	El equipo profesional de la institución educativa desarrolla actividades educativas basada en resultados.	Siempre	A veces	Nunca
29	La institución educativa permite el ejercicio de la participación democrática y ciudadana del equipo docente.	Siempre	A veces	Nunca
30	La institución educativa asume la responsabilidad de gestionar el cambio de los procesos pedagógicos.	Siempre	A veces	Nunca

**DIMENSIÓN 7: Atención a la diversidad**

31	La institución educativa muestra una organización escolar democrática, pertinente a las necesidades y contexto de la escuela.	Siempre	A veces	Nunca
32	La institución educativa se muestra como una escuela acogedora que desarrolle una convivencia democrática e intercultural entre los integrantes de su comunidad educativa.	Siempre	A veces	Nunca
33	Ha notado que la institución educativa promueve el vínculo con las familias y comunidad en pleno	Siempre	A veces	Nunca
34	Para Ud. la institución educativa pretende que se logren aprendizajes de calidad con un sentido de inclusión y equidad.	Siempre	A veces	Nunca

**DIMENSIÓN 8: Acompañamiento, monitoreo y supervisión educativa**

35	Considera que la institución educativa desarrolla la evaluación como una práctica docente colectiva.	Siempre	A veces	Nunca
36	Considera que la comunidad educativa valora la evaluación como una oportunidad para aprender, de los logros de sus errores.	Siempre	A veces	Nunca

*Muchas gracias por su colaboración*

**EVIDENCIA FOTOGRAFICA**

**EQUIPO DOCENTE**



**DIRECCION ESTRATEGICA**



**EQUIPO INSTITUCIONAL**

**FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO POR  
TRES EXPERTOS**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO**

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO**

- I.1. **Nombre del instrumento:** Cuestionario para hallar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión de calidad  
 I.2. **Autor del instrumento:** Patricia Ana Sotelo Narvaez

**II. INFORMACIÓN DEL EXPERTO**

- II.1. **Nombres y apellidos:** David Anco Tacuri  
 II.2. **Título profesional:** Licenciado en Educación especialidad Matemática  
 II.3. **Grado Académico:** Doctor en Educación  
 II.4. **Especialización o experiencia:** Educación Superior Pedagógica  
 II.5. **Lugar y fecha:** Huancayo, 03 de Septiembre de 2019

**III. INDICACIONES**

Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del instrumento anexo, marque con una X en la casilla que considere conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional indicando si cuenta o no con los requisitos mínimos, en cuanto a:

- **Pertinencia:** El grado de correspondencia entre el enunciado del ítem y lo que se pretende medir.
- **Claridad conceptual:** Hasta qué punto el enunciado del ítem no genera confusión o contradicción.
- **Redacción:** Si la sintaxis, ortografía y la terminología utilizadas son apropiadas.
- **Escala y codificación:** Si la escala empleada en cada ítem es apropiada y la misma ha sido debidamente codificada.
- **Formato.** La forma como se presentan los ítems y el instrumento en general.

La escala de evaluación es:

1. Inaceptable	2. Deficiente	3. Regular	4. Bueno	5. Excelente
----------------	---------------	------------	----------	--------------

**IV. ÍTEMS**

**VARIABLE 1: LIDERAZGO DIRECTIVO**

**DIMENSIÓN 1: Estrategias motivacionales**

N°	Ítems	ESCALA					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	
01	Conoce Ud. los objetivos estratégicos que orienta el funcionamiento de su institución educativa.				X		
02	Su director está al tanto de ciertos inconvenientes que se presenta en el aula de clase.				X		
03	Ha tenido reconocimientos o felicitaciones por parte del Director por acciones innovadores en el aula				X		
04	Su Director le da seguridad y confianza en su labor docente.				X		
05	Considera al Director como su mejor aliado en la institución educativa.				X		
<b>DIMENSIÓN 2: Desarrollo de competencias profesionales de los docentes</b>							
06	Desarrolla Ud. las competencias y capacidad previstas en el Currículo Nacional de forma diversificada					X	

07	Aplica los estándares de aprendizaje para evaluar a sus estudiantes después de cada sesión desarrollado					X
08	Las estrategias didácticas que utiliza están orientados a lograr aprendizajes significativos				X	
09	Las estrategias didácticas que aplicas generan aprendizajes vivenciales				X	
10	Las sesiones de aprendizaje que programa y desarrolla prioriza el tiempo para lograr más aprendizajes.					X
11	Durante el desarrollo de las sesiones, prioriza el uso de materiales educativos pertinentes de acuerdo al contexto				X	
12	Consideras necesario la aplicación de las TICs para lograr mejores resultados en el aprendizaje de sus estudiantes				X	
<b>DIMENSIÓN 3: Condiciones favorables en la labor institucional.</b>						
13	Considera que su salario corresponde al nivel magisterial correspondiente.					X
14	Su jornada laboral es acorde a la modalidad donde labora.					X
15	Su aula de clase cuenta con materiales educativos actualizados dotados por el Ministerio de Educación.				X	
16	Su Director realiza gestiones para implementar con materiales educativos acorde a los avances de la ciencia y tecnología.					X
17	Considera que su institución educativa funciona en ambientes seguros, modernos y saludables				X	
18	Su institución cuenta con los servicios de uso tecnológico como internet, plataforma virtual, teléfono, etc.					X
19	La institución cuenta con espacios destinados a mejorar la labor docente como una sala de docentes.					X
<b>DIMENSIÓN 4: Gestión del aprendizaje de los estudiantes</b>						
20	Toma en cuenta el progreso de los estudiantes, especialmente de aquellos que tienen dificultades para lograr las metas de aprendizaje					X
21	Realizas el seguimiento de los estudiantes con bajo rendimiento académico en coordinación con el área de tutoría.				X	
22	Realizas reuniones constantes con los padres de los estudiantes de bajo rendimiento académico.					X
23	Tomas en cuenta los estilos y ritmos de aprendizaje de tus estudiantes.					X
24	Considera necesario que los estudiantes con alto rendimiento académico deben apoyar a sus compañeros con dificultades para lograr mejores aprendizajes.				X	
25	Realizas acciones de reforzamiento con aquellos estudiantes con dificultades de aprendizaje					X
<b>VARIABLE 2: GESTIÓN DE CALIDAD</b>						
<b>DIMENSIÓN 5: Servicio educativo</b>						
26	Considera que la institución educativa desarrolla un modelo de gestión escolar centrado en los aprendizajes.					X
27	Ha notado que el equipo directivo de la institución educativa demuestra liderazgo pedagógico					X
<b>DIMENSIÓN 6: Equipo profesional</b>						
28	El equipo profesional de la institución educativa desarrolla actividades educativas basada en resultados.					X
29	La institución educativa permite el ejercicio de la participación democrática y ciudadana del equipo docente.					X

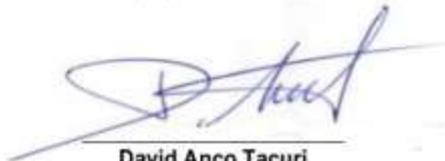
30	La institución educativa asume la responsabilidad de gestionar el cambio de los procesos pedagógicos.					X	
<b>DIMENSIÓN 7: Atención a la diversidad</b>							
32	La institución educativa muestra una organización escolar democrática, pertinente a las necesidades y contexto de la escuela.					X	
33	La institución educativa se muestra como una escuela acogedora que desarrolle una convivencia democrática e intercultural entre los integrantes de su comunidad educativa.			X		X	
34	Ha notado que la institución educativa promueve el vínculo con las familias y comunidad en pleno					X	
35	Para Ud. la institución educativa pretende que se logren aprendizajes de calidad con un sentido de inclusión y equidad.				X		
<b>DIMENSIÓN 8: Acompañamiento, monitoreo y supervisión educativa</b>							
36	Considera que la institución educativa desarrolla la evaluación como una práctica docente colectiva.					X	
37	Considera que la comunidad educativa valora la evaluación como una oportunidad para aprender, de los logros de sus errores.				X		

Observaciones adicionales:

**El instrumento analizado es pertinente, muestra claridad conceptual, la redacción es apropiada y la escala de calificación ha sido debidamente codificada.**

Dictamen: Autorizo aplicación del instrumento (  )

No autorizo aplicación del instrumento (  )



**David Anco Tacuri**  
Apellidos y Nombres:  
DNI N° 21261285



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

- I.1. **Nombre del instrumento:** Cuestionario para hallar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión de calidad  
I.2. **Autor del instrumento:** Patricia Ana Sotelo Narváez

II. INFORMACIÓN DEL EXPERTO

- II.1. **Nombres y apellidos:** Verónica Noemí Sotelo Narváez  
II.2. **Título profesional:** Licenciado en Psicología  
II.3. **Grado Académico:** Magister en Psicología Educativa  
II.4. **Especialización o experiencia:** Psicología Educativa  
II.5. **Dirección domiciliaria:** Jr. Ancash N°1232  
II.6. **Lugar y fecha:** Huancayo 02 setiembre del 2019

III. INDICACIONES

Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del instrumento anexo, marque con una X en la casilla que considere conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional indicando si cuenta o no con los requisitos mínimos, en cuanto a:

- **Pertinencia:** El grado de correspondencia entre el enunciado del ítem y lo que se pretende medir.
- **Claridad conceptual:** Hasta qué punto el enunciado del ítem no genera confusión o contradicción.
- **Redacción:** Si la sintaxis, ortografía y la terminología utilizadas son apropiadas.
- **Escala y codificación:** Si la escala empleada en cada ítem es apropiada y la misma ha sido debidamente codificada.
- **Formato.** La forma como se presentan los ítems y el instrumento en general.

La escala de evaluación es:

1. Inaceptable	2. Deficiente	3. Regular	4. Bueno	5. Excelente
----------------	---------------	------------	----------	--------------

IV. ÍTEMS

VARIABLE 1: LIDERAZGO DIRECTIVO

DIMENSIÓN 1: Estrategias motivacionales

N°	Ítems	ESCALA					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	
01	Conoce Ud. los objetivos estratégicos que orienta el funcionamiento de su institución educativa.					X	
02	Su director está al tanto de ciertos inconvenientes que se presenta en el aula de clase.					X	
03	Ha tenido reconocimientos o felicitaciones por parte del Director por acciones innovadores en el aula				X		
04	Su Director le da seguridad y confianza en su labor docente.				X		
05	Considera al Director como su mejor aliado en la institución educativa.					X	
<b>DIMENSIÓN 2: Desarrollo de competencias profesionales de los docentes</b>							

06	Desarrolla Ud. las competencias y capacidad previstas en el Currículo Nacional de forma diversificada				X	
07	Aplica los estándares de aprendizaje para evaluar a sus estudiantes después de cada sesión desarrollado			X		
08	Las estrategias didácticas que utiliza están orientados a lograr aprendizajes significativos				X	
09	Las estrategias didácticas que aplicas generan aprendizajes vivenciales				X	
10	Las sesiones de aprendizaje que programa y desarrolla prioriza el tiempo para lograr más aprendizajes.			X		
11	Durante el desarrollo de las sesiones, prioriza el uso de materiales educativos pertinentes de acuerdo al contexto				X	
12	Consideras necesario la aplicación de las TICs para lograr mejores resultados en el aprendizaje de sus estudiantes				X	
<b>DIMENSIÓN 3: Condiciones favorables en la labor institucional.</b>						
13	Considera que su salario corresponde al nivel magisterial correspondiente.				X	
14	Su jornada laboral es acorde a la modalidad donde labora.				X	
15	Su aula de clase cuenta con materiales educativos actualizados dotados por el Ministerio de Educación.			X		
16	Su Director realiza gestiones para implementar con materiales educativos acorde a los avances de la ciencia y tecnología.				X	
17	Considera que su institución educativa funciona en ambientes seguros, modernos y saludables				X	
18	Su institución cuenta con los servicios de uso tecnológico como internet, plataforma virtual, teléfono, etc.				X	
19	La institución cuenta con espacios destinados a mejorar la labor docente como una sala de docentes.			X		
<b>DIMENSIÓN 4: Gestión del aprendizaje de los estudiantes</b>						
20	Toma en cuenta el progreso de los estudiantes, especialmente de aquellos que tienen dificultades para lograr las metas de aprendizaje				X	
21	Realizas el seguimiento de los estudiantes con bajo rendimiento académico en coordinación con el área de tutoría.				X	
22	Realizas reuniones constantes con los padres de los estudiantes de bajo rendimiento académico.				X	
23	Tomas en cuenta los estilos y ritmos de aprendizaje de tus estudiantes.				X	
24	Considera necesario que los estudiantes con alto rendimiento académico deben apoyar a sus compañeros con dificultades para lograr mejores aprendizajes.			X		
25	Realizas acciones de reforzamiento con aquellos estudiantes con dificultades de aprendizaje				X	
<b>VARIABLE 2: GESTIÓN DE CALIDAD</b>						
<b>DIMENSIÓN 5: Servicio educativo</b>						
26	Considera que la institución educativa desarrolla un modelo de gestión escolar centrado en los aprendizajes.				X	
27	Ha notado que el equipo directivo de la institución educativa demuestra liderazgo pedagógico				X	
<b>DIMENSIÓN 6: Equipo profesional</b>						
28	El equipo profesional de la institución educativa desarrolla actividades educativas basada en resultados.				X	

29	La institución educativa permite el ejercicio de la participación democrática y ciudadana del equipo docente.					X	
30	La institución educativa asume la responsabilidad de gestionar el cambio de los procesos pedagógicos.					X	
<b>DIMENSIÓN 7: Atención a la diversidad</b>							
32	La institución educativa muestra una organización escolar democrática, pertinente a las necesidades y contexto de la escuela.					X	
33	La institución educativa se muestra como una escuela acogedora que desarrolle una convivencia democrática e intercultural entre los integrantes de su comunidad educativa.					X	
34	Ha notado que la institución educativa promueve el vínculo con las familias y comunidad en pleno					X	
35	Para Ud, la institución educativa pretende que se logren aprendizajes de calidad con un sentido de inclusión y equidad.					X	
<b>DIMENSIÓN 8: Acompañamiento, monitoreo y supervisión educativa</b>							
36	Considera que la institución educativa desarrolla la evaluación como una práctica docente colectiva.					X	
37	Considera que la comunidad educativa valora la evaluación como una oportunidad para aprender, de los logros de sus errores.					X	

Observaciones adicionales:

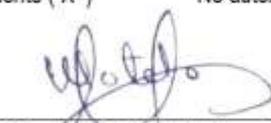
.....

.....

.....

Dictamen: Autorizo aplicación del instrumento ( X )

No autorizo aplicación del instrumento ( )

  
**Verónica Noemi Sotelo Narváez**  
 Apellidos y Nombres:  
 DNI N° 20020800



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

- I.1. **Nombre del instrumento:** Cuestionario para hallar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión de calidad  
I.2. **Autor del instrumento:** Patricia Ana Sotelo Narváez

II. INFORMACIÓN DEL EXPERTO

- II.1. **Nombres y apellidos:** Isaias Romero Rosas  
II.2. **Título profesional:** Licenciado en Educación Especialidad Lengua y Literatura  
II.3. **Grado Académico:** Maestro en Educación con mención en Investigación y Docencia Superior  
II.4. **Especialización o experiencia:** Educación Superior y Universitaria  
II.5. **Lugar y fecha:** Huancayo, 03 de Setiembre de 2019

III. INDICACIONES

Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del instrumento anexo, marque con una X en la casilla que considere conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional indicando si cuenta o no con los requisitos mínimos, en cuanto a:

- **Pertinencia:** El grado de correspondencia entre el enunciado del ítem y lo que se pretende medir.
- **Claridad conceptual:** Hasta qué punto el enunciado del ítem no genera confusión o contradicción.
- **Redacción:** Si la sintaxis, ortografía y la terminología utilizadas son apropiadas.
- **Escala y codificación:** Si la escala empleada en cada ítem es apropiada y la misma ha sido debidamente codificada.
- **Formato.** La forma como se presentan los ítems y el instrumento en general.

La escala de evaluación es:

1. Inaceptable	2. Deficiente	3. Regular	4. Bueno	5. Excelente
----------------	---------------	------------	----------	--------------

IV. ÍTEMS

VARIABLE 1: LIDERAZGO DIRECTIVO

DIMENSIÓN 1: Estrategias motivacionales

N°	Ítems	ESCALA					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	
01	Conoce Ud. los objetivos estratégicos que orienta el funcionamiento de su institución educativa.				X		
02	Su director está al tanto de ciertos inconvenientes que se presenta en el aula de clase.					X	
03	Ha tenido reconocimientos o felicitaciones por parte del Director por acciones innovadores en el aula				X		
04	Su Director le da seguridad y confianza en su labor docente.					X	
05	Considera al Director como su mejor aliado en la institución educativa.				X		
<b>DIMENSIÓN 2: Desarrollo de competencias profesionales de los docentes</b>							

07	Aplica los estándares de aprendizaje para evaluar a sus estudiantes después de cada sesión desarrollado				X	
08	Las estrategias didácticas que utiliza están orientados a lograr aprendizajes significativos				X	
09	Las estrategias didácticas que aplicas generan aprendizajes vivenciales				X	
10	Las sesiones de aprendizaje que programa y desarrolla prioriza el tiempo para lograr más aprendizajes.				X	
11	Durante el desarrollo de las sesiones, prioriza el uso de materiales educativos pertinentes de acuerdo al contexto				X	
12	Consideras necesario la aplicación de las TIC para lograr mejores resultados en el aprendizaje de sus estudiantes				X	
<b>DIMENSIÓN 3: Condiciones favorables en la labor institucional.</b>						
13	Considera que su salario corresponde al nivel magisterial correspondiente.				X	
14	Su jornada laboral es acorde a la modalidad donde labora.				X	
15	Su aula de clase cuenta con materiales educativos actualizados dotados por el Ministerio de Educación.				X	
16	Su Director realiza gestiones para implementar con materiales educativos acorde a los avances de la ciencia y tecnología.				X	
17	Considera que su institución educativa funciona en ambientes seguros, modernos y saludables				X	
18	Su institución cuenta con los servicios de uso tecnológico como internet, plataforma virtual, teléfono, etc.				X	
19	La institución cuenta con espacios destinados a mejorar la labor docente como una sala de docentes.				X	
<b>DIMENSIÓN 4: Gestión del aprendizaje de los estudiantes</b>						
20	Toma en cuenta el progreso de los estudiantes, especialmente de aquellos que tienen dificultades para lograr las metas de aprendizaje				X	
21	Realizas el seguimiento de los estudiantes con bajo rendimiento académico en coordinación con el área de tutoría.				X	
22	Realizas reuniones constantes con los padres de los estudiantes de bajo rendimiento académico.				X	
23	Tomas en cuenta los estilos y ritmos de aprendizaje de tus estudiantes.				X	
24	Considera necesario que los estudiantes con alto rendimiento académico deben apoyar a sus compañeros con dificultades para lograr mejores aprendizajes.				X	
25	Realizas acciones de reforzamiento con aquellos estudiantes con dificultades de aprendizaje				X	
<b>VARIABLE 2: GESTIÓN DE CALIDAD</b>						
<b>DIMENSIÓN 5: Servicio educativo</b>						
26	Considera que la institución educativa desarrolla un modelo de gestión escolar centrado en los aprendizajes.				X	
27	Ha notado que el equipo directivo de la institución educativa demuestra liderazgo pedagógico				X	
<b>DIMENSIÓN 6: Equipo profesional</b>						
28	El equipo profesional de la institución educativa desarrolla actividades educativas basada en resultados.				X	
29	La institución educativa permite el ejercicio de la participación democrática y ciudadana del equipo docente.				X	

30	La institución educativa asume la responsabilidad de gestionar el cambio de los procesos pedagógicos.				X	
<b>DIMENSIÓN 7: Atención a la diversidad</b>						
32	La institución educativa muestra una organización escolar democrática, pertinente a las necesidades y contexto de la escuela.				X	
33	La institución educativa se muestra como una escuela acogedora que desarrolle una convivencia democrática e intercultural entre los integrantes de su comunidad educativa.				X	
34	Ha notado que la institución educativa promueve el vínculo con las familias y comunidad en pleno			X		
35	Para Ud. la institución educativa pretende que se logren aprendizajes de calidad con un sentido de inclusión y equidad.				X	
<b>DIMENSIÓN 8: Acompañamiento, monitoreo y supervisión educativa</b>						
36	Considera que la institución educativa desarrolla la evaluación como una práctica docente colectiva.			X		
37	Considera que la comunidad educativa valora la evaluación como una oportunidad para aprender, de los logros de sus errores.				X	

Observaciones adicionales:

El instrumento analizado muestra claridad conceptual, la redacción es apropiada, pertinencia y el uso de la escala de evaluación es adecuada a la investigación.

Dictamen: Autorizo aplicación del instrumento ( X )

No autorizo aplicación del instrumento ( )



Isaías Romero Rosas  
Apellidos y Nombres:  
DNI N° 07749850