



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI**

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA  
CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

**TESIS**

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y CALIDAD EDUCATIVA  
EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA SUB-  
ZONA ANCOPUTO-ALTO PAVITA, 2023**

**PRESENTADO POR:**

**BACH. HIPOLITO JUCHANI BONIFACIO**

**ASESOR:**

**DR. JAROL TEOFILO RAMOS ROJAS**

**PARA OPTAR GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA CON  
MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

**MOQUEGUA – PERÚ**

**2024**



# Universidad José Carlos Mariátegui

## CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la **Escuela de Posgrado**, certifica que el trabajo de investigación ( ) / Tesis (X) / Trabajo de suficiencia profesional ( ) / Trabajo académico ( ), titulado “**LIDERAZGO DIRECTIVO Y CALIDAD EDUCATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA SUB-ZONA ANCOPUTO-ALTO PAVITA, 2023**” presentado por el(la) aspirante **JUCHANI BONIFACIO HIPÓLITO**, para obtener el grado académico (X) o Título profesional ( ) o Título de segunda especialidad ( ) de: **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**, y asesorado por el(la) **Dr. JAROL TEÓFILO RAMOS ROJAS**, designado como asesor con Resolución Directoral N°0964-2022-DEPG-UJCM, fue sometido a revisión de similitud textual con el software TURNITIN, conforme a lo dispuesto en la normativa interna aplicable en la UJCM.

En tal sentido, se emite el presente certificado de originalidad, de acuerdo al siguiente detalle:

Programa académico	Aspirante(s)	Trabajo de investigación	Porcentaje de similitud
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA	JUCHANI BONIFACIO HIPÓLITO	LIDERAZGO DIRECTIVO Y CALIDAD EDUCATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA SUB-ZONA ANCOPUTO-ALTO PAVITA, 2023	21%

El porcentaje de similitud del Trabajo de investigación es del **21%**, que está por debajo del límite **PERMITIDO** por la UJCM, por lo que se considera apto para su publicación en el Repositorio Institucional de la UJCM.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención de grado académico o título profesional o título de segunda especialidad.

Moquegua, 15 de agosto de 2024

UNIVERSIDAD JOSE CARLOS MARIATEGUI

Dr. JAVIER PEDRO FLORES AROCUTIPA

JEFE DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO UJCM- SEDE MOQUEGUA

## ÍNDICE DE CONTENIDO

### PORTADA

PÁGINA DE JURADO.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.....	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	x

### CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN..... 1

1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	1
1.2 Definición del problema.....	3
1.3 Objetivo de la Investigación.....	4
1.4 Justificación e importancia de la investigación.....	4
1.5 Variables y Operacionalización.....	6
1.6 Hipótesis de la Investigación.....	8

### CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO..... 10

2.1. Antecedentes de la investigación.....	10
2.2. Bases teóricas.....	15
2.3. Marco conceptual.....	28

### CAPÍTULO III: MÉTODO..... 29

3.1. Tipo de investigación.....	29
3.2. Diseño de investigación.....	29
3.3. Población y muestra.....	31
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	32
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	33

### CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....34

4.1. Presentación de resultados por variables.....	34
4.2. Contrastación de hipótesis.....	43
4.3. Discusión de resultados.....	48

<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>55</b>
5.1. Conclusiones .....	55
5.2. Recomendaciones.....	57
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>59</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>65</b>

## ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

### Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Operacionalización del liderazgo directivo</i> .....	<b>7</b>
<b>Tabla 2</b> <i>Operacionalización de la calidad educativa</i> .....	<b>8</b>
<b>Tabla 3</b> <i>Dimensión: Dirección de futuro</i> .....	<b>35</b>
<b>Tabla 4</b> <i>Dimensión: Promoción y desarrollo del personal</i> .....	<b>36</b>
<b>Tabla 5</b> <i>Dimensión: Rediseño de la organización</i> .....	<b>37</b>
<b>Tabla 6</b> <i>Dimensión: Gestión de la enseñanza-aprendizaje</i> .....	<b>38</b>
<b>Tabla 7</b> <i>Dimensión: Relevancia</i> .....	<b>39</b>
<b>Tabla 8</b> <i>Dimensión: Pertinencia</i> .....	<b>40</b>
<b>Tabla 9</b> <i>Dimensión: Equidad</i> .....	<b>41</b>
<b>Tabla 10</b> <i>Dimensión: Eficacia y eficiencia</i> .....	<b>42</b>
<b>Tabla 11</b> <i>Correlación del liderazgo directivo y la calidad educativa</i> .....	<b>43</b>
<b>Tabla 12</b> <i>Correlación de la dirección de futuro y la calidad educativa</i> .....	<b>44</b>
<b>Tabla 13</b> <i>Correlación de la promoción y desarrollo del personal y la calidad educativa</i> .....	<b>45</b>
<b>Tabla 14</b> <i>Correlación del rediseño de la organización y la calidad educativa</i> ...	<b>46</b>
<b>Tabla 15</b> <i>Correlación de la gestión de la enseñanza-aprendizaje y la calidad educativa</i> .....	<b>47</b>

## Índice de gráficos

<b>Gráfico 1</b> Dimensión: Dirección de futuro.....	<b>35</b>
<b>Gráfico 2</b> Dimensión: Promoción y desarrollo del personal .....	<b>36</b>
<b>Gráfico 3</b> Dimensión: Rediseño de la organización.....	<b>37</b>
<b>Gráfico 4</b> Dimensión: Gestión de la enseñanza-aprendizaje.....	<b>38</b>
<b>Gráfico 5</b> Dimensión: Relevancia .....	<b>39</b>
<b>Gráfico 6</b> Dimensión: Pertinencia .....	<b>40</b>
<b>Gráfico 7</b> Dimensión: Equidad.....	<b>41</b>
<b>Gráfico 8</b> Dimensión: Eficacia y eficiencia .....	<b>42</b>

## RESUMEN

Esta tesis tiene como objetivo primordial el análisis de la correlación entre el liderazgo directivo y calidad educativa en instituciones educativas de la Sub-zona Ancoputo-Alto pavita, 2023.

A nivel metodológico tiene un enfoque cuantitativo de tipo aplicado, con un diseño no experimental, transversal descriptivo y correlacional. Para la recolección de datos la técnica e instrumento usados son la encuesta y el cuestionario respectivamente, en el caso del cuestionario este consta de 15 preguntas para cada variable, donde la escala de medición es la ordinal. Respecto a la población, esta estuvo constituida por 42 trabajadores de la Sub-zona, y para la encuesta se consideró al 100% de la población. Para verificar la confiabilidad de los instrumentos de recojo de datos, se hace uso del Alfa de Cronbach, con resultados de 0.835 y 0.815.

En la presentación de resultados por variables, se usan tablas y gráficos realizados por con asistencia del Microsoft Excel; por otro lado, la constratación de hipótesis requiere el uso del programa SPSS 25, en el cual la prueba aplicada fue la de Rho de Spearman.

Finalmente, la conclusión a la que se arriba es que existe una relación significativa muy alta y positiva entre el liderazgo directivo y calidad educativa, con el coeficiente de  $Rho=0.915$  y  $p=0.000$ .

**Palabras clave:** liderazgo directivo, calidad educativa, gestión.

## ABSTRACT

This thesis has as its main objective the analysis of the evaluation between managerial leadership and educational quality in educational institutions at the Ancoputo-Alto Pavita Subzone, 2023.

Methodological level, it has an applied quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional descriptive and correlational design. For data collection, the technique and instrument used are the survey and the questionnaire respectively, in the case of the questionnaire, it consists of 15 questions for each variable, where the measurement scale is ordinal. About to the population, it was made up of 42 workers from the Subzone, and for the survey it was shown to be 100% of the population. When verifying to reliability of the data collection instruments, Cronbach's Alpha is used, with results of 0.835 and 0.815.

In the presentation of results by variables, tables and graphs prepared with Microsoft Excel support; on the other hand, the construction of hypotheses requires the use of the SPSS 25 program, in which the test applied was Spearman's Rho test.

Finally, the conclusion reached is that there is a very high and positive significant relationship between managerial leadership and educational quality, with the Rho coefficient = 0.915 and  $p = 0.000$ .

**Keywords:** business leadership, educational quality, management.



## INTRODUCCIÓN

La tesis tiene como objetivo principal analizar la correlación entre el Liderazgo directivo y la Calidad educativa de las instituciones educativas (IIEE) de la Subzona Ancoputo-Alto Pavita del distrito de Zepita. El servicio educativo de calidad es primordial para el progreso integral de los estudiantes en sus instituciones; por esta razón, en esta investigación se examina cómo el liderazgo directivo y sus dimensiones influyen en la consecución de esta calidad.

El liderazgo directivo está relacionado con un conjunto de capacidades con las que debe contar el directivo de una institución, dichas capacidades guardan relación con las siguientes dimensiones: Dirección de futuro, Desarrollo del personal, Rediseño de la organización y la Gestión de la enseñanza-aprendizaje.

La calidad educativa hace referencia al nivel de excelencia en los métodos de enseñanza y aprendizaje, así como a proporcionar un ambiente seguro para el aprendizaje, la calidad educativa puede dividirse en cuatro dimensiones: Relevancia, Pertinencia, Equidad y la Eficacia y eficiencia.

Esta tesis consta de cinco capítulos, los cuales son:

En el Capítulo I se realiza la descripción de la realidad problemática, se plantean los problemas y objetivos, se da la justificación e importancia de la tesis, se realiza la operacionalización de las variables y se trazan las hipótesis de investigación.

En el Capítulo II, se dan a conocer 5 antecedentes nacionales e internacionales vinculados con la presente tesis, luego se muestran las bases teóricas y marco conceptual.

En el Capítulo III, se determina el tipo, diseño, población y muestra de la tesis, también se definen las técnicas e instrumentos para la recolección de información, además se señalan las técnicas que se usan en el proceso y análisis de datos.

En el Capítulo IV, primero se presentan los resultados por cada variable y sus dimensiones, luego se realiza la contrastación de las hipótesis planteadas inicialmente, por último, se efectúa la discusión de los resultados conseguidos.

En el Capítulo V se plantean las conclusiones y recomendaciones.

En la última parte de esta tesis se encuentra la bibliografía y los anexos relacionados con la tesis.

## **CAPÍTULO I:**

### **EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1 Descripción de la Realidad Problemática**

En el Foro Mundial sobre la Educación (2015), donde intervinieron líderes mundiales de 160 países participantes, se acordó la “Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”, la cual se considera 17 objetivos relacionados con un mundo mejor y sustentable; el Objetivo 4, promueve una enseñanza inclusiva, justa y de excelencia; en lo referente a la calidad, el logro de esta se propone a través del progreso de resultados de aprendizaje, para lo cual se plantea la mejora de los materiales e instrumentos usados para la evaluación, además se reafirma la necesidad del compromiso de apoyo a los maestros y maestras, mediante capacitaciones que les ayuden en su mejora durante su ejercicio profesional educativo.

CEPAL (2022) hace un llamado a trabajar de manera urgente frente al riesgo en el que se encuentra la enseñanza en América Latina y el Caribe, la cual podría traer consecuencias tales como una generación perdida; esta zona del planeta, de manera similar a las diferentes regiones del mundo, tuvo que cerrar sus

escuelas durante la pandemia, con la diferencia que el cierre promedio en esta región fue de 70 semanas, a diferencia del resto de la Tierra, donde la media fue de 40 semanas, estos periodos de cierre trajeron como consecuencia el incremento de desigualdad en materia de calidad, acceso e inclusión; también se resalta qué, si bien durante las últimas décadas los gobiernos de esta región han mostrado avances considerables en temas relacionados al acceso, la inclusión y calidad, estas siguen siendo tareas pendientes que los gobiernos deben afrontar de manera diligente.

De acuerdo al CNE (2020), a través del PEN 2036, afirma que las Instituciones Educativa del Perú deben garantizar a los pobladores, el derecho a una formación con excelencia, ya que esta es vital importancia durante su vida, tanto a nivel personal como social. Según Defensoría del Pueblo (2022), en el Perú antes de la pandemia ya se presentaban brechas a nivel educativo, una de las brechas más preocupantes era la del aprendizaje de los escolares de zonas urbanas y rurales, la cual se incrementó producto de la pandemia; también se señala que, respecto a la medida de la calidad de los aprendizajes, no se cuenta con información actualizada, debido a que se presentó tres suspensiones de evaluaciones censales y muestrales en los últimos cinco años.

Según el MINEDU (2015), los alumnos del departamento de Puno en la Evaluación Censal del año 2015, alcanzaron resultados aceptables tanto en comprensión lectora y matemática, estos fueron 6.2% y 0.8% más respecto a la media nacional respectivamente; un factor preocupante se da en el caso de la

asistencia al servicio educativo en los 3 niveles de la EBR, los cuales son pequeños respecto a la media nacional; también se señala que la mejora en la Evaluación Censal puede deberse al programa de acompañamiento de los docentes que laboran en zonas rurales y otros factores concernientes con la gestión de la calidad educativa articulada entre los actores educativos.

El ámbito local, la competencia de la UGEL Chucuito Juli alcanza a instituciones educativas de los distritos pertenecientes a la provincia del mismo nombre; uno de estos distritos es Zepita, en el que se tiene la Sub-zona Ancoputo-Alto Pavita, la cual está constituida por II.EE. de los 3 niveles de la EBR; en esta Sub-zona se cuenta 42 trabajadores, entre directores, profesores y personal administrativo, los cuales son los comisionados de garantizar la calidad educativa que se proporciona en sus respectivas instituciones.

## **1.2 Definición del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la calidad educativa en II.EE. de la sub-zona Ancoputo-Alto Pavita?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación entre la dirección de futuro y la calidad educativa en II.EE. de la sub-zona Ancoputo-Alto Pavita?
- ¿Cuál es la relación entre la promoción y desarrollo del personal y la calidad educativa en II.EE. de la sub-zona Ancoputo-Alto Pavita?

- ¿Cuál es la relación entre el rediseño de la organización y la calidad educativa en II.EE. de la sub-zona Ancoputo-Alto Pavita?
- ¿Cuál es la relación entre la gestión de la enseñanza-aprendizaje y la calidad educativa en II.EE. de la sub-zona Ancoputo-Alto Pavita?
- 

### **1.3 Objetivo de la Investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar de qué manera el liderazgo directivo se relaciona con la calidad educativa en II.EE. de la sub-zona Ancoputo-Alto Pavita.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Determinar de qué manera la dirección de futuro se relaciona con la calidad educativa en II.EE. de la sub-zona Ancoputo-Alto Pavita.
- Determinar de qué manera la promoción y desarrollo del personal se relaciona con la calidad educativa en II.EE. de la sub-zona Ancoputo-Alto Pavita.
- Determinar de qué manera el rediseño de la organización se relaciona con la calidad educativa en II.EE. de la sub-zona Ancoputo-Alto Pavita.
- Determinar de qué manera la gestión de la enseñanza-aprendizaje se relaciona con la calidad educativa en II.EE. de la sub-zona Ancoputo-Alto Pavita.

### **1.4 Justificación e importancia de la investigación**

En la actual indagación, tanto la justificación y relevancia se respaldará a nivel teórico, metodológico y social.

Según Hernández et al. (2014), una indagación se respalda teóricamente cuando existe una carencia sobre un tema determinado, por lo tanto, los resultados que se consiguen en la investigación pueden servir para complementar y/o ampliar los conocimientos materia de indagación; también de esta manera se puede lograr respaldar teorías planteadas y brindar recomendaciones para las futuras indagaciones.

Arias y Covinos (2021) señalan que, para que una investigación se justifique a nivel metodológico, esta debe permitir originar nueva metodología o solucionar de manera creativa los problemas relacionados con metodologías existentes; Hernández et al. (2014), refiere que una investigación se justifica metodológicamente cuando esta colabora con la definición del concepto, variables y sus relaciones.

Se justifica socialmente, ya que según Aguilar (2005) en este tipo de investigaciones se busca el bienestar social y por tanto se obtendrán resultados que podrán ayudar a solucionar problemas que afectan a determinados grupos sociales; Hernández et al. (2014) sostienen que una investigación debe tener cierto grado de relevancia para la sociedad, así de esta manera poder ser trascendente y colaborar con la proyección social.

## **1.5 Variables y Operacionalización**

### **1.5.1 Variables**

El MINEDU (2020) en los "Lineamientos del PNFC de directores y subdirectores de II.EE.", señala que el liderazgo del director es un elemento determinante en la consecución de aprendizajes de los escolares; en tal sentido, el papel de los directivos toma mayor relevancia en el marco de la reforma educativa, ya que este influye en la consolidación de las competencias de los profesores, alumnos y comunidad educativa en general.

La Ley General de Educación (Ley 28044, 2003), señala que la calidad en la educación consiste en un logro excelente en la formación educativa, para que así los todos ciudadanos puedan afrontar los desafíos del progreso humano, ejerciendo adecuadamente su ciudadanía con una apertura al aprendizaje continuo; también se señala que el Estado es el responsable de hacer cumplir dichos factores en todas las instituciones públicas del país, mientras que en el caso de las II.EE. de carácter privado, el Estado es el responsable de supervisar y regular su calidad educativa.



## 1.5.2 Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Operacionalización del liderazgo directivo*

Definición	Dimensiones	Indicadores	Escala
Según Anderson (2010) se pueden identificar cuatro categorías en la buena práctica del liderazgo escolar y estas son: Rumbo educativo, Desarrollo del personal, Rediseño de la Organización y Gestión de los aprendizajes.	Dirección de futuro.	-Construcción de una visión compartida. -Promover la aceptación de objetivos grupales. -Plantear metas con altas expectativas.	Ordinal
	Promoción y desarrollo del personal.	-Atención al personal. -Apoyo al personal. -Interacción con la comunidad educativa.	
	Rediseño de la organización	-Promoción de una cultura colaborativa. -Construcción de una institución que posibilite el trabajo. -Desarrollo de una relación productiva con los hogares y comunidad en general. -Impulsa la relación de la institución educativa con otras instituciones aliadas.	
	Gestión de la enseñanza-aprendizaje.	-Provee apoyo pedagógico / técnico al personal. -Realiza monitoreo. -Evita distracciones del personal, respecto a temas ajenos a la institución.	

**Tabla 2***Operacionalización de la calidad educativa*

Definición	Dimensiones	Indicadores	Escala
La OREALC / UNESCO (2007) presentó un informe en el que la calidad educativa se compone de cuatro dimensiones, que deben estar presentes en los sistemas educativos de la región.	Relevancia	-Desarrollo de competencias. -Orientación con proyección social.	Ordinal
	Pertinencia	-Que sea significativa. -Flexible y adaptable a las necesidades y características de los estudiantes.	
	Equidad	-Acceso con igualdad. -Distribución de recursos educativos.	
	Eficacia y eficiencia.	-Logro de metas educativas. -Logro de objetivos con el menor recurso posible.	

**1.6 Hipótesis de la Investigación****1.6.1 Hipótesis general**

El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la calidad educativa en II.EE. de la sub-zona Ancoputo-Alto Pavita.

**1.6.2 Hipótesis específicas**

- La dirección de futuro se relaciona significativamente con la calidad educativa en II.EE. de la sub-zona Ancoputo-Alto Pavita.
- La promoción y desarrollo del personal se relaciona significativamente con la calidad educativa en II.EE. de la sub-zona Ancoputo-Alto Pavita.
- El rediseño de la organización se relaciona significativamente con la calidad educativa en II.EE. de la sub-zona Ancoputo-Alto Pavita.

- La gestión de la enseñanza-aprendizaje se relaciona significativamente con la calidad educativa en II.EE. de la sub-zona Ancoputo-Alto Pavita.

## **CAPÍTULO II:**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de la investigación**

##### **2.1.1 Antecedentes internacionales**

Posteriormente de examinar y estudiar diversas tesis internacionales afines con el tema de la presente indagación, se pueden citar las subsiguientes investigaciones realizadas:

La investigación elaborada por Paternina (2021) se tuvo como objetivo primordial el análisis del influjo de la forma de liderazgo directivo en la excelencia educativa en la I.E. El Dorado de la Ciudad de Montería, Córdoba – Colombia. En lo referente a la metodología fue la aplicada, no experimental, transversal - correlacional; la población abarcó 77 personas, de las cuales se selección a 37 personas para la muestra; para el acopio de datos se usó la encuesta y cuestionario. La conclusión de la investigación señala que el liderazgo directivo impacta considerablemente en la excelencia educativa de la I.E. El Dorado, también se deduce que el liderazgo directivo es de un modo transformacional en un 92.16% y la evidencia de ello es que la institución

educativa muestra avances en lo referente a la excelencia educativa en los últimos años.

Hernández (2022) en su tesis asumió como objetivo estudiar la correlación entre las condiciones de calidad y el liderazgo escolar directivo en las I.EE. oficiales del Atlántico y Magdalena - Colombia. La metodología de indagación fue cuantitativa - no experimental, transversal, descriptiva - correlacional; la población de estudio abarcó a los directivos de I.EE. básicas de los departamentos de Magdalena y Atlántico, mientras el muestreo no probabilístico estuvo compuesto de 29 directivos; para la toma de datos se usó el cuestionario. Las derivaciones obtenidas afirman que, los niveles académicos altos de calidad educativa se relacionan significativa y positivamente con el liderazgo de los directivos de las I.EE.

En la tesis elaborada por Ríos et al. (2017) se tuvo como principal objetivo plantear una hipótesis acerca del liderazgo directivo en I.EE. públicas de Bogotá - Colombia, como un factor de la calidad educativa. A nivel metodológico, el modelo de investigación es cualitativa; la población quedó formada por directivos, docentes y alumnos de las I.EE. Naciones Unidas, La Estancia, La Gaitana y Aldemar; y para la muestra se decidió considerar a toda la población sujeta a la investigación; para la recogida de datos se aplicaron entrevistas individuales. Los resultados señalan que existe una importante repercusión de los modos y prácticas del liderazgo directivo en la excelencia educativa de las I.EE. que formaron parte de la investigación.

Humanez (2018) en su investigación buscó como propósito general indagar la correlación de la Gestión Administrativa y la calidad educativa en la I.E. Cristóbal Colón de Montería, Colombia. El método usado en la investigación apeló a un enfoque mixto, con diseño no experimental de tipo mixto; la población compuesta por toda la comunidad educativa de la I.E. Cristóbal Colón de Montería, mientras que para muestra se seleccionó 5 docentes, 30 estudiantes y 3 administrativos; la recogida de datos se efectuó haciendo uso de entrevistas y cuestionarios. Finalmente se llegó a la confirmación que hay una correspondencia significativa entre la Gestión Administrativa y la calidad educativa en la I.E.

En la investigación realizada por Mercado y Escobar (2022) se tuvo como meta estudiar el impacto de la gestión escolar en la calidad educativa de la I.E. San Luis de Yarumal, departamento de Antioquia – Colombia. La indagación tuvo un enfoque mixto, con tipo de investigación descriptivo; una población constituida por la totalidad de docentes de la I.E. San Luis en el año lectivo 2022, para la muestra se seleccionó a 44 docentes de aula; para la recolección de datos se usó la encuesta y un cuestionario. Las derivaciones obtenidas en la investigación permitieron afirmar que se requiere una mayor capacitación a los docentes de parte del equipo directivo para una mejora de la calidad educativa.

### 2.1.2 Antecedentes nacionales

Por otro lado, después de analizar y revisar los antecedentes nacionales relacionados con el fondo de la investigación de la presente tesis, se pueden presentar las siguientes:

En la investigación realizada por Quispe (2020), la meta principal fue el estudio de la vinculación entre el Liderazgo Directivo y la Calidad educativa de la I.E. N° 0025 SMP de Ate, Lima. A nivel metodológico, la tesis tuvo una orientación cuantitativa, básica, no experimental - transversal; la población fue constituida por 80 profesores de la I.E. y para la muestra se seleccionó a toda la población; para la recogida de información, se usó la encuesta y cuestionario. Las terminaciones de la tesis señalan que hay una correlación de Spearman = 0.739 entre las variables de indagación, lo cual señala una correlación elevada y directa; la significancia fue de  $p=0.000$  y por lo tanto es significativa.

Calderón (2019) en su tesis buscó como principal propósito, calcular el grado de correlación entre el liderazgo directivo y la calidad educativa de las I.E.E. iniciales de la provincia de Calca, Cusco. La metodología planteada para la tesis fue de carácter básico, no experimental – correlacional; la población compuesta por 268 maestros, mientras que para la muestra se seleccionó a 30 docentes de nivel inicial a través de un muestreo no probabilístico; para recolectar data se aplicó la encuesta y el cuestionario con escala ordinal. La conclusión de la tesis muestra que coexiste una relación directa, positiva y relevante de las variables, con un coeficiente de Spearman de  $Rho=0.552$ .

En la tesis de Malaver (2018) se tuvo como objetivo primordial, investigar el influjo del Liderazgo en la Calidad Educativa de la I.E. 82003 de Cajamarca. La tesis fue sustantiva, de categoría descriptivo-correlacional y transversal; en el caso de la población quedó constituida por dos personales administrativos, 15 docentes y 110 alumnos, todos pertenecientes a la I.E., para la muestra se seleccionó a dos personales administrativos, 08 profesores y 60 alumnos; la técnica e instrumento usadas en la tesis fueron la encuesta y cuestionario. Las derivaciones de la tesis señalan que hay un influjo relevante entre el liderazgo y la calidad educativa en la I.E. 82003 de Cajamarca, con una correlación de  $r=0.878$  y una significancia de  $0.000$  ( $p < 0.05$ ).

Jaramillo (2019) en su indagación mantuvo como principal meta, investigar la correlación entre el Liderazgo pedagógico y calidad educativa en la I.E. Sulima García Valarezo de Machala. La tesis se caracterizó por ser básica, con trascendencia descriptiva correlacional, no experimental y transversal; la parte de la población quedó compuesta por 100 maestros de la I.I.EE., para la muestra se optó por considerar a toda la población; para la compilación de información, se usó la encuesta y el cuestionario. Los resultados de la investigación indicaron que el Rho de Spearman fue de  $Rho=0.746$  y la significancia de  $p=0.00$  ( $r<0.05$ ).

En la investigación realizada por Encalada (2019), el objetivo primordial fue estudiar la correlación del Liderazgo Directivo y Calidad educativa en la I.E. N° 0026 de Ate – Lima. La tesis fue de carácter básico, descriptivo-



correlacional, no experimental - transversal; referente a la población quedó compuesta por 56 profesores y para la muestra se decidió considerar al total de la población; para la toma de datos, se usó la encuesta y el cuestionario. Las derivaciones de la tesis exponen que se evidencia una correspondencia de las variables, la correlación de Spearman fue de  $Rho = 0.488$ .

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Liderazgo Directivo**

#### **2.2.1.1 Definición**

Cuesta y Moreno (2021) definen al Liderazgo Directivo como la competencia que tiene un directivo de contribuir en el progreso y bienestar de todos los docentes y trabajadores pertenecientes a su I.E., esto a través de acompañamiento activo a todo el entorno educativo, lo cual repercutirá en el provecho de los escolares; también señala que estas acciones la debe realizar considerando su papel de eje articulador, así mismo debe situarse dentro del paralelismo de la base de la institución educativa puesta a su cargo.

Collao (1997) señala que el liderazgo directivo puede ser determinado como una relación entre el director, los profesores y alumnos de una institución, lo cuales tienen un objetivo compartido y previamente establecido; es decir, el liderazgo directivo es un influjo interpersonal entre el líder y sus coagentes en una determinada situación y encaminado por formas de parlamentar entre todos los agentes involucrados con la I.I.EE.

Por otro lado, el MINEDU (2014) indica que liderazgo directivo, viene a ser una capacidad que se consigue establecer en una institución educativa como consecuencia de la interrelación del director, el que lidera, y los educadores, estudiantes y comunidad en general, que son los que hacen el papel de seguidores en esta interrelación.

Vázquez et al. (2014) define al liderazgo directivo como un proceso que influye tanto en los partícipes, los que la ejercen, como en los que están sujetos a ella, es decir, es un proceso que relaciona tanto a los líderes como los partícipes; en este proceso se producirá cambios positivos relacionados con las capacidades, motivación, habilidades, etc., las cuáles serán promovidas por el líder.

Según Robbins (2008) el liderazgo directivo se origina cuando este es ejercido por una determinada persona, y además logra impactar en los demás miembros de la organización; con esto se consigue que los miembros tengan prácticas relacionadas con los objetivos planteados por la organización.

De acuerdo a Foladori (2011) el líder debe de poseer una serie de destrezas, capacidades y competencias, para así poder administrar de manera adecuada tanto a los profesores, alumnos y entorno educativo en general, y así de este modo se podrá alcanzar los objetivos planteados en una I.E.

### **2.2.1.2. Importancia del Liderazgo Directivo**

De acuerdo a lo planteado por Mendez-Morse (1992), tanto el liderazgo como el líder educativo son elementos complicados, pero de trascendental importancia en el correcto funcionamiento y cambio de las escuelas; según la autora, el liderazgo directivo es elemento necesario en todas las escuelas, para así poder lograr las reformas escolares tan ansiadas por la población en general.

Leithwood et al. (2004) señalan que, en relación al Liderazgo Educativo, este viene a ser el segundo componente más relevante en la consecución de los aprendizajes de los escolares, solo por detrás del factor trabajo de los profesores en clase; por esta razón también plantea que este factor es más requerido en II.EE. que podrían ser consideradas vulnerables, ya que en estas se requiere una mejora en los aprendizajes.

Respecto a la importancia del liderazgo directivo, Briceño (2007) señala que esta resulta clave a la hora de determinar las tácticas para el progreso de la calidad educativa; también señala que la labor del directivo debe ser estratégica, para así de esta manera poder ejecutar una política con mayor autonomía tanto a nivel de la administración institucional y pedagógica en las II.EE.

Según Jeini (2019) el liderazgo directivo tiene una vital relevancia en el proceso de planificación y éxito de una institución educativa, esto debido a que el liderazgo del director se corresponde con procesos de

innovación, motivación, comunicación y mentoría, en todo lo relacionado con la comunidad educativa.

Chiavenato (2002) indica que liderazgo directivo es el desarrollo sumamente relevante en cualquier organización, razón por la cual siempre ha sido motivo de inquietud en las organizaciones y de un tema de indagaciones para los investigadores, también señala que el líder genera profundas mejoras en la vida de todos los colaboradores y de la organización en general; por otro lado, debido a su extensiva complejidad, se han planteado una gran variedad de teorías relacionadas con el liderazgo directivo, pero por el momento ninguna de estas ha llegado tener una amplio enfoque, ni a ser aceptada universalmente.

Para Robbins y Coulter (2010) el liderazgo se debe ser ejercido mediante un desarrollo orientado a guiar a un conjunto determinado de individuos, para de esta forma poder alcanzar las metas planteadas, además el que ejerce el liderazgo debe de poseer una autoridad de tipo gerencial; el líder siempre debe de considerar los códigos de valores éticos.

### **2.2.1.3. Tipos de Liderazgo**

Tradicionalmente los tipos de liderazgo se han clasificado en tres: autocráticos, laissez-faire y democráticos; estos tipos de liderazgos concierne a la forma en la que se direccionan los grupos, y son presentados a continuación:

### **Liderazgo autocrático**

El tipo de liderazgo autocrático, de acuerdo a Sánchez y Barraza (2015), se da cuando el líder agrupa completamente el poder y decide el camino que debe seguir la organización; este tipo de liderazgo es unidireccional, donde todos los individuos de la organización se limitan a seguir las pautas definidas por el líder.

Asimismo, Ayala (2016) indica que el liderazgo de estilo autocrático podría formar percepciones buenas y malas en los miembros que el líder tiene a cargo, si se da la segunda se podría generar un malestar que favorece el detrimento del bienestar (psíquico y físico) de los miembros de la organización, con lo cual se vería afectado el clima laboral.

### **Liderazgo laissez-faire**

Maquera (2010) señala que en el liderazgo laissez-faire, el líder no señala los problemas a resolver, ni da orientaciones sobre las directrices que se deben de seguir; en esta forma de liderazgo, el líder no interviene, aunque se haya divisado irregularidades o desvíos en la organización; en este liderazgo también se obvian las reuniones de organización y programación con los miembros.

Por otro lado, Pacsi et al. (2014) sostienen que el liderazgo laissez-faire se identifica por la falta o ausencia del líder; estos señalan al líder como alguien con poca responsabilidad con la organización, también lo califican como un líder que evade la toma de decisiones y el acatamiento de su rol supervisor en la organización; como conclusión, definen que este líder busca librarse de cualquier tipo de responsabilidad.

### **Liderazgo democrático**

El tipo de liderazgo democrático según Robbins y De Cenzo (2002), es aquel en el que se implica a los trabajadores de una organización en las disposiciones, se encomienda autoridad, favoreciendo así la participación en logro metas y en la planificación de estrategias de trabajo.

Por otro lado, Villalva y Fierro (2017), indican que el tipo democrático promueve la unificación, impulsa el compromiso en equipo y posibilita la colaboración dinámica en la toma de acuerdos a través de consensos, lo cual lleva a una mayor satisfacción laboral y progresos en la calidad de medidas adoptadas por la corporación.

#### **2.2.1.4. Dimensiones del Liderazgo Directivo**

Anderson (2010) identifica cuatro categorías del Liderazgo directivo, las cuales son:

### **Dirección de futuro**

Robinson et al. (2007) señala que si bien es cierto que en las I.I.EE., el principal objetivo es el progreso de aprendizajes en los escolares, también resulta de suma importancia, el planteamiento de nuevas metas con una visión compartida con toda la comunidad educativa. Por otro lado, Leithwood et al. (2006) marcan que, el director es el responsable de instruir y promover las orientaciones para una comprensión y compromiso sobre la I.E., así como también de sus acciones y el rumbo elegido en la planificación estratégica.

### **Promoción y desarrollo del personal**

De acuerdo a Anderson (2010), el líder de una I.E. debe procurar la unión entre el desarrollo colectivo y el individual; es decir, si los docentes logran hacer coincidir sus intereses de superación personal con los requerimientos de aprendizaje de sus alumnos, las probabilidades de éxitos aumentan significativamente. Por otro lado, Fullan (2005) sostiene que una I.E. con un desempeño positivo, se caracteriza por la formación continua de sus docentes; donde el rol del líder consiste en localizar y escudriñar las soluciones a los inconvenientes suscitados en el día a día de la I.E. a su cargo.

### **Rediseño de la organización**

Rosenholtz (1989) sostenía que, la obtención de mejores resultados educativos está relacionado con I.E. donde se promueve una cultura

colaborativa ya que, en estas el personal que labora tiene una mayor disposición a colaborar de manera constante en su trabajo. De acuerdo a lo señalado por Epstein (1995), el rediseño de la organización consiste promover una mayor participación de parte de la comunidad educativa y aliados, y con todos ellos se debe de buscar una mejora continua de la institución, donde la participación no será de la misma manera, si no considerando las facultades de cada actor.

### **Gestión de la enseñanza-aprendizaje**

De acuerdo a lo señalado por Anderson (2010), las prácticas pedagógicas suelen ser planteadas por los gobiernos de turno y por lo tanto los líderes pedagógicos encuentran importantes retos para su implementación y adecuación; frente a esto, sobresale la trascendencia del liderazgo directivo para influenciar en la práctica pedagógica de los docentes, y así lograr una mejor enseñanza-aprendizaje con sus estudiantes; también resalta la importancia del monitoreo docente, ya que esta permite prestar atención y dialogar con los docentes, a fin de colaborar con la mejora de su práctica pedagógica. Fullan (2005) indica que para poder brindar una educación con excelencia se debe fomentar un perfeccionamiento continuo de la práctica pedagógica docente, es decir, se debe detectar los conflictos en la enseñanza de los escolares y así poder dar solución a estas.

## **2.2.2. Calidad Educativa**

### **2.2.2.1 Definición**



García (1981) define a la calidad educativa como una especie de esencia de una I.E., que muestra cualidades como: probidad, coherencia y eficiencia. Green (1994) sostiene que la definición de calidad educativa es un concepto muy complejo que está relacionado con distintos criterios, los tres criterios principales que menciona el autor son: la conveniencia de los objetivo y metas planteados; el acatamiento de estos propósitos y metas; y la eficiencia en los procesos realizados para su cumplimiento.

Vygotsky (1978) define a la calidad educativa como aquella que promueve habilidades para el aprendizaje sapiente y socioemocional de los alumnos; el autor también señala la importancia que hay en la relación entre los estudiantes y docentes, fruto de la cual los docentes pueden adaptar sus destrezas de enseñanza al nivel de logro de los escolares, finalmente indica que todo esto siempre se debe de dar en un ambiente propicio y seguro para todos miembros de la escuela.

Fullan (2007) señala que la calidad educativa ya no debe limitarse solo en los logros académicos, sino que también debe de considerar las innovaciones en la destreza pedagógica de los profesores; también afirma que la calidad educacional debe estar relacionada con la capacidad de las escuelas de fomentar: los aprendizajes significativos y sobre todo el desarrollo de habilidades socioemocionales, los cuales serán de vital importancia en el futuro de los estudiantes.

Según el INEE (2006), la calidad educativa puede ser definida como la variable resultante de las distintas dimensiones educativas: pertinencia, relevancia, eficacia, entre otros; por lo tanto, la educación de calidad consiste en adecuar el currículo escolar a los requerimientos sociales e individuales de los estudiantes, donde siempre se busque una mejora continua, teniendo en consideración los objetivos y metas determinados por el entorno educativo en la etapa de la planificación estratégica de la I.E.

De acuerdo a Stufflebeam y Shinkfield (2007), la calidad educativa puede ser comprendida como un unido de acciones reiterativas que efectúan etapas de evaluación y búsqueda de la mejora continua, todo esto con la intención principal de que los escolares puedan adquirir capacidades y competencias que les serán útiles en su aprendizaje integral para la vida cotidiana.

#### **2.2.2.2. Importancia de la calidad educativa**

Zhao (2012), señala que la calidad educativa en un mundo globalizado resulta muy relevante, ya que está relacionada con las distintas competencias que permitirán a los estudiantes poder afrontar y adaptarse a los distintos cambios, también les permitirá desarrollar su creatividad y tener ideas innovadoras; los autores Hanushek y Wößmann (2010) sustentan que la calidad educativa es muy importante, debido a que es un constituyente clave en el crecimiento financiero y convivencia social de las

naciones, es decir, actúa como un promotor del perfeccionamiento integral de los países.

### **2.2.2.3. Actores y procesos en la calidad educativa**

En relación a los actores que intervienen en la calidad educativa, Ccoto (2023) sostiene que está importantemente vinculada con el papel que desarrollan los profesores, debido a que estos son los fundamentales encargados de las etapas de la instrucción y aprendizaje de los escolares; los actores que también los pueden complementar son: el equipo directivo, administrativos, PP.FF., entre otros más que conforman el entorno educativo.

En contrapartida, Escudero (1999) sostiene que la calidad educativa no solo está conexas con el desempeño de los profesores en las clases, además procesos tales como la ordenación y comisión de una I.E., son de similar importancia para brindar un servicio educativo de calidad; a estos procesos también se le pueden sumar los de innovación pedagógica y tecnología.

### **2.2.2.4. Dimensiones de la calidad educativa**

En la 2da Reunión Intergubernamental del PRE, la OREALC (2007) elaboró un reporte donde se precisó las distintas dimensiones de la

calidad educativa, las cuales debería de cumplir cualquier sistema educativo que se preste de brindar un servicio de calidad.

### **Relevancia**

La relevancia está relacionada con la significancia que esta posee para los aprendizajes y el logro de objetivos tanto para los alumnos como para la colectividad donde se sitúa la I.E. Dicho de otra manera, la educación debe proveer unos aprendizajes basados en situaciones significativas que estén relacionadas con las necesidades de la comunidad, de esta manera será posible que alumnos puedan afrontar y contribuir con el progreso de la sociedad.

### **Pertinencia**

La pertinencia, señala que la educación debe de ser significativa, diversificada y adecuada a los contextos sociales, requerimientos, escaseces e intereses de los escolares; con todo esto la educación será capaz de contribuir al progreso de la identidad propia y emancipación de los niños y niñas. Por lo tanto, la pertinencia significa que la educación debe ser maleable para acomodarse a todos los requerimientos individuales y sociales de las distintas comunidades.

### **Equidad**

La equidad en lo relacionado con la calidad educativa busca una paridad de conveniencias para todos los escolares, sin importar sus

contextos socioeconómicos. En el contexto de equidad, debe de buscar que los alumnos puedan desarrollar sus habilidad y destrezas sin ningún tipo de limitantes. En ese sentido, también se menciona que la equidad evita cualquier tipo de exclusión de los estudiantes.

### **Eficacia y eficiencia.**

La eficacia está coherente con la obtención de los propósitos y metas planteados en una institución educativa, dichos objetivos y metas principalmente están relacionados con el aprendizaje completo de los escolares. La eficiencia en la calidad educativa se corresponde con el uso de recursos de una manera óptima, estos recursos pueden ser: financieros, materiales y humanos; la eficiencia permitirá maximizar los resultados de procesos, haciendo un uso adecuado de los recursos de una I.E.

## **2.3. Marco conceptual**

### **2.3.1 Liderazgo directivo**

El liderazgo directivo alude a la capacidad de los directores para administrar, coordinar y liderar una institución educativa de manera eficaz y eficiente, por tal motivo debe de hacer empleo de todos los capitales con los que la I.E. pueda poseer; el director de una I.E. tiene como una de las metas principales, brindar una enseñanza de calidad para los estudiantes. El director como líder, debe de poseer habilidades de motivación, resolución de conflictos y de orientador; todas estas habilidades de liderazgo influenciaron en la consecución de los propósitos y metas planteados en los II.GG.

### **2.3.2 Calidad educativa**

Debe ser estudiada a partir un amplio aspecto, ya abarca distintos indicadores, es decir, la calidad educativa no solo debe de centrarse en la transmisión de información de docentes a estudiantes, sino que también abarca el desarrollo de la identidad y de las habilidades socioemocionales, con todo lo aludido se puede expresar que la calidad educacional tiene como fin primordial el aprendizaje completo de los escolares. En el mismo sentido la Ley N° 28044 sostiene que la calidad formativa permite alcanzar la capacidad ideal que las personas deben de lograr para ejercer una ciudadanía participativa y afrontar los desafíos del día a día.

## **CAPÍTULO III:**

### **MÉTODO**

#### **3.1. Tipo de investigación.**

Grajales, T. (2000) señala que una investigación puede ser clasificada de diferentes maneras y criterios, entre ellas menciona que se puede clasificar en dos tipos: básica y aplicada; siguiendo esos criterios la actual investigación es de tipo aplicada, ya que guarda una dependencia con investigaciones de tipo básica; las investigaciones aplicadas se apoyan en las básicas para generar nuevas aplicaciones que sean aprovechadas por la sociedad, esto para solucionar los diferentes problemas, en la presente investigación los problemas están relacionados con temas educativos. En el mismo sentido Acosta et al. (2021), sostienen que una investigación de tipo aplicada genera nuevos procesos y beneficios que impactan directamente en las necesidades de conocimiento que existen en la sociedad.

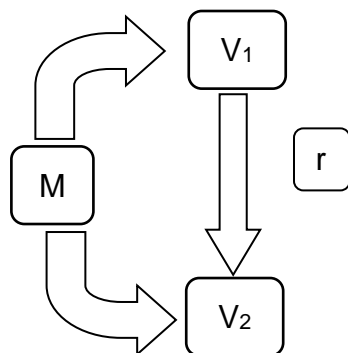
#### **3.2. Diseño de investigación.**

Respecto al diseño, puede ser experimental y no experimental, en ese sentido Kerlinger y Lee (2002) marcan que, en la exploración no experimental, el

autor no manipula ninguna de las variables, ya que dichos sucesos ya han acontecido o no son dominables. Álvarez (2020) refiere que los diseños de investigación no experimentales, pueden clasificarse en longitudinales y transversales; en caso de las longitudinales, se menciona que la toma de datos o medidas se realizan en distintos momentos de la investigación; por otro lado, en las transversales la toma de datos o medidas, son realizadas en un único momento. Hernández et al. (2014) sostienen que, en las indagaciones con un diseño descriptivo-correlacional, el autor busca describir y correlacionar las variables de la investigación. De acuerdo a las fuentes citadas, se puede afirmar que la presente tesis tiene es no experimental, transversal, descriptiva y correlacional.

Pita y Pértegas (2002) señalan que el enfoque de una investigación puede ser cualitativa y cuantitativa, donde la primera se aplica en casos situacionales y estructurales, mientras que la segunda analiza la asociación o correlación de las variables. Según lo aludido precedentemente, se puede afirmar que la actual investigación posee una orientación cuantitativa donde se busca determinar la fuerza de correlación.

Diagrama del diseño no experimental, transversal, correlacional.



Dónde:

M = muestra



$V_1$  = Liderazgo directivo

$V_2$  = Calidad educativa

$r$  = correlación

### **3.3. Población y muestra.**

En lo que respecta a la población, existen múltiples definiciones de los distintos autores; Condori (2020) precisa a la población como las partes asequibles que se localizan en el espacio donde se realiza un estudio determinado. Polit y Hungler (2000) sostienen que la población es el conjunto respecto del cual se van a sistematizar los resultados, también señalan que este grupo de estudio debe ser comparativamente similares en relación con las variables de estudio. La presente tesis tiene como población a los profesores y personal administrativo que trabaja en las II.EE. de la Sub-zona Ancoputo-Alto Pavita.

Condori (2020) sostiene que la muestra es una fracción característica de la población y posee las mismas particularidades que la población de estudio. Hernández et al. (2014) la refieren como un grupo de interés, característico de la población, donde se recogen las informaciones necesarias para la investigación. Smith, J. (2015) indica que, en casos extraordinarios, en donde la población es pequeña y manejable, la muestra quedará definida por la totalidad de la población. En la presente indagación, la muestra quedará constituida por la totalidad de la población, que hacen un total de 37 personas, entre docentes y personal administrativo; ya que, al ser un número no muy alto, resulta posible la recolección de información en su conjunto.

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

Hernandez y Duana (2020) mencionan que, en una investigación es ineludible tomar en consideración, los métodos, técnicas e instrumentos para la acumulación de información, esto debido a que permiten garantizar el hecho científico de la investigación; también señalan que las técnicas de recopilación de información son un grupo de instrumentos con el cual se realiza la investigación; en cambio los instrumentos cumplen el papel de unir los recursos o medios de la investigación.

Babbie (2016) define a la encuesta como una técnica para el acopio de datos, que reside en la realización de una cadena de interrogantes a un determinado grupo de individuos sobre sus dogmas, maneras, conductas y otras particularidades. En el mismo sentido, Fowler (2014) sostiene que una encuesta es un procedimiento de indagación, que hace uso de cuestionarios constituidos para la toma de información de muestra previamente determinada, todo esto con el fin de analizar las variables de la indagación y así comprender la actitud o comportamiento de la población.

Trochim y Donnelly (2008) sostienen que el cuestionario es una serie de preguntas escritas que son aplicadas a la población de una determinada investigación, en un formato normalizado; con lo cual se logra obtener información sobre las variables de estudio, para su posterior análisis y discusión. En lo referente a la escala de medición aplicada en este instrumento, es la ordinal: siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Tabachnick y Fidell (2019) señalan que el coeficiente alfa de Cronbach brinda una magnitud que consiente en valorar la confiabilidad de un grupo de preguntas planteadas por un instrumento para acopiar datos, es decir la correspondencia en una escala determinada. Para la presente tesis se hizo uso del programa SPSS 25, con el cual se pudo determinar que los coeficientes de correlación son buenos (0.835 y 0.815).

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

Para el estudio de datos de la presente indagación, se realizarán dos tipos de análisis que son de nivel descriptivo e inferencial, para dichos análisis se hará uso de diversas técnicas y programas que seguidamente se detallan.

En el caso de análisis descriptivo, se debe de hacer uso de un software como Microsoft Excel, el cual permite sistematizar los datos recolectados mediante los cuestionarios; luego de ordenarlos se podrá obtener las tablas y gráficos estadísticos.

El análisis inferencial se realiza a través del cálculo de los coeficientes de correlación, en esa línea Field (2018) sostiene que el programa estadístico SPSS 25 permite explorar esta relación entre dos variables, es decir, ayuda a determinar la fuerza y dirección de las correlaciones planteadas en las hipótesis de una investigación; y para su interpretación se hará uso de las tablas para el Rho de Spearman.

## **CAPÍTULO IV:**

### **PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

#### **4.1. Presentación de resultados por variables**

Los resultados conseguidos hacen referencia a las respuestas proporcionadas por los 42 trabajadores de las I.E. de la sub-zona Ancoputo-Alto Pavita, el cuestionario aplicado investiga las dos variables de la presente tesis. La primera variable, liderazgo directivo, está compuesta por cuatro dimensiones, cada una de las cuales tiene de 3 a 4 indicadores, por lo tanto, esta variable incluye un total de 15 indicadores (preguntas) en su cuestionario. La segunda variable, calidad educativa, también está compuesta por cuatro dimensiones, cada una con 3 a 4 indicadores, de este modo, la segunda variable de investigación también consta de un total de 15 indicadores (preguntas) en su cuestionario.

A continuación, se exponen los hallazgos de las dimensiones de cada una de las variables de investigación:

**Variable: Liderazgo directivo**

**Tabla 3**

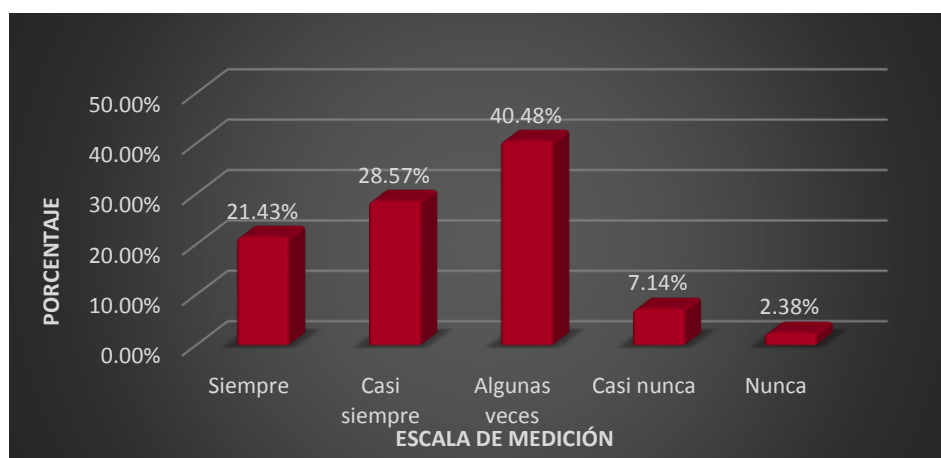
*Dimensión: Dirección de futuro*

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	9	21.43%
Casi siempre	12	28.57%
Algunas veces	17	40.48%
Casi nunca	3	7.14%
Nunca	1	2.38%
TOTAL	42	100.00%

Nota. Elaboración propia.

**Gráfico 1**

*Dimensión: Dirección de futuro*



Nota. Elaboración propia.

Según la Tabla 3 y el Gráfico 1, se puede afirmar que, de los 42 trabajadores de la Sub-zona encuestados, el 21.43% manifiestan que los indicadores relacionados con la Dirección de futuro, siempre se cumplen; además, el 28.57% de los encuestados mencionan que estos indicadores se cumplen casi siempre; 40.48% de los participantes expresan que solo en algunas veces se cumplen estos indicadores; por último, el 7.14% y el 2.38% señalan que estos indicadores son cumplidos de manera adecuada casi nunca y nunca, respectivamente.

**Tabla 4**

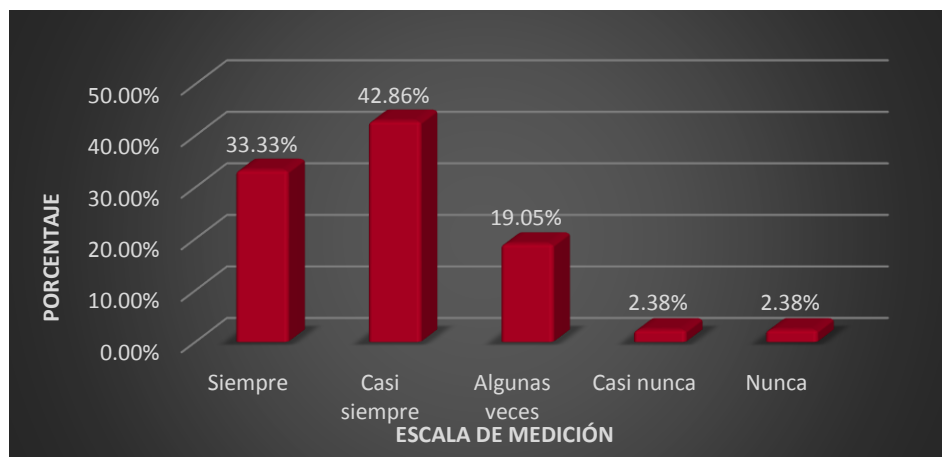
*Dimensión: Promoción y desarrollo del personal*

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	14	33.33%
Casi siempre	18	42.86%
Algunas veces	8	19.05%
Casi nunca	1	2.38%
Nunca	1	2.38%
TOTAL	42	100.00%

Nota. Elaboración propia.

**Gráfico 2**

*Dimensión: Promoción y desarrollo del personal*



Nota. Elaboración propia.

Según la Tabla 4 y el Gráfico 2, se puede aseverar que, de los 42 trabajadores de la Sub-zona encuestados, el 33.33% manifiestan que los indicadores relacionados con la Promoción y desarrollo del personal, siempre se cumplen; además, el 42.86% de los encuestados mencionan que estos indicadores se cumplen casi siempre; 19.05% de los participantes expresan que solo en algunas veces se cumplen estos indicadores; por último, el 2.38% afirma que estos indicadores casi nunca son cumplidos adecuadamente, mientras que otro 2.38% señala que nunca son cumplidos.

**Tabla 5**

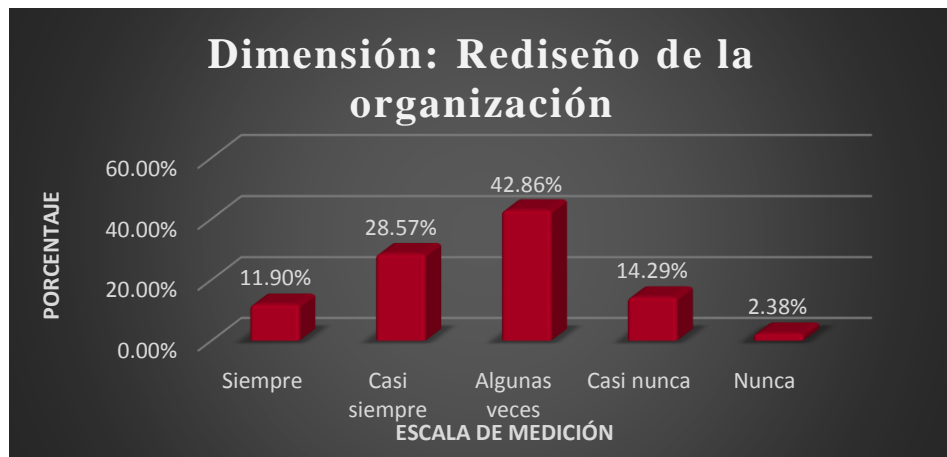
*Dimensión: Rediseño de la organización*

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	5	11.90%
Casi siempre	12	28.57%
Algunas veces	18	42.86%
Casi nunca	6	14.29%
Nunca	1	2.38%
TOTAL	42	100.00%

Nota. Elaboración propia.

**Gráfico 3**

*Dimensión: Rediseño de la organización*



Nota. Elaboración propia.

Según la Tabla 5 y el Gráfico 3, se puede afirmar que, de los 42 trabajadores de la Sub-zona encuestados, el 11.90% manifiestan que los indicadores relacionados con el Rediseño de la organización, siempre se cumplen; además, el 28.57% de los encuestados mencionan que estos indicadores se cumplen casi siempre; 42.86% de los participantes expresan que solo en algunas veces se cumplen estos indicadores; por último, el 14.29% y el 2.38% señalan que estos indicadores son cumplidos de manera adecuada casi nunca y nunca, respectivamente.

**Tabla 6**

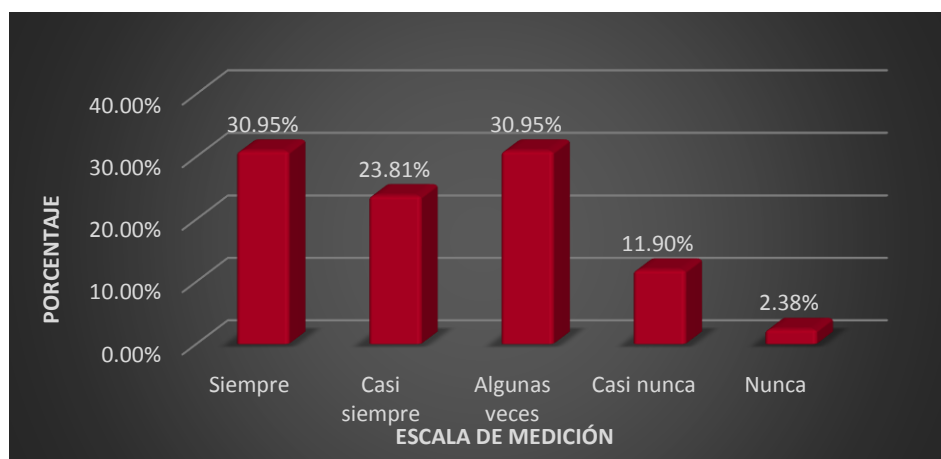
*Dimensión: Gestión de la enseñanza-aprendizaje*

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	13	30.95%
Casi siempre	10	23.81%
Algunas veces	13	30.95%
Casi nunca	5	11.90%
Nunca	1	2.38%
TOTAL	42	100.00%

Nota. Elaboración propia.

**Gráfico 4**

*Dimensión: Gestión de la enseñanza-aprendizaje*



Nota. Elaboración propia.

Según la Tabla 6 y el Gráfico 4, se puede afirmar que, de los 42 trabajadores de la Sub-zona encuestados, el 30.95% manifiestan que los indicadores relacionados con la Gestión de la enseñanza-aprendizaje, siempre se cumplen; además, el 23.81% de los encuestados mencionan que estos indicadores se cumplen casi siempre; 30.95% de los participantes expresan que solo en algunas veces se cumplen estos indicadores; por último, el 11.90% y el 2.38% señalan que estos indicadores son cumplidos de manera adecuada casi nunca y nunca, respectivamente.



**Variable: Calidad educativa**

**Tabla 7**

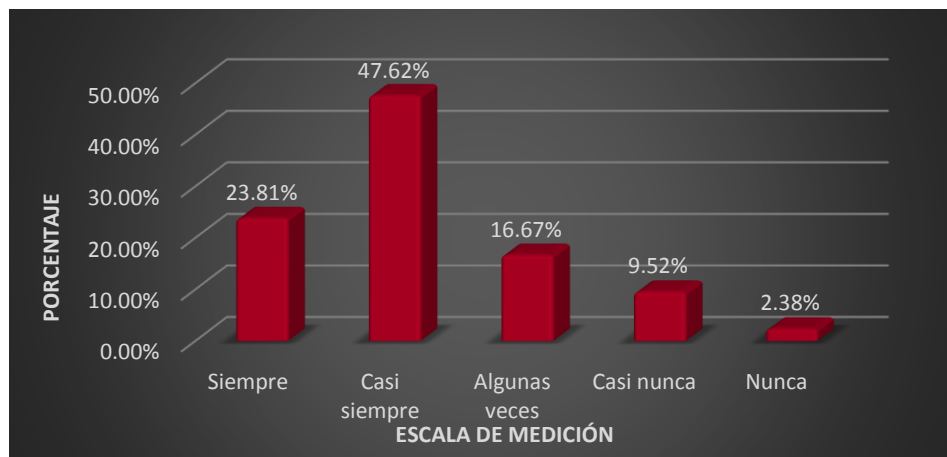
*Dimensión: Relevancia*

<b>Escala de medición</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Siempre	10	23.81%
Casi siempre	20	47.62%
Algunas veces	7	16.67%
Casi nunca	4	9.52%
Nunca	1	2.38%
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>100.00%</b>

Nota. Fuente: Elaboración propia.

**Gráfico 5**

*Dimensión: Relevancia*



Nota. Elaboración propia.

Según la Tabla 7 y el Gráfico 5, se puede afirmar que, de los 42 trabajadores de la Sub-zona encuestados, el 23.81% manifiestan que los indicadores relacionados con la Relevancia, siempre se cumplen; además, el 47.62% de los encuestados mencionan que estos indicadores se cumplen casi siempre; 16.67% de los participantes expresan que solo en algunas veces se cumplen estos indicadores; por último, el 9.52% y el 2.38% señalan que estos indicadores son cumplidos de manera adecuada casi nunca y nunca, respectivamente.

**Tabla 8**

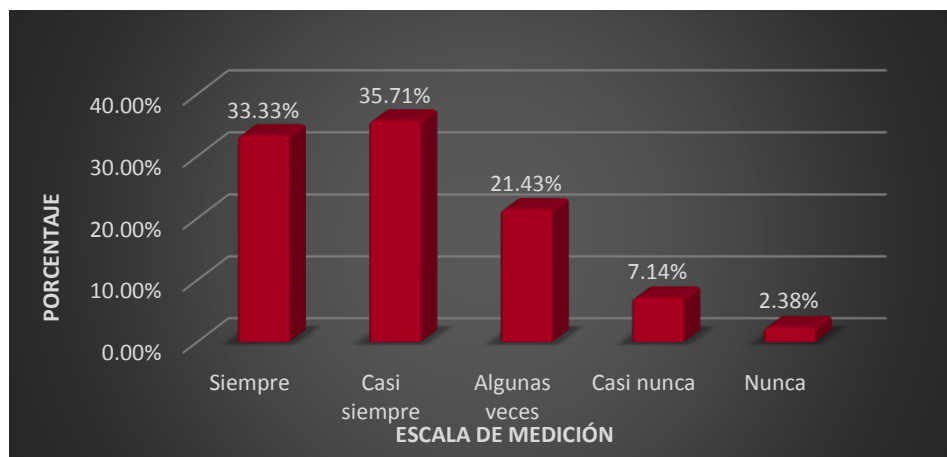
*Dimensión: Pertinencia*

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	14	33.33%
Casi siempre	15	35.71%
Algunas veces	9	21.43%
Casi nunca	3	7.14%
Nunca	1	2.38%
TOTAL	42	100.00%

Nota. Fuente: Elaboración propia.

**Gráfico 6**

*Dimensión: Pertinencia*



Nota. Fuente: Elaboración propia.

Según la Tabla 8 y el Gráfico 6, se puede afirmar que, de los 42 trabajadores de la Sub-zona encuestados, el 33.33% manifiestan que los indicadores relacionados con la Pertinencia, siempre se cumplen; además, el 35.71% de los encuestados mencionan que estos indicadores se cumplen casi siempre; 21.43% de los participantes expresan que solo en algunas veces se cumplen estos indicadores; por último, el 7.14% y el 2.38% señalan que estos indicadores son cumplidos de manera adecuada casi nunca y nunca, respectivamente.

**Tabla 9**

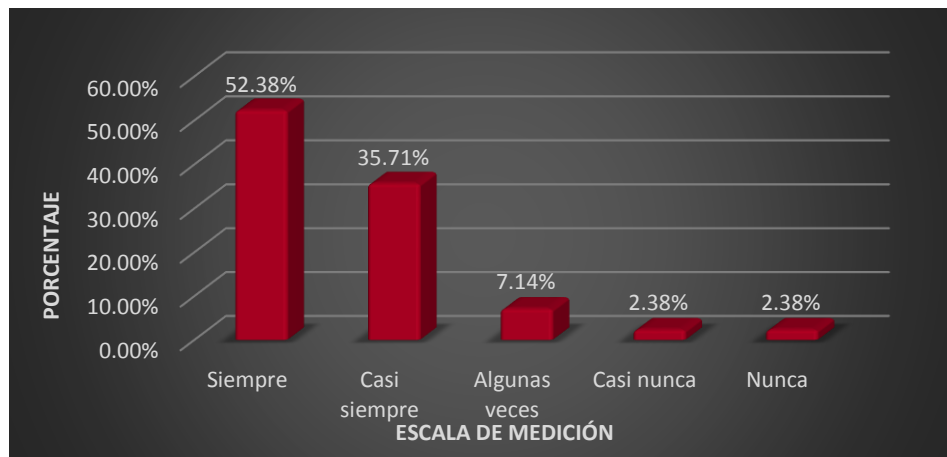
*Dimensión: Equidad*

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	22	52.38%
Casi siempre	15	35.71%
Algunas veces	3	7.14%
Casi nunca	1	2.38%
Nunca	1	2.38%
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>100.00%</b>

Nota. Elaboración propia.

**Gráfico 7**

*Dimensión: Equidad*



Nota. Elaboración propia.

Según la Tabla 9 y el Gráfico 7, se puede afirmar que, de los 42 trabajadores de la Sub-zona encuestados, el 52.38% manifiestan que los indicadores relacionados con la Equidad, siempre se cumplen; además, el 35.71% de los encuestados mencionan que estos indicadores se cumplen casi siempre; 7.14% de los participantes expresan que solo en algunas veces se cumplen estos indicadores; por último, el 2.38% afirma que estos indicadores casi nunca son cumplidos adecuadamente, mientras que otro 2.38% señala que nunca son cumplidos.

**Tabla 10**

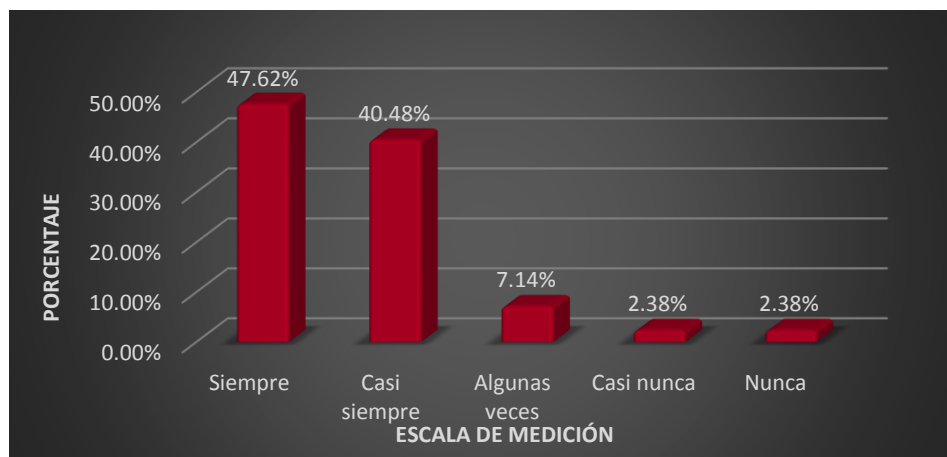
*Dimensión: Eficacia y eficiencia*

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	20	47.62%
Casi siempre	17	40.48%
Algunas veces	3	7.14%
Casi nunca	1	2.38%
Nunca	1	2.38%
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>100.00%</b>

Nota. Elaboración propia.

**Gráfico 8**

*Dimensión: Eficacia y eficiencia*



Nota. Elaboración propia.

Según la Tabla 4 y el Gráfico 2, se puede aseverar que, de los 42 trabajadores de la Sub-zona encuestados, el 47.62% manifiestan que los indicadores relacionados con la Eficacia y eficiencia, siempre se cumplen; además, el 40.48% de los encuestados mencionan que estos indicadores se cumplen casi siempre; 7.14% de los participantes expresan que solo en algunas veces se cumplen estos indicadores; por último, el 2.38% afirma que estos indicadores casi nunca son cumplidos adecuadamente, mientras que otro 2.38% señala que nunca son cumplidos.

## 4.2. Contrastación de hipótesis

Para la contrastación de hipótesis, se hizo uso del SPSS 25, esto con la finalidad de poder obtener los coeficientes Rho de Spearman y las significancias respectivas.

### Contrastación de hipótesis general

**Hi.** El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la calidad educativa en II.EE. de la sub-zona Ancoputo-Alto Pavita.

**Tabla 11**

*Correlación del liderazgo directivo y la calidad educativa*

		Liderazgo directivo	Calidad educativa
Rho	Liderazgo directivo	1,000	,915**
	Coef. de correlación		
	Sig. (bi-lat)	.	,000
	N	42	42
	Calidad educativa	,915**	1,000
	Coef. de correlación		
Sig. (bi-lat)	,000	.	
N	42	42	

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (dos colas).

Nota. Fuente: SPSS 25

La Tabla 11 muestra un Rho de 0.915, mostrando una correspondencia positiva y muy alta. Además,  $p = 0.000$ , lo que sugiere que es menor o igual a 0.05. Por lo tanto, se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general.

## Contrastación de hipótesis específicas

### Hipótesis específica 1

**Hi.** La dirección de futuro se relaciona significativamente con la calidad educativa en II.EE. de la sub-zona Ancoputo-Alto Pavita.

**Tabla 12**

*Correlación de la dirección de futuro y la calidad educativa*

		Dirección de futuro	Calidad educativa
Rho	Dirección de futuro	Coef. de correlación	1,000
		Sig. (bi-lat)	,772**
		N	. 42
	Calidad educativa	Coef. de correlación	,772**
		Sig. (bi-lat)	1,000
		N	. 42

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (dos colas).

Nota. Fuente: SPSS 25

La Tabla 12 demuestra un Rho de 0.772, indicando una correspondencia positiva alta. Además,  $p = 0.000$ , lo que sugiere que es menor o igual a 0.05. Por lo tanto, se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1.

## Hipótesis específica 2

**Hi.** La promoción y desarrollo del personal se relaciona significativamente con la calidad educativa en I.I.EE. de la sub-zona Ancoputo-Alto Pavita.

**Tabla 13**

*Correlación de la promoción y desarrollo del personal y la calidad educativa*

		Promoción y desarrollo del personal	Calidad educativa
Rho	Promoción y desarrollo del personal	Coef. de correlación	1,000
		Sig. (bi-lat)	,808**
		N	42
	Calidad educativa	Coef. de correlación	,808**
		Sig. (bi-lat)	1,000
		N	42

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (dos colas).

Nota. Fuente: SPSS 25

La Tabla 13 muestra un Rho de 0.808, indicando una correspondencia positiva alta. Además,  $p = 0.000$ , lo que sugiere que es menor o igual a 0.05. Por lo tanto, se objeta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2.

### Hipótesis específica 3

**Hi.** El rediseño de la organización se relaciona significativamente con la calidad educativa en I.I.EE. de la sub-zona Ancoputo-Alto Pavita.

**Tabla 14**

*Correlación del rediseño de la organización y la calidad educativa*

			Rediseño de la organización	Calidad educativa
Rho	Rediseño de la organización	Coef. de correlación	1,000	,902**
		Sig. (bi-lat)	.	,000
		N	42	42
	Calidad educativa	Coef. de correlación	,902**	1,000
		Sig. (bi-lat)	,000	.
		N	42	42

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (dos colas).

Nota. Fuente: SPSS 25

La Tabla 14 muestra un Rho de 0.902, indicando una correspondencia positiva alta. Además,  $p = 0.000$ , lo que sugiere que es menor o igual a 0.05. Por lo tanto, se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3.



#### Hipótesis específica 4

**Hi.** La gestión de la enseñanza-aprendizaje se relaciona significativamente con la calidad educativa en I.I.EE. de la sub-zona Ancoputo-Alto Pavita.

**Tabla 15**

*Correlación de la gestión de la enseñanza-aprendizaje y la calidad educativa*

		Gestión de la enseñanza-aprendizaje	Calidad educativa
Rho de Spearman	Gestión de la enseñanza-aprendizaje	Coef. de correlación	1,000
		Sig. (bi-lat)	,811**
		N	.42
	Calidad educativa	Coef. de correlación	,811**
		Sig. (bi-lat)	,000
		N	42

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (dos colas).

Nota. Fuente: SPSS 25

La Tabla 13 muestra un Rho de 0.811, indicando una correspondencia positiva alta. Además, la significancia es  $p = 0.000$ , lo que sugiere que es menor o igual a 0.05. Por lo tanto, se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4.

### **4.3. Discusión de resultados**

Esta tesis está organizada alrededor de un objetivo principal y cuatro objetivos específicos, para los cuales se ha propuesto las hipótesis pertinentes. Luego de la contrastación de las hipótesis, se procederá con las discusiones fundamentados a los resultados alcanzados y el marco teórico planteado.

#### **Hipótesis general**

Seguidamente se procederá a realizar la discusión en base a los resultados vinculados con la hipótesis general, para tal fin se ejecuta comparaciones con investigaciones que también estudiaron sobre la relación de las variables de la actual indagación.

En la presente tesis, los resultados conseguidos en la contrastación de la hipótesis general sugieren que hay una correspondencia positiva muy alta entre el Liderazgo directivo y la Calidad educativa de las II.EE. de la Sub-zona Ancoputo-Alto Pavita del distrito de Zepita, dicha afirmación se sustenta en los resultados dados por el SPSS 25, los cuales señalan que el Rho es 0.915 y la significancia  $p=0.000$ .

Por su parte, el autor Quispe (2020) sugiere que hay de una correspondencia alta y positiva entre dichas variables en la I.E. N° 0025 SMP de

Ate, Lima, esta aseveración la respalda con los resultados alcanzados en su prueba de hipótesis, donde el Rho fue 0.739 y la significancia  $p=0.000$  ( $<0.05$ ).

En la misma dirección, pero con menor magnitud son los resultados alcanzados por Calderón (2019), quien en su indagación realizada en I.I.EE. iniciales de la provincia de Calca, Cusco, defiende la presencia de una correspondencia positiva moderada entre las variables, donde los resultados de relación son los siguientes:  $Rho=0.552$  y  $p=0.002$  ( $<0.05$ ).

En la tesis de Malaver (2018) se obtuvieron los siguientes resultados de correlación:  $Rho=0.878$  y significancia  $p= 0.000$ , por lo cual el autor afirma que hay una correspondencia positiva y alta entre las dos variables, estas derivaciones son referentes a la I.E. 82003 de Cajamarca, lugar donde se llevó a cabo la investigación del tesista

El autor Jaramillo (2019), también obtuvo resultados similares a los ya mencionados hasta el momento, los cuales son los siguientes:  $Rho = 0.746$  y  $p=0.000$ , lo cual permite afirmar que la correspondencia entre estas variables es alta y significativa, esta investigación fue realizada en el I.E. Sulima García Valarezo de Machala.

Los resultados de Encalada (2019), de igual manera que los anteriores autores, continúa la línea establecida donde se sostiene la existencia de una relación entre dichas variables, y en este caso es de tipo moderada positiva, con

los siguientes resultados:  $Rho=0.488$  y  $p=0.000$ , dicha investigación fue realizada en la I.E. N° 0026 de Ate – Lima

Finalmente, los autores Mercado y Escobar (2022), también estudiaron la relación entre las variables ya mencionada, sus resultados sugieren una correlación alta y positiva, esto en base a el  $Rho=0.778$  y  $p=0.000$ , resultados que fueron obtenidos de la investigación realizada da en la I.E. San Luis de Yarumal, departamento de Antioquia – Colombia

### **Hipótesis específica**

Seguidamente, se realizará la discusión de resultados obtenidos para las hipótesis relacionadas con la hipótesis específica 1

Luego de la contrastación de la hipótesis específica 1, se puede afirmar que hay una relación alta y positiva entre la Dirección de futuro y Calidad educativa de las II.EE. de la Sub-zona Ancoputo-Alto Pavita del distrito de Zepita, esta aseveración se sustenta en los resultados dados por el software SPSS 25, donde dichos resultados son:  $Rho=0.772$  y una significación de  $p=0.000$ , la cual, al ser menor que 0.05, confirma su significancia.

La indagación realizada por Malaver (2018), luego de realizar las contrastaciones de hipótesis, ente caso de la dimensión y variable, también se puede referir que existe una correspondencia positiva y alta, con los siguientes resultados:  $Rho=0.784$  y  $p=0.000$  ( $<0.05$ ), los cuales respaldan esta correlación significativa. Por su parte, el autor Jaramillo (2019), señala unos similares

resultados de correlación entre la dimensión y variable, los resultados que nos presenta son los siguientes:  $Rho=0.512$  y  $p=0.000$  ( $<0.05$ ), basados en estos, la correlación se puede clasificar como una relación moderada y positiva. En la misma línea, pero con menor magnitud son los resultados dados por el autor Encalada (2019), quien sostiene que la relación entre la dimensión y la variable objeto de estudio, es positiva y significativa, pero de nivel bajo; los resultados de esta correlación son:  $Rho=0.346$  y  $p=0.009$  ( $<0.05$ ).

Seguidamente, se realizará la discusión de los resultados afines con el objetivo específico 2.

Como producto de la contrastación de hipótesis de la presente tesis, los resultados referentes a la correlación de la Promoción y desarrollo del personal y la Calidad educativa de las I.I.EE. de la Sub-zona Ancoputo-Alto Pavita del distrito de Zepita, son los siguientes:  $Rho=0.808$  y  $p=0.000$  ( $<0.05$ ); con esta información es posible afirmar que hay una correlación significativa, alta y positiva.

Según el autor Jaramillo (2019), quien de igual manera investigó sobre el tipo de correspondencia de la dimensión y variable relacionada con este objetivo específico, sostiene que existe un correspondencia significativa, moderada y positiva, para llegar a dicha conclusión el autor se basa en los siguientes resultados que obtuvo:  $Rho=0.579$  y  $p=0.000$  ( $<0.05$ ). Por otro lado, Encalada (2019) resultados en la misma dirección, pero de menor magnitud, el autor señala

que los resultados de correlación son los siguientes:  $Rho=0.331$  y  $p=0.000$ ; razón por la cual, el autor llega a categorizar dicha relación como significativa, baja y positiva.

Dando continuidad a la discusión de los resultados, ahora es el turno de los relacionados con la hipótesis específica 3.

Posterior al procesamiento de datos y la contrastación de la hipótesis específica 3, se puede afirmar que la correspondencia entre el Rediseño de la organización y la Calidad educativa de las I.I.EE. de la Sub-zona Ancoputo-Alto Pavita del distrito de Zepita, es significativa, muy alta y positiva, esta aseveración se sustenta en los siguientes resultados derivados con la ayuda del programa SPSS 25, donde  $Rho=0.902$  y  $p=0.000$  ( $<0.05$ ).

En la tesis elaborada por Malaver (2018), también se estudia acerca de la relación entre la dimensión y la variable de esta hipótesis específica, dichos resultados obtenidos son los siguientes:  $Rho=0.795$  y  $p=0.000$  ( $<0.05$ ), producto de los cuales se puede aseverar la existencia de una relación significativa, alta y positiva. En el mismo sentido Jaramillo (2019), llega a similares resultados, los cuales le permite sostener que hay un correspondencia significativa y moderada; el autor llega a esta categorización debido a la obtención de los siguientes resultados:  $Rho=0.645$  y  $p=0.000$  ( $<0.05$ ). Finalmente, el autor Encalada (2019), muestra los siguientes resultados de correlación:  $Rho = 0.497$  y  $p=0.013$ , con lo

cual el autor categoriza dicha relación como de tipo significativa, moderada y positiva.

Finalmente, se realizará la discusión de los resultados vinculados con la hipótesis específica 4.

Luego de la contrastación de hipótesis específica 4 de la presente tesis se puede, los resultados a los que se arriban permiten afirmar una correspondencia significativa, alta y positiva entre la Gestión de la enseñanza-aprendizaje y la Calidad educativa de las II.EE. de la Sub-zona Ancoputo-Alto Pavita del distrito de Zepita, dichas afirmaciones se basan en los siguientes resultados:  $Rho=0.811$  y  $p=0.000 (<0.05)$ .

En la tesis elaborada por Malaver (2018), de similar manera se ejecuta la prueba de hipótesis de la dimensión y variable señaladas en el anterior párrafo, las derivaciones a las que llega el autor sugieren un relación significativa, alta y positiva, todo esto basándose en los siguientes resultados:  $Rho=0.797$  y  $p=0.007 (<0.05)$ . En la misma línea, en autor Jaramillo (2019), afirma también la existencia de una correlación significativa y positiva, pero en este caso moderada, las derivaciones de dicha indagación son:  $Rho=0.576$  y  $p=0.000 (<0.05)$ . Finalmente, la investigación realizada por Encalada (2019), también concuerda con los autores ya mencionados, debido a que también refiere que la correlación es significativa y positiva, pero en este caso se señala que es de tipo baja; los resultados de este autor son los siguientes:  $Rho= 0.316$  y  $p= 0.018 (<0.05)$ .

En lo que respecta a la reflexión sobre la metodología planteada para la presente tesis, existen fortalezas y aspectos de mejora que se evidenciaron a lo largo de la investigación. Las fortalezas que se hallaron son las siguientes: Al ser una investigación cuantitativa permite la utilización de técnicas estadísticas sólidas en el análisis de información, lo que permite la obtención de resultados precisos y fiables; Al haber decidido tomar en consideración a toda la población de las I.E.E. de la Sub-zona Ancoputo-Alto Pavita del distrito de Zepita, los resultados obtenidos pueden ser generalizados para todas estas I.E.E. Referente a los aspectos de mejora detectados durante el transcurso del desarrollo de la tesis, estos son los siguientes: Si bien la recolección de información se aplicó a toda la población, durante esta no fue posible la consideración de los años de experiencias de los trabajadores, ya que en algunos los docentes eran contratados y no tenían mucha información sobre sus I.E.E. Si bien, los resultados obtenidos son aplicables a las I.E.E. de la Sub-zona Ancoputo-Alto Pavita de Zepita, para su generalización a nivel UGEL o DRE, se debe tomar en consideración la diversidad de contextos y costumbres de cada Sub-zona de la provincia o región.

La presente tesis es de gran importancia para las instituciones educativas de la Sub-zona Ancoputo-Alto Pavita de Zepita, ya que proporciona una comprensión sobre cómo el liderazgo directivo y sus dimensiones pueden contribuir a ofrecer un servicio educativo de calidad en esta área. Además, sería una herramienta significativa para los nuevos directivos designados, encargados o por función, al proporcionarles el conocimiento del contexto educativo necesario para ofrecer este servicio de calidad, que es lo que toda la comunidad espera.



## **CAPÍTULO V:**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1. Conclusiones**

##### **PRIMERA:**

En la presente tesis se determinó que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la calidad educativa de las I.EE. de la Sub-zona Ancoputo-Alto Pavita del distrito de Zepita, relación que es de tipo muy alta y positiva con  $Rho=0.915$  y  $p=0.000$ . Dicho resultado permite afirmar que el papel del director o directora como líder, es muy importante en la prestación de un servicio de educativo de calidad.

##### **SEGUNDA:**

Se estableció que hay una correlación significativa entre la dirección de futuro y la calidad educativa de las I.EE. de la Sub-zona Ancoputo-Alto Pavita del distrito de Zepita, esta relación es de tipo alta y positiva con  $Rho=0.772$  y  $p=0.000$ . Este resultado confirma que plantear objetivos y metas institucionales, y fomentar su cumplimiento, son de vital importancia para ofrecer un servicio educativo de calidad.

#### TERCERA:

Con la investigación se logró evidenciar la existencia de una correlación significativa entre la promoción y desarrollo del personal y la calidad educativa de las I.I.EE. de la Sub-zona Ancoputo-Alto Pavita del distrito de Zepita, dicha relación puede ser categorizada como alta y positiva con  $Rho=0.808$  y  $p=0.000$ . Con esta afirmación es posible aseverar que el apoyo y fomento de la superación del personal, de parte del director, son relevantes para un servicio de calidad.

#### CUARTA:

En la presente investigación se logró demostrar que hay una relación significativa entre el rediseño de la organización y la calidad educativa de las I.I.EE. de la Sub-zona Ancoputo-Alto Pavita del distrito de Zepita, esta relación es de tipo muy alta y positiva con  $Rho=0.902$  y  $p=0.000$ . Con estos resultados es posible afirmar que un ambiente colaborativo, las comisiones, las alianzas con instituciones y comunidad, son importantes en la calidad educativa.

#### QUINTA:

Se consiguió determinar que hay una correspondencia significativa entre la gestión de la enseñanza-aprendizaje y la calidad educativa de las I.I.EE. de la Sub-zona Ancoputo-Alto Pavita del distrito de Zepita, dicha relación es de tipo alta y positiva con  $Rho=0.811$  y  $p=0.000$ . Estos resultados confirman que el apoyo pedagógico, el monitoreo y el cumplimiento de las horas pedagógicas, impactan en brindar un servicio educativo de calidad.

## **5.2. Recomendaciones**

### **PRIMERA:**

Tomando en consideración que se concluyó que hay una relación significativa entre el liderazgo directivo y la calidad educativa de las II.EE. de la Sub-zona Ancoputo-Alto Pavita del distrito de Zepita; se recomienda que los directoras y directoras asuman el rol de liderazgo que les corresponde promoviendo una dirección de futuro, fomentando la superación del personal, haciendo un rediseño de la organización y gestionando las técnicas de enseñanza-aprendizaje, todo esto con la intención de ofrecer una educación de calidad.

### **SEGUNDA:**

Al verificarse la existencia de una relación significativa entre la dirección de futuro y la calidad educativa de las II.EE. de la Sub-zona Ancoputo-Alto Pavita del distrito de Zepita; se recomienda que los directores sean los que lideren los procesos de planificación donde se planteen los objetivos y metas institucionales, y también deben de plantear estrategias para el compromiso y cumplimientos de estas.

### **TERCERA:**

En función a los resultados se pudo determinar que hay una relación significativa entre la promoción y desarrollo del personal y la calidad educativa de las II.EE. de la Sub-zona Ancoputo-Alto Pavita del distrito de Zepita; por lo expuesto se recomienda que los directores fomenten la superación y capacitación

del personal que brega en la institución, esto a través de una comunicación con asertividad, empatía y motivación.

#### CUARTA:

Al determinarse la relación significativa entre el rediseño de la organización y la calidad educativa de las I.I.E.E. de la Sub-zona Ancoputo-Alto Pavita del distrito de Zepita; se puede recomendar que los directores deben liderar la conformación de los distintos Comités de gestión, ya que estos son muy significativos para la gestión educativa, además debe promover y explicar los beneficios de las alianzas estratégicas con instituciones que existan en la comunidad como: municipalidades, puestos de salud, comisarias, entre otros.

#### QUINTA:

Como parte de las conclusiones se determinó la existencia de una relación significativa entre la gestión de la enseñanza-aprendizaje y la calidad educativa de las I.I.E.E. de la Sub-zona Ancoputo-Alto Pavita del distrito de Zepita; por tal motivo se recomienda que los directivos fomenten la participación en programas de capacitación pedagógica organizados por el MINEDU, DRE, UGEL, entre otros, también debe promover la formación de CAP, los monitores y el intercambio de experiencias pedagógicas exitosas entre docentes.

## BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, L., Rodríguez, W., Peñaherrera, M., García, S., La O, Y. (2021). Metodología de la investigación en la educación superior. *Universidad y Sociedad*, 13(4), 283-293.
- Aguilar, J. A. (2005). Justificación social de la investigación. *Ingenierías*, 8(28), 3-6.
- Álvarez, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. *Universidad de Lima*
- Anderson, S. (2010). Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela. *Psicoperspectivas*, 9(2), 34-52.
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL.
- Ayala, M. (2016). El liderazgo autocrático y el clima laboral. *Universidad Militar Nueva Granada*.
- Babbie, E. (2016). *The Practice of Social Research* (14th ed.). Cengage Learning.
- Banco Mundial. (2018, 9 de noviembre). *Education Management*.
- Banco Mundial. (2022, 25 de abril). *Latinoamérica vive la crisis educativa más grave de los últimos 100 años*.
- Briceño, M. U. (2007). Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar: Experiencia del modelo de gestión escolar de fundación Chile. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 5(5), 149-156.
- Calderón, E. (2019). *Liderazgo Del Director Y La Calidad Educativa De Las Instituciones Educativas Públicas Del Nivel Inicial De La Provincia De Calca*. [tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
- Ccoto, T. (2023). *Desempeño docente en la calidad educativa*. Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, 7(29), 1361-1373.
- CEPAL. (2021, 13 de octubre). *Educación en América Latina y el Caribe: la crisis prolongada como una oportunidad de reestructuración*.
- CEPAL. (2022). *Panorama Social de América Latina y el Caribe 2022: la transformación de la educación como base para el desarrollo sostenible*.

- Chiavenato, I. (2002). *Administración en los nuevos tiempos*. (2da ed.). Editorial Mc Graw Hill.
- Collao, O. (1997). *Administración y gestión educativa*. Lima: Asociación gráfica educativa.
- Condori, P. (2020). Universo, población y muestra. Curso Taller.
- Congreso de la República del Perú. (2003, 17 de julio). Ley Nro. 28044. *Ley General de Educación*. Diario Oficial El Peruano.
- Congreso de la República del Perú. (2003, 28 de julio). Ley N° 28044. *Ley General de Educación*. Diario Oficial El Peruano.
- Consejo Nacional de Educación. (2020). *Proyecto Educativo Nacional, PEN 2036: el reto de la ciudadanía plena*.
- Cuesta, O., Moreno, E. (2021). El concepto de liderazgo en los espacios educativos: alcances y límites de un término elástico. *Sophia*, 17(1), e1010.
- Defensoría del Pueblo. (2022). *El derecho de acceso a una educación de calidad durante la pandemia por el COVID-19*.
- Dirección Regional de Educación de Puno. (2017). *Proyecto Educativo Regional concertado de Puno 2017-2025*.
- Encalada, M. E. (2019). *Liderazgo directivo y calidad educativa en la institución educativa N° 0026 Aichi Nagoya, Ate, 2019*. [tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
- Epstein, J. (1995). *School/family/community partnerships*. Phi Delta Kappan, 76(9), 701-712.
- Escudero, J. (1999). *La calidad de la educación: grandes temas y serios interrogantes*. Agenda Académica, 6 (1).
- Esquerre, L. A., Pérez, M. Á. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. *Revista Educación*, 45(2), 628-650.
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. (5th ed.). SAGE Publications.
- Foladori, H. (2011). La concepción de liderazgo de Kurt Lewin. *Congresos FNN*.
- Foro Mundial sobre la Educación. (2015). *Educación 2030: Declaración de Incheon y Marco de Acción para la realización del Objetivo de Desarrollo*

*Sostenible 4: Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos.*

- Fowler, F. J. (2014). *Survey Research Methods* (5th ed.). SAGE Publications.
- Fullan, M. (2005). *Leadership and sustainability: System thinkers in action*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Fullan, M. (2007). *The New Meaning of Educational Change*. Teachers College Press.
- García, V. (1981). *Calidad de la educación*. Madrid: Anaya.
- Grajales, T. (2000). Tipos de investigación. *On line*. 14, 112-116.
- Green, D. (1994). What is quality in higher education? Concepts, policy and practice. Buckingham: SRHE and Open University Press.
- Hanushek, E., Wößmann, L. (2010). *The Economics of International Differences in Educational Achievement*. En Handbook of the Economics of Education, 3(1), 89-200.
- Hernández, A. S. (2022). *Estilos de liderazgo escolar y su relación con la calidad académica en la educación media*. [tesis de Maestría, Universidad del Norte]. Repositorio Institucional Universidad del Norte.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación científica* (6ta ed.). McGraw Hill.
- Hernandez, S., Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA, 9(17), 51-53.
- Humanez, P. (2018). *La gestión administrativa y la calidad educativa en la IE Cristóbal Colon de Montería* [tesis de Maestría, Universidad Metropolitana de Educación]. Repositorio Digital UMECIT.
- INEE (2006). *La calidad de la educación en México*. México: INEE.
- Jaramillo, Y. A. (2019). *Liderazgo pedagógico y calidad educativa de la Escuela de Educación Básica Sulima García Valarezo de la ciudad de Machala-2018*. [tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional de tesis y trabajos de Titulación de la UNMSM.
- Jeini, E. (2019). Managerial Approaches and Leadership Styles for Educational Leader: Motivating staff towards the achievement of organisational goals.

*Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 383, 834 - 837.

- Kerlinger, F., Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales*. México. McGraw Hill.
- Leithwood, K., Day, C., Sammons, O., Harris, A. y Hopkins, D. (2006). *Successful school leadership: What it is and how it influences pupil learning*. Research Report 800.
- Leithwood, K., Seashore Louis, K., Anderson, S., Wahlstrom, K. (2004). *How leadership influences student learning*. U. Minnesota, U. Toronto, Commissioned by the Wallace Foundation, NY.
- Malaver, M. E. (2018). *El liderazgo directivo y la calidad educativa en la Institución Educativa N° 82003 Nuestra Señora de la Merced–Cajamarca, 2014*. [tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional de tesis y trabajos de Titulación de la UNMSM.
- Maquera, J. P. (2010). *Relación entre el liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo laissez faire con la satisfacción, efectividad y esfuerzo extra de los docentes de la UPeU periodo 2009*. [tesis de Doctorado, Universidad Andrews]. Repositorio institucional de la Universidad de Andrews.
- Mendez-Morse, S. (1992). *Leadership Characteristics That Facilitate School Change*. Southwest Educational Development Laboratory.
- Mercado, M., Escobar, L. E. (2022). *Gestión escolar y calidad educativa: análisis comparado de la incidencia de la gestión escolar en la calidad educativa en las sedes San Luis y San Vicente de la Institución Educativa San Luis, municipio de Yarumal, Antioquia* [tesis de Maestría, Universidad de la Costa]. Repositorio institucional Redicuc.
- MINEDU. (2015). *Puno: ¿cómo vamos en educación?*
- MINEDU. (2020, 15 de enero). Resolución Viceministerial N° 013-2020-MINEDU. *Lineamientos del Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores y Subdirectores de Instituciones Educativas*.
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*.



- Ministerio de Educación. (2014, 25 de marzo). *Resolución de Secretaría General N° 304-2014-MINEDU*. Marco del Buen desempeño del Directivo. Lima: Minedu.
- Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (2007). Una Educación de Calidad para Todos: un asunto de derechos humanos. *REICE. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*.
- Pacsi, A., Estrada, W., Pérez, A. y Cruz, P. (2014). Liderazgo laissez faire. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 1(1), 67-72.
- Paternina, O. (2021). *Liderazgo del director y su influencia en la calidad educativa de la Institución Educativa El Dorado*. [tesis de Maestría, Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología]. Repositorio digital UMECIT.
- Pita, S., Pértegas, S. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. *Cad aten primaria*, 9(1), 76-78.
- Polit, D. y Hungler, B. (2000). *Investigación científica en Ciencias de la Salud*. McGraw- Hill/Interamericana.
- Quispe, E. (2020). *Liderazgo directivo y calidad educativa de los docentes en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019*. [tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
- Ríos, M. E., González, I. C., Prieto, Ó. E., Moreno, J. A. (2017). *Liderazgo directivo y su incidencia en el éxito escolar, como factor de calidad de la institución educativa en cuatro colegios oficiales de Bogotá* [tesis de Maestría, Universidad de La Sabana]. Repositorio Universidad de La Sabana.
- Robbins, S. (2008). *Comportamiento organizacional*. (7ma ed.). Editorial Prentice Hall.
- Robbins, S. Coulter, M. (2010). *Administración*. (10ma ed.). Editorial Pearson Educación de México.
- Robbins, S., De Cenzo, D. (2002). *Fundamentos de Administración*. Pearson Prentice Hall.

- Robinson, V. M., Hohepa, M., Lloyd, C. (2007). School leadership and student outcomes: Identifying what works and why. *Australian Council for Educational Leaders*. 41(1), 1-27.
- Rosenholtz, S. (1989). *Teachers' workplace: The social organization of schools*. White Plains, NY: Longman.
- Sánchez, J. B., Barraza, L. (2015). Percepciones sobre liderazgo. *Ra Ximhai*, 11(4), 161-170.
- Smith, J. (2015). *Investigación Cualitativa: Teoría y Práctica*. Editorial Gamma.
- Stufflebeam, D., Shinkfield, A. (2007). *Evaluation Theory, Models, and Applications*. Jossey-Bass.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. (2019). *Using Multivariate Statistics*. (7th ed.). Pearson.
- Trochim, W. M., Donnelly, J. P. (2008). *Research Methods: The Concise Knowledge Base*. (2nd ed.). Atomic Dog Publishing.
- UNESCO, P. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*.
- UNICEF. (2022, 25 de mayo). *Unicef advierte que el Perú vive una crisis educativa sin precedentes y hace un llamado a priorizar a nuestras niñas, niños y adolescentes*.
- Vázquez, S., Bernal, J. L., Liesa, M. (2014). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*.
- Villalva, M., Fierro, I. (2017). The Democratic Leadership: A Conceptual Approach. *INNOVA Research Journal*, 2(4), 155-162.
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Zhao, Y. (2012). *World Class Learners: Educating Creative and Entrepreneurial Students*. Thousand Oaks, CA: Corwin.

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DISEÑO METODOLÓGICO
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Variable 1:</b> <b>Liderazgo directivo</b>  <b>Dimensiones:</b> -Dirección de futuro -Promoción y desarrollo del personal -Rediseño de la organización -Gestión de la enseñanza-aprendizaje  <b>Variable 2:</b> <b>Calidad educativa</b>  <b>Dimensiones:</b> - Relevancia - Pertinencia - Equidad - Eficacia y eficiencia	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Tipo:</b> Aplicada  <b>Diseño:</b> No experimental, transversal, correlacional  <b>Población:</b> 42 trabajadores  <b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario  <b>Línea de Investigación:</b> Gestión integral pública y empresarial
¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la calidad educativa en II.EE. de la sub-zona Ancoputo-Alto Pavita?	Determinar de qué manera el liderazgo directivo se relaciona con la calidad educativa en II.EE. de la sub-zona Ancoputo-Alto Pavita.	El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la calidad educativa en II.EE. de la sub-zona Ancoputo-Alto Pavita.		
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>		
(i) ¿Cuál es la relación entre la dirección de futuro y la calidad educativa en II.EE. de la sub-zona Ancoputo-Alto Pavita?	(i) Determinar de qué manera la dirección de futuro se relaciona con la calidad educativa en II.EE. de la sub-zona Ancoputo-Alto Pavita.	(i) La dirección de futuro se relaciona significativamente con la calidad educativa en II.EE. de la sub-zona Ancoputo-Alto Pavita.		
(ii) ¿Cuál es la relación entre la promoción y desarrollo del personal y la calidad educativa en II.EE. de la sub-zona Ancoputo-Alto Pavita?	(ii) Determinar de qué manera la promoción y desarrollo del personal se relaciona con la calidad educativa en II.EE. de la sub-zona Ancoputo-Alto Pavita.	(ii) La promoción y desarrollo del personal se relaciona significativamente con la calidad educativa en II.EE. de la sub-zona Ancoputo-Alto Pavita.		
(iii) ¿Cuál es la relación entre el rediseño de la organización y la	(iii) Determinar de qué manera el rediseño de la	(iii) El rediseño de la organización se relaciona		

<p>calidad educativa en II.EE. de la sub-zona Ancoputo-Alto Pavita? (iv) ¿Cuál es la relación entre la gestión de la enseñanza-aprendizaje y la calidad educativa en II.EE. de la sub-zona Ancoputo-Alto Pavita?</p>	<p>organización se relaciona con la calidad educativa en II.EE. de la sub-zona Ancoputo-Alto Pavita. (iv) Determinar de qué manera la gestión de la enseñanza-aprendizaje se relaciona con la calidad educativa en II.EE. de la sub-zona Ancoputo-Alto Pavita.</p>	<p>significativamente con la calidad educativa en II.EE. de la sub-zona Ancoputo-Alto Pavita. (iv) La gestión de la enseñanza-aprendizaje se relaciona significativamente con la calidad educativa en II.EE. de la sub-zona Ancoputo-Alto Pavita</p>		
--	--	--	--	--