Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado
Facultad de Educación
Unidad de Posgrado

La gestión educativa del director y la calidad educativa en la institución educativa pública Nº 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación

AUTOR

Ronald Gerardo VISLAO CORREA

ASESOR

Dr. Dante Manuel MACAZANA FERNÁNDEZ

Lima, Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Vislao, R. (2026). *La gestión educativa del director y la calidad educativa en la institución educativa pública Nº 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Ronald Gerardo Vislao Correa
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	48486091
URL de ORCID	**https://orcid.org/0000-0001-5382-2516**
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Dante Manuel Macazana Fernández
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40356100
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-2406-3087
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Abelardo Rodolfo Campana Concha
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10372562
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Elí Romeo Carrillo Vásquez
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	31771787
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Carlos Wyly Dextre Mendoza
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10389035
Miembro del jurado 3	

Nombres y apellidos	Luis Martín Chávez Alvan
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	'07295790
Datos de investigación	
Línea de investigación	E.3.1.7. Gestión Educativa
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	Edificio: Institución Educativa Pública N° 7106 País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Villa María del Triunfo Urbanización: Villa Tambo Latitud: -12.133690370299826 Longitud: -76.94047831401032
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2019-2023
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América
Facultad de Educación
UNIDAD DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN N° 007-DUPG-FE-2026

En la ciudad de Lima, a los 25 días del mes de febrero de 2026, siendo las 10:00 horas, en acto público se instaló el Jurado Examinador para la Sustentación de la Tesis titulada**: LA GESTIÓN EDUCATIVA DEL DIRECTOR Y LA CALIDAD EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA Nº 7106 VILLA LIMATAMBO DE LA UGEL 01, VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, LIMA, 2019,** presentado por el **Bach. Ronald Gerardo Vislao Correa,** para optar **Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación.**

Luego de la exposición y absueltas las preguntas del Jurado Examinador se procedió a la calificación individual y secreta, habiendo sido evaluado muy bueno, con la calificación de **dieciocho (18)**

El Jurado recomienda que la Facultad acuerde el otorgamiento del **Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación** al **Bach. Ronald Gerardo Vislao Correa.**

En señal de conformidad, siendo las 10:50 horas, se suscribe la presente acta, dándose por concluido el acto.

Dr. Abelardo Rodolfo Campana Concha
Presidente

Dr. Dante Manuel Macazana Fernández
Asesor

Dr. Elí Romeo Carrillo Vásquez
Jurado Informante

Dr. Carlos Wyly Dextre Mendoza
Jurado Informante

Mg. Luis Martín Chávez Alvan
Jurado Examinador

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE
SAN MARCOS
Universidad del Perú, Decana de América

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Dante Manuel Macazana Fernández en mi condición de asesor acreditado con el Dictamen Virtual de la UPG N° 00142-DUPG-FE-2021-TR de la tesis de investigación, cuyo título es**: LA GESTIÓN EDUCATIVA DEL DIRECTOR Y LA CALIDAD EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N° 7106 VILLA LIMATAMBO DE LA UGEL 01, VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, LIMA, 2019,** presentado por el Bachiller **VISLAO CORREA, RONALD GERARDO, para** obtener el Grado Académico de Magister en Educación con Mención en Gestión de la Educación**,** CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante la plataforma PIDS, el documento evaluado cuenta con el 20 % de similitud, nivel PERMITIDO para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional.**

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del grado académico de Magíster en Educación en con mención en Gestión de la Educación.

Lima, 06 de enero de 2026

Firma del Asesor:

Nombres y Apellidos del asesor: Dante Manuel Macazana Fernández

DNI: 40356100

DEDICATORIA

A mi familia por ser el soporte fundamental en este proceso.

AGRADECIMIENTO

A los maestros de la UNMSM por inculcarme valores y brindarme los conocimientos para seguir formándome académicamente.

ÍNDICE

ACEPTACIÓN O VEREDICTO DE TESIS POR LOS MIEMBROS DEL JURADO EXAMINADOR ii

DEDICATORIA iii

AGRADECIMIENTO iv

ÍNDICE v

LISTA DE TABLAS vi

LISTA DE FIGURAS vi

RESUMEN vii

ABSTRACT viii

INTRODUCCIÓN viii

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO 8

1.1. 16

1.2. 22

1.2.1 22

1.2.2 23

1.3. 23

1.4. 24

1.5. 24

1.5.1. 24

1.5.2 24

1.6. 25

1.6.1 25

1.6.2 Hipótesis específicas 8

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 8

2.1. 27

2.2. 32

2.2.1. 32

2.2.2. 43

2.3. 58
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA 8
3.1 Operacionalización de las variables 8
3.2 Tipo y diseño de investigación 8
3.3 Población y muestra 8
3.4 Instrumento de recolección de datos 8
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN 8
4.1. 67
4.1.1. 67
4.1.2. 67
4.2 Pruebas de hipótesis 8
4.3 Presentación de resultados 8
CONCLUSIONES 8
RECOMENDACIONES 8
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 8
ANEXOS 8

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las Variables 64
Tabla 2. Población 66
Tabla 3. Muestreo 68
Tabla 4. Ítem 1 70
Tabla 5. Ítem 2 70
Tabla 6. Ítem 3 71
Tabla 7. Ítem 4 71
Tabla 8. Ítem 5 72
Tabla 9. Ítem 6 72
Tabla 10. Ítem 7 73
Tabla 11. Ítem 8 73
Tabla 12. Ítem 9 74
Tabla 13. Ítem 10 74
Tabla 14. Ítem 11 75
Tabla 15. Ítem 12 75
Tabla 16. Ítem 13 76
Tabla 17. Ítem 14. 76
Tabla 18. Ítem 15 77
Tabla 19. Ítem 16 77
Tabla 20. Ítem 17 78
Tabla 21. Ítem 18. 78
Tabla 22. Ítem 19 79
Tabla 23. Ítem 20 79
Tabla 24. Ítem 21 80
Tabla 25. Ítem 22 81
Tabla 26. Ítem 23 81
Tabla 27. Ítem 24 81
Tabla 28. Ítem 25 82
Tabla 29. Ítem 26. 82
Tabla 30. Ítem 27 83
Tabla 31. Ítem 28 83
Tabla 32. Ítem 29 84
Tabla 33. Ítem 30 84
Tabla 34. Ítem 31 85
Tabla 35. Ítem 32 85
Tabla 36. Ítem 33 86
Tabla 37. Ítem 34 86

Tabla 38. Ítem 35 87
Tabla 39. Ítem 36 87
Tabla 40. Ítem 1 88
Tabla 41. Ítem 2 88
Tabla 42. Ítem 3 89
Tabla 43. Ítem 4 89
Tabla 44. Ítem 5 90
Tabla 45. Ítem 6 90
Tabla 46. Ítem 7 91
Tabla 47. Ítem 8 91
Tabla 48. Ítem 9 92
Tabla 49. Ítem 10 92
Tabla 50. Ítem 11 93
Tabla 51. Ítem 12 93
Tabla 52. Ítem 13 94
Tabla 53. Ítem 14 94
Tabla 54. Ítem 15 95
Tabla 55. Ítem 16 95
Tabla 56. Ítem 17 96
Tabla 57. Ítem 18 96
Tabla 58. Ítem 19 97
Tabla 59. Ítem 20 97
Tabla 60. Ítem 21 98
Tabla 61. Ítem 22 98
Tabla 62. Ítem 23 98
Tabla 63. Ítem 1 99
Tabla 64. Ítem 2 99
Tabla 65. Ítem 3 100
Tabla 66. Ítem 4 100
Tabla 67. Ítem 5 101
Tabla 68. Ítem 6 101
Tabla 69. Ítem 7. 102
Tabla 70. Ítem 8 102
Tabla 71. Ítem 9 103
Tabla 72. Ítem 10 103
Tabla 73. Ítem 11 104
Tabla 74. Ítem 12 104
Tabla 75. Ítem 13 105
Tabla 76. Ítem 14 105
Tabla 77. Ítem 15 106
Tabla 78. Ítem 16 106
Tabla 79. Ítem 17 107

Tabla 80. Ítem 18 107
Tabla 81. Ítem 19 108
Tabla 82. Ítem 20 108
Tabla 83. Ítem 21 109
Tabla 84. Ítem 22 109
Tabla 85. Ítem 23 109
Tabla 86. Ítem 24. 110
Tabla 87. Ítem 1 111
Tabla 88. Ítem 2. 111
Tabla 89. Ítem 3 111
Tabla 90. Ítem 4 112
Tabla 91. Ítem 5 112
Tabla 92. Ítem 6. 113
Tabla 93. Ítem 7 113
Tabla 94. Ítem 8 114
Tabla 95. Ítem 9 114
Tabla 96. Ítem 10 115
Tabla 97. Ítem 11 115
Tabla 98. Ítem 12 115
Tabla 99. Ítem 13 116
Tabla 100. Ítem 14 116
Tabla 101. Ítem 15 117
Tabla 102. Ítem 16 117
Tabla 103. Ítem 17 118
Tabla 104. Ítem 18 118
Tabla 105. Ítem 19 119
Tabla 106. Ítem 20 119
Tabla 107. Ítem 21 120
Tabla 108. Ítem 22 120
Tabla 109. Ítem 23 120
Tabla 110. Ítem 1 121
Tabla 111. Ítem 2 122
Tabla 112. Ítem 3 122
Tabla 113. Ítem 4 122
Tabla 114. Ítem 5 123
Tabla 115. Ítem 6 123
Tabla 116. Ítem 7 124
Tabla 117. Ítem 8. 124
Tabla 118. Ítem 9 125
Tabla 119. Ítem 10 125
Tabla 120. Ítem 11 126
Tabla 121. Ítem 12 126

Tabla 122. Ítem 13 127
Tabla 123. Ítem 14 127
Tabla 124. Ítem 15 128
Tabla 125. Ítem 16. 128
Tabla 126. Ítem 17 129
Tabla 127. Ítem 18. 129
Tabla 128. Ítem 19 129
Tabla 129. Ítem 20. 130
Tabla 130. Ítem 21 130
Tabla 131. Ítem 22 131
Tabla 132. Ítem 23 131
Tabla 133. Ítem 24 132
Tabla 134. Ítem 25 132
Tabla 135. Ítem 26 133
Tabla 136. Ítem 27 133
Tabla 137. Ítem 28 134
Tabla 138. Correlación entre la GE del director y la CE 134
Tabla 139. Correlación entre la dimensión institucional de la GE y la CE 135
Tabla 140. Correlación entre la dimensión administrativa y la CE 136
Tabla 141. Correlación entre la dimensión pedagógica y la CE 137
Tabla 142. Correlación entre la dimensión comunitaria y la CE 138

LISTA DE FIGURAS

RESUMEN

La investigación se propuso determinar la relación que existe entre la GE del director y la CE en la IEP N.º 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019. Se desarrollo como un estudio cuantitativo, transversal y correlacional. Con una muestra conformada por 95, entre ellas 39 docentes, 36 personal de servicio y 20 comités de aula de esta institución Se aplicaron dos cuestionarios para medir las variables gestión educativa del director y la calidad educativa. El resultado permitió demostrar la naturaleza significativa de la relación entre las variables con un coeficiente de correlación de 0,965. Ello permitió concluir que las decisiones y acciones del director tienen repercusiones importantes en diversos aspectos del funcionamiento escolar. De esta manera, sus habilidades para liderar, motivar al personal docente, gestionar recursos y promover una cultura escolar positiva influye directamente en el logro de los fines educativos y en el bienestar de toda la comunidad educativa.

Palabras claves: gestión educativa del director, la calidad educativa, habilidades, liderazgo, acciones.

ABSTRACT

The research aimed to determine the relationship between the educational management of the principal and educational quality in the Public Educational Institution No. 7106 Villa Limatambo of UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019. It was developed as a quantitative, cross-sectional and correlational study. With a sample made up of 95, including 39 teachers, 36 service personnel and 20 classroom committees of this institution Two questionnaires were applied to measure the variables educational management of the principal and educational quality. The result demonstrated the significant nature of the relationship between the variables with a correlation coefficient of 0.965. This led to the conclusion that the principal's decisions and actions have a significant impact on various aspects of school operations. Thus, his or her abilities to lead, motivate the teaching staff, manage resources and promote a positive school culture directly influence the achievement of educational goals and the well-being of the entire educational community.

Keywords: principal's educational management, educational quality, skills, leadership, actions.

INTRODUCCIÓN

Para abordar el viejo problema de que las funciones de los directores en la educación se centran excesivamente en tareas administrativas y no abordan otras áreas críticas, este estudio propone un nuevo enfoque del liderazgo educativo que equipará mejor a los estudiantes de hoy para afrontar los retos del mañana a fin de concretar parte del compromiso la obligación de una educación de categoría mundial. Reiterar la importancia de una administración educativa eficaz por parte del director es el objetivo de este estudio, que pretende mejorar la institución educativa potenciando el rendimiento del director que como indica Guivin (2018) es aquella que une procesos organizativos, institucionales, pedagógicos y de convivencia facilitan la concreción de los objetivos de la institución.

En tal sentido, Corrales & González (2023) señalan que los sistemas educativos se enfrentan a desafíos en el mundo globalizado, lo que demanda ajustes en las reformas educativas con para mejorar las metodologías de instrucción, el rendimiento de los escolares y la evaluación, lo que exige cambios en el esquema de los cursos en todos los niveles de enseñanza. A objeto de se garantice calidad en la educación que le ofrezca a todas las personas mejores posibilidades a escala mundial, es esencial que todos los sistemas educativos creen modelos de aprendizaje innovadores. Debido a la importancia de la educación para el crecimiento económico, social y cultural de un país, así como para satisfacer las demandas de los empresarios y del público en general, muchos sistemas educativos han experimentado recientemente cambios de enfoque en un esfuerzo por hacerla de calidad. Gestionar adecuadamente los procesos de implantación es crucial para promover estas políticas educativas, que a su vez requieren un cambio pedagógico hacia un enfoque en torno al desarrollo de capacidades en los estudiantes (Kenvas-Espinoza, 2020).

No obstante, Hernández (2022) explica que la calidad como concepto es amplio y requiere de una perspectiva que considera las cuatro dimensiones bien demarcadas de esta, a saber, la institucional, la pedagógica, administrativa y comunitaria. En consecuencia, en el caso de la dirección de estas instituciones educativas (IE) de básica, le corresponde estar a cargo de un equipo con el cual busca integrar y equilibrar cada una de estas. De ello depende que se garantice un proceso educativo efectivo y equitativo.

En consecuencia, los estudios que examinan la amplitud de la gestión educativa se centran en todas las elecciones y actividades realizadas para organizar, dirigir y regular los recursos de una institución para que puedan cumplir con lo establecido. De hecho, como señala Huapaya (2019), esta solo puede ser efectiva si se enfoca en el desarrollo constante. De esta manera, se potencia la calidad educativa al aprovechar al máximo los recursos disponibles (tanto humanos como financieros) para que los estudiantes aprendan de manera efectiva.

Asimismo, esta fomenta la incorporación de la comunidad educativa, promueve a los lideres pedagógicos, mediante el establecimiento de mecanismos efectivos de evaluación y seguimiento que ayuden a identificar áreas de mejora y a proyectar planes con base en la información que se registra, de los logros y de las decisiones consensuadas que se toman en los espacios de dialogo con los integrantes de las comunidades educativas (Fonseca et al., 2024). De allí se deriva el interés en indagar sobre la relación entre los elementos de la gestión y su efecto en la calidad educativa. De este modo, la investigación se propuso para responder a la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre la gestión de los directores y la CE en la Institución Educativa Pública Nº 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019?

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. Situación problemática

Para garantizar una educación de alta calidad en las escuelas públicas del Perú, la administración educativa es ahora más importante que nunca. El éxito académico, el clima organizacional y el desarrollo integral de los niños dependen directamente de la capacidad del director para gestionar eficazmente la escuela. Sin embargo, siguen existiendo grandes problemas en la administración educativa, que exigen una acción rápida a escala mundial, nacional y regional.

La matriculación en educación infantil varió significativamente entre los distintos niveles escolares en 2019, y algunas estimaciones indican una media mundial del 46,6%. La educación preescolar tuvo un porcentaje de cobertura del 77,5% desde los tres años hasta el inicio de la escuela primaria, frente al 18,6% de la educación infantil (desde el nacimiento hasta los dos años). Este indicador no ha dejado de aumentar en los últimos 20 años.

La inscripción de casi 2,1 millones de escolares en programas de educación infantil aumentó de 2015 a 2020 en comparación con periodos anteriores. A pesar de estos avances, solo el 18,6% de los niños de 0 a 2 años participan en estos. Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), solo el 25% de la población mundial tendría acceso a cobertura sanitaria en 2030 si se mantienen las tendencias actuales de cobertura (2022).

Ramírez y Quesada (2019) señalan que estos índices han impulsado la investigación sobre los desafíos educativos, con el propósito de mejorar el

rendimiento escolar, promover la justicia y la inclusión social, y contribuir al desarrollo nacional mediante la identificación de factores críticos que puedan abordar estas cuestiones. En los estudios internacionales sobre el rendimiento de los sistemas educativos se ha intentado analizar los numerosos elementos que intervienen en el logro de los aprendizajes. Los siguientes son ejemplos de dichos factores: (a) los rasgos de los alumnos y las familias; (b) la instrucción y la pedagogía en el aula; y (c) la infraestructura y la gestión escolar. Además, estas investigaciones han demostrado que los entornos institucionales afectan a la instrucción, lo que repercute en su avance en los ciclos escolares (Bello, 2023).

De este modo, los sistemas educativos en el mundo, de acuerdo con Changanaquí et al. (2017), se considera que la GE está a cargo de diferentes tareas, operaciones y procedimientos relacionados con iniciativas educativas en diferentes áreas del mundo, ya sean de alcance individual, general o global. En consecuencia, su dominio abarca no solo a los directores de escuelas específicas (independientemente de su tamaño) o al Ministerio de Educación en general, sino también a las diversas formas de educación que dan lugar a su existencia.

En Latinoamérica y el Caribe las preferencias en materia educativa en la región se encuentran influenciadas por una narrativa caracterizada por la inestabilidad económica, el estancamiento y las crecientes desigualdades sociales (UNESCO, 2022). De este modo, antes de 2020, la economía había experimentado un período de estancamiento, marcando una notable diferencia con el fuerte crecimiento que había caracterizado el comienzo del siglo XXI. Sin embargo, la pandemia exacerbó esta situación, llevando a esta región a sufrir la peor contracción económica en más de un siglo, con una caída del 6,8% en el Producto Interno Bruto (PIB).

A su vez, la disminución de la pobreza experimentada entre 2002 y 2014 se estancó y revirtió a partir de 2015. Luego, entre 2015 y 2019, la tasa de pobreza aumentó considerablemente, alcanzando al 30,5% de la población. Como consecuencia, tanto la tasa de pobreza extrema como la tasa de pobreza general se incrementaron, afectando significativamente el bienestar de la población en la región. En consecuencia, por efecto de esta situación que impacta

a la sociedad, en el plano de la educación básica no es menor, en términos de dar a todos los niños la probabilidad de acceder de manera equitativa a la educación y de culminar los ciclos escolares como parte del compromiso adquirido por las naciones de garantizar este derecho (UNESCO, 2022).

Como referente de lo anterior, UNESCO-OREAL (2021) habían indicado que, en 6°, el 31,3% de los escolares logra alcanzar el mínimo nivel de habilidades en lectura, mientras que solo el 17,2% lo logra en matemáticas. Estas cifras son inferiores a las observadas en 3°, lo que señala una problemática significativa en la progresión de los aprendizajes durante la educación primaria: menos de un tercio completa la escuela primaria con las competencias mínimas necesarias. Estos niveles de logro están asociados a la gestión de las instituciones escolares, específicamente en la manera en que la gestión pedagógica identifica los aspectos que no contribuyen con los aprendizajes de sus estudiantes, que incluyen las condiciones del centro, la infraestructura y la satisfacción de los docentes.

Según Maestre et al. (2019), casi todos los países de esta región se concentran principalmente en los procedimientos de prestación de servicios, descuidando las funciones de configuración del sistema. Debido a estos cambios masivos en el marco macro-social, el sistema educativo se ha vuelto aún más ineficiente y se ha sumido en un rápido desorden. Esta percepción simplista y generalizado hacia la desvinculación de los procedimientos administrativos de la enseñanza-aprendizaje reales que tienen lugar en ellos es indicativo de un paradigma organizativo rígido que ahoga tanto la idea como la dinámica de la educación (Vera, 2018).

Ante estas evidencias, la administración y conducción de las escuelas se ha posicionado como un tema de investigación para organismos, instancias estadales, universidades y grupos interesados en cambiar la percepción que se te tiene de la dirección o conducción de las escuelas. Para entender la complejidad asociada a estas funciones, Oplatka (2019) señaló que la gestión escolar, trasciende el concepto de administración educativa que se manejaba antes, dado que sus implicaciones no son solo de dar cumplimiento a las

regulaciones, ajustarse a lineamientos establecidos por las autoridades, o garantizar un funcionamiento mínimo, es más una visión integral de las realidades del centro en su entorno.

Al estudiar la realidad de la GE en el Perú, Huapaya (2019) expresa que enfrenta diversos desafíos que impactan directamente en la CE en el país. Entre los problemas más agudos se distinguen la falta de recursos económicos y materiales, lo inequitativo del acceso a la educación, la baja capacitación y rotación del personal docente, la exclusión, las brechas entra lo rural y lo urbano, la deficiente infraestructura escolar, la carencia de programas de formación continua para directores y profesores, y la escasa intervención de las comunidades en la GE.

Así pues, estas cuestiones tienen un efecto perjudicial en el proceso de enseñanza-aprendizaje, lo que a su vez reduce la calidad educativa y contribuye a que persistan las desigualdades sociales (Apaza y Rivera, 2022). Los métodos innovadores, el respeto a la diversidad de los alumnos y el cumplimiento de las normas de CE se ven obstaculizados por la insuficiencia de fondos y la inestabilidad de los entornos educativos. Del mismo modo, Barriga et al. (2023) señalan que las medidas eficaces para mejorar la CE en el país se ven obstaculizadas por políticas educativas incoherentes y una gestión inestable de las instituciones educativas.

La pandemia en Perú ha repercutido en muchos ámbitos de la sociedad, incluido el sistema educativo. Esto ha dado lugar a un cambio de la enseñanza tradicional en el aula al aprendizaje mediado por la virtualidad, lo que provocó cambios tanto en el modo de enseñanza como en la responsabilidad de los recintos escolares de adaptarse a las cambiantes demandas en la práctica y normativas, al tiempo que la participación de los estudiantes dio un giro, y se probó que su estructura no respondía a los cambios (Meza, 2021). Esto significaba que las prácticas y creencias en todos los campos demandaban perspectivas que respondieran al nuevo paradigma. Se constató que las nuevas condiciones de los entornos se definen por mayores competencias, perseguir la calidad en los procesos y en los productos, y la búsqueda de una mayor eficacia

y eficiencia. De este modo, gestión educativa de las escuelas se ha visto descubierta, y su imagen ha sido profundamente afectada por estos cambios (Changanaquí et al. 2017).

Consecuentemente, teniendo como referente a Lima, recientemente la estructura institucional educativa ha realizado acciones para demostrar su capacidad de que los equipos directivos, junto a sus los docentes, estudiantes, padres y comunidad. Se involucren directamente en la alcanzar la eficiencia y la eficacia. Para ello, el Ministerio de Educación, por medio de la Dirección Regional Lima Metropolitana y el departamento de GE han estructurado una política destinada a ofrecer alternativas que modifiquen el panorama de ineficiencia que la caracteriza (Charry, 2018). Mismo que en opinión de se distingue por: una amplia brecha en la infraestructura, por una oferta pública limitada, y persistencia de una visión excluyente (Inocente, 2018). Para transformarse hacia perspectivas más inclusivas y democráticas que logre interpretar la diversidad cultural, aprovechar los recursos disponibles y modernizar la infraestructura física, institucional y normativa.

Ser responsable del liderazgo, la coordinación y la organización de las actividades de toda la institución educativa coloca a los directores en una posición central dentro de la GE. Según Hurtado et al. (2023), los directores no solo tienen la tarea de supervisar la administración y la gestión eficaz de los recursos materiales, financieros y humanos. También tienen la responsabilidad crucial de crear un entorno de aprendizaje positivo y el fomento de un desarrollo holístico de los escolares. Como parte de sus responsabilidades, facilitan la comunicación entre las IE y los organismos gubernamentales, con el objetivo de mejorar la calidad de la educación mediante la aplicación eficaz de políticas y programas. Además de conformar la cultura escolar, su liderazgo influye en la motivación y dedicación de los profesores y en el desarrollo de fuertes vínculos con los padres y la comunidad (Guadamud-Lorenti et al. 2021).

De este modo, cuando se trata de gestionar la educación en las escuelas más convencionales, los directores y administradores se enfrentan sin duda a retos formidables. La gestión, el cambio y la originalidad están en el centro de los

desafíos de cada en las escuelas, en especial y los profesores en este tema crítico (Marchesi, 2020). La eficacia o ineficacia de la administración puede repercutir en el nivel de la enseñanza. La gestión educativa puede considerarse un indicador indirecto de la calidad de la enseñanza, ya que se correlaciona positivamente con una enseñanza de alta calidad y negativamente con una gestión de baja calidad (Maya et al., 2019).

En esta línea argumental, tal como se ha venido explicando en la gestión educativa se distinguen dimensiones, en primer lugar, en la institucional, existe un interés en dotar a los líderes de capacidades para que realicen de la mejor manera su trabajo que incluye la toma de decisiones, así como fortalecer los mecanismos de coordinación y comunicación dentro de la institución educativa. Huapaya (2019) indica que, según indicadores recientes, solo el 40% de los centros educativas públicas en Lima tienen un director capacitado en gestión educativa, lo que evidencia una brecha en la formación y el apoyo para los líderes escolares.

En cuanto a la dimensión pedagógica, Agreda et al. (2023) identifican problemas relacionados con la implementación efectiva de estrategias de enseñanza-aprendizaje innovadoras y la evaluación continua del desempeño estudiantil. Dado que son muy pocos los docentes en las IEP reciben capacitación regular en metodologías pedagógicas actualizadas, lo que afecta directamente la CE brindada.

Desde la dimensión pedagógica, Agreda et al. (2023) destacan los problemas que plantea la evaluación continua en la progresión de los alumnos y la aplicación eficaz de enfoques novedosos de la enseñanza. La CE en las escuelas públicas se ve afectada negativamente debido a que muy pocos docentes cuentan con un desarrollo profesional continuo en prácticas pedagógicas de vanguardia.

A nivel administrativo, el correcto funcionamiento de las IE se ve afectado por las importantes dificultades que plantea la gestión de los recursos y bienes materiales y financieros a nivel administrativo (Rojas et al., 2023). Alrededor del

60% de estas escuelas carecen de infraestructura adecuada y de recursos esenciales, incluyendo materiales didácticos y técnicos, lo que restringe severamente el acceso de los alumnos a una CE.

Por último, en la dimensión comunitaria, Alarcón (2023) concluyó destacando la importancia de fomentar un vínculo más estrecho entre la escuela y el vecindario y de alentar el involucramiento de los padres en la educación de sus hijos como parte del componente comunitario. Considerando que las escuelas con sólidos programas de participación comunitaria tienden a tener entornos de aprendizaje más positivos y un espíritu más colaborativo entre los alumnos.

Con base en el trabajo de García et al. (2018), se ratifica la necesidad de investigaciones en torno a la dirección de las instituciones, y cómo su manera guiarla afecta directamente su calidad. Ante estos planteamientos, el estudio desarrollado persigue identificar aquellos elementos que permiten explicar la relación entre la gestión adoptada por el director y la calidad en la Institución Educativa Pública Nº 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión de los directores y la CE en la Institución Educativa Pública (IEP)Nº 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019?

1.2.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la dimensión institucional y la CE en la IEP N.º 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01?

¿Qué relación existe entre la dimensión administrativa y la CE en la IEP N.º 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01?

¿Qué relación existe entre la dimensión pedagógica y la CE en la IEP N.º 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01?

¿Qué relación existe entre la dimensión comunitaria y la CE en la IEP N.º 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01?

1.3. Justificación teórica

Desde una perspectiva teórica, se aluden modelos y teorías que revelan cada variable y la relación entre ellas. En otras palabras, se intentará descubrir el conocimiento empírico procedente de los sujetos que se desempeñan en funciones de gestión. Este contribuye al analizar referentes argumentativos que ayudan a comprender el problema desde diferentes perspectivas. Estas consideran, al docente, esta investigación es fundamental porque nos permite comprender nuevas áreas de “Buen desempeño docente”, para mejorar las condiciones materiales y humanas para el aprendizaje de los alumnos puede lograrse por diversos medios, como una cuidadosa preparación y evaluación de las clases, la aplicación de metodologías pedagógicas eficaces, una administración escolar basada en la comunidad y el establecimiento de un fuerte sentido de identidad y competencia profesional entre los educadores.

1.4. Justificación metodológica

Con relación al metodológico, se utilizaron herramientas que permitieron validar la información, por vía de la utilización de instrumentos concebidos para aproximarse a la percepción de los sujetos de estudio, lo que permitirá a las personas caracterizar y describir el grado del vínculo entre variables. Asimismo, servirá como antecedente para posteriores estudios del mismo tema en diversos contextos y los instrumentos elaborados pueden ser utilizados por otros investigadores ya que se encuentra debidamente validada a través de juicio de expertos.

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la GE del director y la CE en la Institución Educativa Pública N.º 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019.

1.5.2 Objetivos específicos

Identificar la relación existente entre la dimensión institucional y la CA en la IEP N.º 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01.

Analizar la relación existente entre la dimensión administrativa y la CE en la IEP N.º 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01.

Evaluar la relación existente entre la dimensión pedagógica y la CE en la IEP N.º 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01.

Establecer la relación existente entre la dimensión comunitaria y la CA en la IEP N.º 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01.

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

H.AG. Existe una relación significativa entre la GE del director y la CE en la Institución Educativa Pública N.º 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019.

1.6.2 Hipótesis específicas

H.A1. Existe una relación significativa entre la dimensión institucional y la CE en la Institución Educativa Pública N.º 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019.

H.A2. Existe una relación significativa entre la dimensión administrativa y la CE en la Institución Educativa Pública N.º 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019.

H.A3. Existe una relación significativa entre la dimensión pedagógica y la CE en la Institución Educativa Pública N.º 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019.

H.A4. Existe una relación significativa entre la dimensión comunitaria de la GE y la CE en la Institución Educativa Pública N.º 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Internacionales

En el trabajo de Kalkan et al. (2020), investigaron cómo están interconectados los estilos de liderazgo de los directivos, la cultura de la escuela y la percepción que tienen los profesores de la imagen de la organización. En el estudio, que siguió un paradigma de encuesta relacional, participaron 370 educadores de 20 distritos escolares diferentes. Los datos se recogieron utilizando los siguientes instrumentos: la SSC, el LSSSP y la SOI. Para valorar las respuestas emplearon estadística descriptiva, así como correlación de Pearson, regresión y análisis de trayectorias. Los resultados del estudio indican que los directores presentan rasgos de liderazgo transformacional, mientras que los instructores tienen una impresión positiva de la cultura escolar y una impresión moderada de la imagen de la organización. La premisa subyacente de este estudio es que el liderazgo de un centro escolar tiene un impacto positivo en sus miembros y ayuda a construir una cultura escolar sólida. También sugiere que tanto el liderazgo como la cultura escolar impulsan la reputación de la escuela dentro de la comunidad.

En el trabajo de Siñani (2021) el propósito fue examinar la percepción de la gestión administrativa y su relación con la CE en la formación de estudiantes de la Unidad Educativa 20 de Octubre. En términos metodológicos, adoptó una perspectiva cuantitativo de tipo transversal y correlacional. Se valió de observaciones, revisar los documentos pertinentes y entrevistas las personas que participaron. Se utilizó un muestreo probabilístico mediante el procedimiento

aleatorio simple para elegir la población y la muestra del estudio, que incluía 1 directivo, 10 profesores y 50 alumnos. Los resultados ponen de relieve la relevancia de investigar las causas del desinterés o la negligencia de los empleados hacia las tareas relacionadas con la calidad dentro de una empresa. Llegamos a la conclusión de que una filosofía de servicio que prime el cumplimiento eficaz de las tareas debe sustentar las interacciones internas de un centro si se quiere considerarlo una institución educativa de calidad.

Nurdin Kaso, et al. (2021) en su indagación, su objetivo fue determinar el tipo de liderazgo del director en la mejora de la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje, y los factores de apoyo en la Escuela Secundaria Estatal 4 de Walenrang, Luwu. Se trató de un estudio cualitativo que utilizó enfoques pedagógicos, de gestión y psicológicos. Entre los dispositivos empleados se encontraban: la observación, entrevistas y documentación. Con respecto al tipo de liderazgo del director en la institución, es democrático con competencias personales, gerenciales, emprendedoras, de supervisión y sociales. La forma de los esfuerzos del director para mejorar la CE se expresa a través de 8 Estándares Nacionales de Educación, a saber: estándares de contenido, estándares de proceso, estándares de competencia de graduación, estándares para educadores y personal educativo, estándares de infraestructura, estándares de gestión, estándares de financiamiento y estándares de evaluación. Lo anterior mediante cuatro enfoques: revisión escolar, benchmarking, garantía de calidad y control de calidad. Por ello establecieron que los factores de apoyo eran la profesionalidad docente y un proceso de aprendizaje de calidad, el apoyo del gobierno y las comunidades locales. Los factores inhibidores son el comportamiento indisciplinado de los estudiantes, la falta de financiamiento y de recursos tecnológicos de información.

En el trabajo de Atasoy (2020) el objetivo fue identificar la relación entre las actitudes de liderazgo de los directivos, la cultura escolar y su habilidad de gestionar los cambios organizacionales, en las percepciones de los profesores. En el estudio, su diseño fue cuantitativo, la muestra del estudio comprende a 382 profesores seleccionados aleatoriamente que trabajan en el Norte de Chipre,

durante el año escolar 2019-2020. Los instrumentos fueron las escalas de cultura escolar, de gestión del cambio organizativo y de estilos de liderazgo. Además de las estadísticas descriptivas, los datos se analizaron mediante correlaciones de Pearson y regresión. Los profesores tenían una impresión alta de la cultura escolar y media del cambio organizativo, mientras que los directores mostraban rasgos de liderazgo transformacional. Se evidenció que las presunciones de que el liderazgo transformacional ejecutado por los directores apoya en mayor medida el efecto positivo en los profesores que el liderazgo transaccional y contribuye a una cultura escolar positiva y al fortalecimiento del proceso de cambio organizacional de las IE. Los modelos sugeridos en el estudio muestran que la cultura escolar puede ser efectiva para reducir los comportamientos negativos de los profesores con respecto al cambio organizacional.

En este estudio, de Díez et al. (2020) su propósito fue evaluar 14 centros educativos donde se había implementado: el EFQM y PCI promovido. El EFQM, utilizado inicialmente por empresas. Comprendía nueve factores que fueron traducidos al contexto educativo: liderazgo, políticas y estrategias, gente, colaboraciones y recursos, procesos, impacto en las personas, impacto en los clientes, impacto en la sociedad y principales impactos de una organización. De los diez componentes que conforman el rendimiento de una organización; los cinco primeros examinan el proceso y cómo puede mejorarse, mientras que los cuatro últimos consideran los resultados. El aprendizaje y la invención son los medios por los que se progresa. Currículo, familia y comunidad, énfasis institucional, estructuras organizativas, relaciones y convivencia, tutoría y orientación, y gestión y servicios son los siete aspectos que se examinan. Lo que entendemos por "impacto" son los cambios que se producen dentro y fuera de una escuela. La investigación cuantitativa se centró principalmente en dos dimensiones. La primera se centró en la planificación de la enseñanza, las líneas abiertas de comunicación y los incentivos para los educadores.

Nacionales

En el artículo de Barriga et al., (2023) de su estudio, cuyo propósito fue examinar la CE en instituciones de educación básica regular. La metodología

empleada se basó en una revisión de la literatura, siguiendo el protocolo PRISMA, para seleccionar 25 trabajos de Scopus, Web of Science y Scielo. Los resultados revelan que la CE no puede ser estandarizada, sino que debe ser vista como un objetivo más que como una medida de éxito de una institución específica. En sus conclusiones, se destaca la necesidad de considerar la calidad educativa, la política educativa y los desafíos pedagógicos desde una perspectiva que enfatice una mayor dedicación y responsabilidad social, promoviendo la colaboración de todas las partes involucradas en el funcionamiento de la institución.

Por su parte, en el estudio de Agreda et al. (2023) su propósito fue investigar la percepción de los directores de inicial en la UGEL San Martín, en 2021, y determinar la relación entre las variables GE y la calidad de los locales escolares. La metodología utilizada fue aplicada, descriptiva correlacional y no experimental, con un diseño de corte transversal. La muestra fueron 100 directores. Se emplearon cuestionarios específicos para cada variable y el análisis se realizó utilizando la prueba chi-cuadrado de Pearson. Concluyen indicando que existen pruebas estadísticas que rechazan la hipótesis nula porque el análisis arrojó un valor de 40,276 con una probabilidad de 0,000. Este valor se compara con el nivel de significación definido en 0,05 y de confianza del 95%. En su último punto, afirman que existe una fuerte correlación entre la administración educativa y el nivel inicial de calidad de las instalaciones de los colegios públicos.

El estudio de Alarcón (2023) se planteó examinar la relación entre la GE y la CE en estudiantes que finalizan la educación secundaria. Se abordó desde un enfoque metodológico hipotético-deductivo, de este modo formuló hipótesis tanto generales como específicas, seguido de la demarcación y medición de variables estadísticas descriptivas e inferenciales para comprender la realidad y sus problemas. En relación al diseño, fue cuantitativo, evaluativo y correlacional, involucrando a 20 docentes y 60 estudiantes. Para la recogida de datos se utilizó un cuestionario y para el análisis el programa informático SPSS. Los resultados mostraron un vínculo altamente significativo entre las variables estudiadas, con un coeficiente de correlación de 0,713, cuando se aplicó la prueba de correlación

de Spearman con un valor de p=0,000 (p<0,05). Esto demuestra que los métodos de gestión educativa influyen significativamente en la CE.

En la investigación de Rojas et al. (2023) se propusieron explorar la relación entre la administración educativa y la calidad de los servicios pedagógicos en IE de Villa María del Triunfo. Para alcanzarlo, realizaron una investigación en cuatro escuelas de esta zona, con la participación de 193 profesores. La metodología fue de naturaleza cuantitativa, diseño transversal con datos de nivel ordinal y el método hipotético-deductivo. Desde una perspectiva descriptiva correlacional. Los datos se recogieron mediante encuestas de tipo Likert. A partir del análisis de los datos mediante el coeficiente Rho de Spearman, que arrojó un valor r de 0,137 con un nivel de significación de 0,077, se concluyó la existencia de una relación significativa entre la gestión educativa y la calidad de los servicios educativos en los cuatro centros investigados.

El trabajo de investigación de Apaza y Rivera (2022) se planteó el objetivo de describir la gestión educativa como un factor crucial para alcanzar la calidad en la educación, centrándose específicamente en los directivos. Adoptaron un enfoque descriptivo con el fin de caracterizar la gestión del director en la Institución Educativa "Gustavo Mohme Llona" en 2016. Estos encontraron que la gestión de quien dirige ha sido poco efectiva. Los investigadores concluyeron que las tres dimensiones de la gestión permiten evaluar el desempeño de una institución educativa, y que la calidad educativa, definida como la capacidad de adaptarse a un propósito, busca brindar al director autonomía y empoderamiento para lograr los objetivos establecidos.

En el artículo de Huapaya (2019) se propuso el objetivo de analizar la gestión por procesos orientada hacia la CE en Perú. En términos metodológicos, empleó un enfoque analítico con un diseño bibliográfico, para lo cual mediante un análisis de diferentes fuentes se organizaron y clasificaron extractos de estas para determinar su muestra. Se destaca que la gestión por procesos en las IE del Perú es relativamente nueva, lo que implica un cambio de paradigma en el modelo previamente utilizado. Se señala la necesidad de llevar a cabo jornadas formativas dentro de las comunidades educativas para que puedan adoptar de

manera efectiva los cambios propuestos. Se resalta que no es posible lograr una gestión por procesos de CE si los miembros involucrados no se involucran activamente en su consecución. Se destaca que los lideres autoritarios y punitivo son reemplazado por otros transformacional, que no busca castigar a quienes cometen errores, sino entender por qué se produjeron y utilizar esas experiencias para que la organización aprenda que se conduzca a una mejora constante.

2.2. Bases teóricas

Para sustentar teóricamente esta investigación, se configuró a partir de fundamentos epistemológicos, teóricos y empíricos, de investigadores y autores disponibles en torno a las variables GE y CE. De esta manera, se puede ofrecer una amplia perspectiva que sirvió para comprender el las dimensiones del problema analizado, y las posibilidades de solución en la práctica educativa.

2.2.1. Gestión educativa

2.2.1.1. Definiciones concepto de GE

Espíritu, citado por Guivin (2018) menciona que “la gestión educativa está unida a los procesos organizados que va a facilitar que una institución logre sus objetivos y metas planificadas” (p. 26). Por tanto, la gestión de la educación conlleva un ciclo que: diagnostica, planifica, ejecuta, hace seguimiento y valora, que fortalecerán los lineamientos estratégicos para obtener los resultados del plan. La GE es un aspecto esencial en la cotidianidad de los colaboradores en la organización, por lo que las metas del plan se pueden alcanzar en su totalidad.

Rico (2016), indicó que los lineamientos para la democratización de los métodos ambientales y los sistemas educativos permiten la creación de docentes para enfrentar los nuevos desafíos impuestos por los cambios significativos en la globalización de la GE. El diagnóstico y evaluación de las políticas educativas en el entorno actual, el protagonista del círculo educativo -es decir, la persona que lidera el proceso de GE para mejorar la CE- debe asumir la responsabilidad de la tecnología y la innovación educativas. En la GE no solo es necesario formar a los docentes o gestores educativos que realizan la gestión educativa. Sin embargo, el autor citado afirma que: "se deben observar los principales factores: planificación, equidad, calidad, responsabilidad, manejo de recursos y colaboración en el sector educativo, que permitirán que la gestión general mejore la calidad de la educación". (p. 57).

Ahora bien, la definición que sirvió como base para la investigación es la acuñada por la resolución ministerial 168-2002 (Minedu, 2002) en la que menciona que la GE que ejercen los directivos del ámbito de la educación trabajan para garantizar que los marcos administrativos y pedagógicos y los procesos internos de sus instituciones sean democráticos, equitativos y eficientes, de modo que todos los estudiantes -de todos los niveles- logren su pleno potencial como individuos y contribuir al progreso de la nación hacia la democracia y la prosperidad mediante sus propias aportaciones únicas. Tanto en términos de gestión como de educación y comprensión de la gestión, esta definición pretende democratizar el sistema. Así, un liderazgo competente indicará la maduración de personas cualificadas para construir una nación democrática.

2.2.1.2. La GE en la actualidad

Según el informe de la Tercera Conferencia Nacional de la Red de Administradores de Educación del Perú, los antecedentes para el análisis de la GE actual se fundamentan en un análisis durante 2018, que se caracteriza por una enorme agitación política que obliga a los gobiernos a adoptar una serie de acciones. La actual prioridad del gobierno N 018-2018-PCM está señalada en la política general de gobierno aprobada por DS. Entre ellos, los temas de educación se relacionan básicamente con ciertos indicadores para monitorear la mejora del aprendizaje en las áreas rurales, que es el objetivo del eje "desarrollo social" uno (Edugestores, 2019).

En tales circunstancias, y cuando se eligen nuevas autoridades regionales, los nuevos líderes de los gobiernos regionales han criticado cada vez más la tendencia de la GE centralizada en el proceso de implementación del currículo nacional de educación básica, el nombramiento de directores de UGEL, etc., lo que evidenció el primer conflicto entre el gobierno central y los gobiernos locales.

Si observamos la participación en diferentes niveles de gobierno, podemos observar lo siguiente:

- Gobierno Nacional: Buscando lograr una expresión nacional sin fortalecer las relaciones intergubernamentales, con énfasis en la directriz 4.3. PGG se compromete a mejorar el desempeño académico de los estudiantes, con un enfoque en grupos con brechas más grandes.
- MINEDU: Implementar la misión de la CNEB, enfatizar los métodos de igualdad de género, mejorar la ECE y la gestión de élite en las áreas rurales y la "Ley de Reforma Docente".
- DRE: gobierno regional de la UGEL: su función es diversificar la CNEB, mejorar el estatus de los directores de la DRE y la UGEL y lograr una mayor autonomía para la gestión descentralizada.

En tal sentido, es posible inferir que la GE, implica una serie de acciones de diversa índole que involucra a los integrantes de las comunidades educativas,

que delimita las actividades y responsabilidades cada uno, y aunque existes diferencias, en la práctica deberían complementarse a favor del bienestar de los estudiantes. De acuerdo a lo dicho en el "Marco de Buen Desempeño Directivo" (Minedu, 2014a), en los últimos 100 años, casi su totalidad, se han producido cambios, revisiones y ajustes todas las instituciones, a excepción de las escuelas. Como espacio social, las escuelas tienden a ser menos dinámicas y más estructuradas como las instituciones históricas. Tenemos una nación con bajos logros de aprendizaje en las evaluaciones nacionales e internacionales, que es otra parte del análisis del problema.

Lo anterior puede atribuirse a la estructura institucional de las escuelas tiene diferencias sustantivas entre lo que se entiende por educación y las necesidades educativas del siglo XXI. Según Guadalupe et al. (2017) un número significativo de instituciones, presenta una serie de características que sostienen la afirmación anterior, entre otras es posible hallar:

- GE unificada centrada en la gestión diaria, centrada en la administración y separada del aprendizaje.
- Las herramientas de gestión del cumplimiento normativo son solo de supervisión y poco funcionales.
- Participación de familias y comunidades solo como proveedor de recursos.
- Falta de confianza, sumisión y disputas, como forma de relación entre los participantes del mundo educativo.
- Gerentes autoritarios o poco tolerantes.
- La relación, entre los integrantes, vertical y enfocada en lo normativo entre IEy ejemplos de gestión descentralizada.

Al respecto, Sánchez-Buitrago et al. (2022) señalaron que, en Latinoamérica, el reto es considerable a la hora de responder a las innumerables demandas que se plantean al sistema educativo para que logre alcanzar la coherencia y eficacia que ameritan sus habitantes. Sin embargo, para obtener mejoras en los aprendizajes tanto para los alumnos como para la sociedad en su conjunto, es esencial abogar por una reforma educativa que modifique con éxito la motivación,

la estructura y la organización de las escuelas. Ello se desprende del hecho de que la investigación sobre las escuelas de éxito, se sustenta en la idea de que se deben mejorar diversos procesos complejos, como el proceso de enseñanza, la autonomía escolar, el liderazgo y la calidad de la gestión, así como la participación social y el diseño de políticas educativas que sitúen a los alumnos y a las instituciones educativas en el centro de los debates académicos y políticos.

En este sentido, la OCDE (2009) indicó que, para alcanzar el éxito, en los aprendizajes que logran los escolares, y en el progreso de la escuela como organismo. Es necesario que implementen transformaciones profundas orientadas hacia:

- Modelo de GE centrado en el aprendizaje, a partir del liderazgo docente del equipo directivo, esto proporciona a cada alumno, condiciones mínimas para construir los cimientos, ideales y aprendizajes necesarios.
- Democratización de los centros escolares, y en sintonía con las necesidades y antecedentes de la escuela.
- Escuelas que acojan a sus integrantes, fundamentada en relaciones orientadas a la convivencia pacífica, democrática e intercultural entre todos sus miembros, y establece vínculos con familias y comunidades. Utiliza una orientación hacia el respeto a los derechos como marco, reconoce la necesidad de una gestión basada los procesos, cuyo objetivo es lograr un aprendizaje de alta calidad a través de la tolerancia y la equidad.

2.2.1.3. Importancia de la GE

Rico (2016) menciona que, en la GE, se debe considerar el proceso de gestión en el ambiente educativo. En este, no solo se determina la tecnología y el proceso práctico del sistema educativo; en el campo educativo, la gestión del

proceso no es solo el establecimiento de maquinaria y tecnología. Los métodos también deben dar prioridad a la educación como medio de capacitar a los individuos y las comunidades para que alcancen sus aspiraciones. En lo que respecta a la educación, el objetivo de la EC dentro de la GE es crear una sociedad que prospere mediante el establecimiento de buenas instituciones y normas sociales.

En este caso, el proceso de GE se vuelve más económico, es decir, se brinda educación, y no se considera la calidad de la educación a la hora de formar la capacidad intelectual. El proceso es muy activo y requiere del compromiso de los administradores, porque es el cultivo del pensamiento y la capacidad. Requiere la participación total del sector educativo. Por último, Rico (2016) indica que “en el proceso de GE no solo se relaciona la institución en sí, se desarrolla más el proceso educativo, es decir, la gestión educativa debe transformarse en el cultivo de la capacidad de las personas”. (p. 59).

En este sentido, el “marco de desempeño” bien ejecutado es un dispositivo situacional para la reformulación de los centros educativos y parte de las políticas de crecimiento de los profesionales de la educación priorizada a sus grupos constituyentes. En el Plan Estratégico Departamental 2012 (PESEM) se formularon recomendaciones para la gestión de estas: se indica que estas deben responsabilizarse de dirigir las transformaciones en la enseñanza, para que toda la organización pueda enfocarse en los aprendizajes (MINEDU; 2012); por lo tanto, las IE en este campo, persiguen que, el primer resultado de la reforma es la necesidad de seleccionar, capacitar y organizar a los gerentes de manera ordenada. Por lo tanto, el desempeño gerencial es considerado como un mecanismo estratégico para concretar aquello que se proyecta dentro de la política integral para el desarrollo de los equipos gerenciales.

2.2.1.4. Dimensiones de la GE:

Jiménez-Cruz (2019) indicó que la GE comprende varias dimensiones que abarcan aspectos tanto administrativos como pedagógicos, orientados a garantizar el funcionamiento eficaz de una institución educativa y el logro de sus objetivos. Esta aboga por una asociación entre administradores escolares, instructores, estudiantes y la comunidad en general con el propósito de mejorar la CE. Estos grupos participan en sentar las bases de la estructura y las metas institucionales. Esto sigue siendo necesario, pero los líderes no lo transforman en proyectos que marquen la diferencia. En lugar de tratar los documentos como una colección de registros históricos, deberían verse como una fase clave para tomar mejores decisiones estratégicas que tengan en cuenta las necesidades de las personas y el entorno.

Estas dimensiones pueden variar según el contexto y las necesidades específicas de cada institución, para la UNESCO (2011) en su "Manual de Gestión para Jefes de Instituciones Educativas", fueron definidas como sigue: algunas de las más comunes incluyen:

A. Dimensión institucional:

Esta fortalece la organización de los participantes del sector educativo para desarrollar las actividades exitosas de la institución en el marco del sistema de la administración de educación. En este caso, es necesario considerar la estructura formal: organigrama, respetar su tiempo y espacio de acuerdo con las responsabilidades laborales profesionales, y considerar la estructura informal: relaciones mutuas, conexiones, hábitos diarios, costumbres, etc. A nivel institucional, mejorar Las habilidades y habilidades de los individuos y los grupos son importantes. Con el fin de permitir que la organización se despliegue de forma independiente para realizar la estrategia de gestión de la educación, desde una misión, una visión y unos objetivos.

B. Dimensión Pedagógica

Se refiere a acciones, estrategias y decisiones encaminadas a promover la calidad de lo que se enseña y cómo se aprende. Esta incluye aspectos curriculares, los métodos y enfoques pedagógicos, la estimación del aprendizaje, la formación continua del personal docente, la atención a la diversidad, y la disposición de un ambiente escolar apropiado para el desarrollo integral de los estudiantes. “También se va a realizar la relación docente alumno, capacitaciones al docente, la interrelación docente y comunidad educativa”. (p. 36)

C. Dimensión Administrativa

En este sentido, remite a las estrategias y acciones de GE se utilizan para tomar de decisiones con el fin de alcanzar las metas planificadas de la institución; para ello, es necesario adoptar procedimientos administrativos: planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar, e interactuar con los actores del sector educativo. Integrarse orgánicamente y cumplir con las normas y reglamentos de manera ética y moral, y supervisar la responsabilidad por el buen desempeño de sus funciones. Proceso de enseñanza. Asimismo, se evaluará el desempeño de los docentes en sus labores.

D. Dimensión comunitaria

La dimensión comunitaria se enfoca “en observar y analizar como la institución se interrelaciona con la comunidad educativa para realizar sus proyecciones sociales, alianzas estratégicas con las empresas de los sectores público y privado con la finalidad de lograr la calidad educativa” (p. 37). Del mismo modo, trabajar con personas de la comunidad educativa de forma integrada para colaborar con la cultura y el espíritu empresarial de los estudiantes.

2.2.1.5. Sistema de Dirección Escolar

En los campos donde el proceso educativo de las escuelas y otras áreas experimenta diversas acciones y espacios organizativos, los gerentes necesitan tener un referente para reorientar el trabajo de los directores en todos los aspectos: desde las aulas a la vida institucional, desde los “estrictos” a los “métodos pedagógicos” (Cueto, 2016). Los conceptos hacen referencia a diferentes cuestiones organizativas, que imposibilitan la consecución de determinados procesos docentes característicos, pasando del trabajo administrativo al trabajo centrado en el proceso docente, y proceder con la referencia de las recomendaciones de buen desempeño. La evidencia en el país y en el extranjero muestra que cuando el director de la escuela completa la tarea bajo el liderazgo de la enseñanza, es decir, cuando establece la meta como meta de aprendizaje, su comportamiento tendrá un efecto favorable en los logros escolares.

En Perú, menciona Aravena (2020) un número importante de las tareas asignadas a los directores por ley son administrativas, con lo cual se limita otros enfoques de liderazgo. El método para elegir, designar o nombrar a los directores, el inestable estatus laboral, lo variado de las estructuras y tipologías escolares, la falta de formación y recomendaciones sobre la capacitación requerida, y la coexistencia en puestos y funciones de docente-director agravan esta situación. Hay una falta de liderazgo docente en su práctica junto a otros aspectos problemáticos. Los requisitos para mantenerse por periodos en las funciones de gestión están un tanto descontextualizadas, porque la durabilidad y el tiempo de los servicios de gestión no aseguran que esta sea buena. De este modo, en el “Marco del Buen Desempeño Directivo” (2014), se delimitan dos ámbitos son: administrar las circunstancias; y dirigir las prácticas pedagógicas para mejores aprendizajes. La expectativa para los directores en Perú es evidente: desempeñarse como líderes en materia pedagógica.

En este caso, la "Ley de Reforma Docente", Ley N ° 29944 y su reglamento regido por el Decreto Supremo N ° 004-2013-ED (Minedu, 2013), conforman el único marco legal de los docentes y prevé de todos modos para el contribuir a desarrollar profesionalmente a los docentes. Posibilidad. La sociedad reconoce su trabajo y otorga recompensas, incentivos y recompensas. De acuerdo con el “Marco de Buen Desempeño del director” (Minedu, 2014), mencionó que, dado que el marco regulatorio anterior considera los aspectos clave de la capacitación, evaluación, tareas e incentivos, la concepción y ejecución de un sistema de gestión escolar puede considerarse como una estrategia de política. Para que se pueda tener un conocimiento integral e integral de los elementos propuestos por la ley a partir del marco de buen desempeño del personal administrativo.

2.2.1.6. Función de los directivos educativos

Koontz et al., citado por Guivin (2018) sostienen que “Los directivos educativos tienen la responsabilidad de proveer una estructura funcional para organizar los procesos administrativos: planear, organizar, integrar personal, dirigir o controlar” (p. 31).

a. Planear: Koontz et al. (2012) aseguran de que incluya la predeterminación de las acciones a tomar a corto, mediano y largo plazo; los gerentes ajustan las tareas, la visión y las metas para lograr las metas organizacionales. “El directivo debe planificar las actividades y estrategias futuras como contratar personal, capacitar el personal, antes de tomar decisiones debe planear, hacer el análisis y diagnóstico el FODA de la institución, planes de contingencia frente a los conflictos”. (p. 30).

b. Organizar: Koontz et al. (2012) mencionan que es la capacidad de la organización para ayudar a los trabajadores a alcanzar sus objetivos y

cumplir las tareas asignadas mediante la adhesión a sus principios rectores. Aquí es donde se elabora el marco de la organización para que los empleados puedan trabajar juntos para lograr sus objetivos y rendir mejor de acuerdo con sus funciones laborales. En la actualidad, los directivos se enfrentan a problemas laborales y al empeoramiento del entorno de trabajo.

c. Integrar Personal: Koontz et al. (2012), asumen que el puesto debe cubrirse en esta etapa y comenzar a trabajar; en atención a la estructura de la organización, el objetivo principal es reclutar talentos, seleccionar trabajadores según el perfil del puesto, y luego capacitar a los trabajadores para evaluar su desempeño en el lugar de trabajo y determinar si existe un trabajo para ellos dentro de la organización. Del mismo modo, si los trabajadores están desempeñando sus funciones con eficacia y eficiencia.

d. Dirigir: Se establece que el plan debe ejecutarse en esta función, y el gerente debe estar presente para tomar decisiones correctas y contribuir a la realización de las metas de la organización y del plan del equipo. La capacidad del directivo para inspirar a su personal y garantizar una remuneración justa depende de sus dotes de liderazgo. Un buen comunicador es esencial para satisfacer las exigencias de los empleados y facilitar la consecución de los objetivos colectivos e individuales (Koontz et al., 2012).

e. Controlar: Se trata de la última etapa del proceso de evaluación, que consiste en comprobar si hay errores, medir los progresos y solucionar cualquier problema con los resultados previstos de la organización: Para alcanzar los objetivos planificados, es necesario aplicar procesos correctivos (actividades de control), como revisar los registros de inspección, los presupuestos, los gastos, las convocatorias de empleados, el rendimiento laboral y los registros de proveedores. Solicite información sobre los resultados planificados y siga mejorando a lo largo de este proceso (Koontz et al., 2012).

2.2.2. Calidad de la educación (CE)

2.2.2.1. Definiciones de calidad

Ante los desafíos que plantea la CE, es necesario profundizar en las implicaciones teóricas y conceptuales de la expresión. De este modo la, calidad para Diaz Muñoz, & Salazar Duque (2021) es el grado en que un producto, servicio o proceso cumple con las expectativas, requisitos o estándares establecidos, y es capaz de satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios o clientes. Implica la excelencia en términos de diseño, funcionalidad, confiabilidad, eficiencia y satisfacción del cliente, así como el cumplimiento de los requisitos legales y regulatorios pertinentes. La calidad también abarca la mejora continua, la innovación y la adaptación a los cambios del entorno para mantener o mejorar su nivel de excelencia.

2.2.2.2. Definiciones de CE

La CE va más allá del rendimiento escolar de los estudiantes e implica la cohesión entre los elementos del sistema. Esto incluye la pertinencia y relevancia de la enseñanza con respecto a la expectativas e intereses de los alumnos y la sociedad, la efectividad en el logro de los objetivos, la suficiencia y eficiencia de los recursos utilizados. La equidad también es fundamental, ya que una educación desigual no puede considerarse de calidad. Esta no solo se evalúa a corto plazo, sino que también se considera su impacto a lo largo de todos los ciclos educativos desde la infancia a la adultez (Bonifacio, 2018). Al respecto, Álvarez et al., citado en Luza (2017) manifiestan que la CE “dependerá del concepto de educación que educadores y directivos posean, así como de cuáles son los objetivos que se pretenden para ella, los cuales deberán reflejarse en la

calidad de vida de los niños" (p. 21). Luego de analizar según los métodos tradicionales, en la medida en que los alumnos aprenden dentro de un sistema educativo se considera una medición de su excelencia. Pero, por el momento, se trata sólo de una consideración adicional; normalmente se tiene en cuenta la calidad del sistema escolar.

A su vez, es igual al grado de aprendizaje de los alumnos del sistema, pero, en el presente, esta visión solo se considera como un factor más porque la calidad. "refleja las relaciones de coherencia entre todos los componentes del propio sistema" (INEE, 2006, p. 9). Para el Minedu (2013), los usuarios que se convierten en padres se preocupan por obtener calidad. Entre estos usuarios, los estudiantes estarán satisfechos con los servicios prestados, es decir, confían en que sus hijos están en las mejores manos, y la facultad y el personal hacen un buen trabajo por ellos. Totalmente preparado y ejemplo para los niños, demostrando que el ambiente y la infraestructura institucional son adecuados, los servicios de saneamiento son óptimos, el trato del personal es amable y los trámites son conducidos con eficiencia y rapidez.

Para Orozco et al. (2009), desde la postura de la EC, es obvio que, en términos de estándares mínimos, los problemas de calidad no pueden considerarse relacionados con la eficiencia del sistema educativo. Más bien se refiere a consideraciones morales sobre las metas educativas y la correspondencia que se establece entre estas metas y los medios para alcanzarlas. La CE es "el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar el reto del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo toda la vida" (IPEBA, 2011). Tiene un significado amplio y amplio y no se limita al desarrollo de conocimientos y habilidades básicos. Está en el desarrollo de la competencia, es la posibilidad de obtener las oportunidades necesarias para lograr un logro integral, ampliando los horizontes de la felicidad y la ciudadanía. Poggi (2010) estima con el referente del modelo de la EFQM (2005) "la calidad en la educación se ha definido mediante un sistema de coherencias múltiples cuyas notas son funcionalidad, eficacia y eficiencia" (p. 36).

2.2.2.3. Concepciones de la CE

Para citar el concepto de CE, muchos investigadores se centran en la enseñanza. De manera similar, algunas definiciones ponen en primer lugar el plan de estudios, los estudiantes, los maestros y toda la institución. Existen diferencias entre aquellas que están centradas en:

- Los docentes: les da a estos un papel fundamental, ya que son responsables de impartir el currículo de manera adecuada, adaptándolo a sus exigencias y estilos de aprendizaje de los alumnos. "El propósito del estudio de la calidad de la educación, consiste en entenderla mejor, en aclarar cómo puede alcanzarse y en canalizar los recursos para ayudar a todos los profesores a perfeccionar un nivel actual de rendimiento y a satisfacer así las expectativas públicas de la inversión en el sistema educativo" (Wilson, citado por Sarria, 2010).
- El currículo: es aquella que persigue que este sea relevante, actualizado y alineado con los estándares educativos para asegurar que “los estudiantes adquieran los conocimientos y habilidades para su desarrollo integral”. "La calidad consiste en planificar y evaluar el currículum óptimo (según los criterios de cada país) para cada alumno, en el contexto de una diversidad de individuos que aprenden" (Wilson, citado por Sarria, 2010).
- El centro educativo: dado que en sí mismo desempeña un papel importante en la calidad educativa al proporcionar un entorno seguro, inclusivo y propicio para el aprendizaje. Esto implica contar con infraestructura adecuada, recursos educativos suficientes y un clima escolar positivo que fomente el deseo de participar y que los comprometa en actividades y experiencias significativas. En términos de productos efectivos, la CE depende fundamentalmente de lo que sucede en las escuelas, la estructura y el proceso de las IE (De la Orden, 2009).

- La enseñanza: caracterizada por ser activa, participativa y centrada en el estudiante, que promueve el desarrollo de habilidades de pensamiento crítico, creatividad y resolución de problemas. Los docentes deben emplear metodologías pedagógicas efectivas y diferenciadas que se ajusten a las necesidades individuales de los estudiantes, así como utilizar tecnologías educativas pertinentes para enriquecer los procesos.
- El aprendizaje: mismo que se produce cuando los estudiantes están activamente comprometidos en el proceso educativo, desarrollando un entendimiento profundo y significativo de los conceptos y habilidades. Esto se logra a través de experiencias de aprendizaje prácticas, colaborativas y contextualizadas que les permitan aplicar lo que han aprendido en situaciones reales.

La definición anterior proporciona información sobre las metas que se deben alcanzar en la tarea educativa y la contribución de los roles y elementos del sistema. Delgado, citado en Vásquez (2013) insiste en que la investigación sobre CE o educación de calidad que se aborda en América Latina involucra tres áreas: aulas o aulas; asumiendo que la CE debe pasar ciertos indicadores para lograr sus metas. En este sentido, es un problema relacionado con la tecnología educativa necesaria para optimizar el proceso educativo.

La segunda área es la de las instituciones educativas, en la cual la calidad de la educación debe estar reflejada en los documentos de gestión. También esta problemática está relacionada con la falta de gestión de aseguramiento de la calidad, y se puede observar que, en diferentes planes, se siguen estrictamente los lineamientos del Ministerio de Educación, independientemente de la particularidad y realidad de cada institución educativa. La tercera área es la Dirección de la UGEL a nivel local, que supervisa y da seguimiento a la GE y los documentos de calidad del Ministerio de Educación a nivel descentralizado, debiendo reflejar las características del currículo desde los siguientes aspectos (Guadalupe et al., 2017). Flexible y diversificado, aunque la rigidez de su aplicación olvida la naturaleza de estas características.

2.2.2.4. Componentes básicos de la CE

Existen cuatro componentes básicos según Gautier, citado en Castillo (2019):

a. **Conmensurabilidad:** reducir los componentes a estudiar, los que presentan un mismo patrón que pueda compararse.
b. **Adición:** Acumular los componentes sin tomar en cuenta sus diferencias individuales.
c. **Maximización**: alcanzar el mayor logro en forma personal y colectiva.
d. **Preferencias exógenas**: vinculadas con la sociedad.

2.2.2.5. Factores que inciden en la CE

Bolaños, citado en Catillo (2018) se consideran los siguientes factores:

1) Recursos que emplean los docentes para orientar a los escolares.
2) La cantidad de alumnos atendidos por los profesores.
3) En muchas comunidades pequeñas del país no se proporcionan libros de texto ni de referencia.
4) El proceso de enseñanza y las estrategias utilizadas por el docente en sus prácticas diarias.
5) Los rasgos propios de la personalidad del docente, algunas de las cuales son positivas y muchas otras no conducen a mejoras para alcanzar una educación de calidad.
6) Condiciones materiales, salariales y sociales relacionadas con ejercicio de la profesión, que también son factores importantes y

> decisivos para la imagen nítida del producto final, muchas veces inconsistentes con los resultados esperados.

Sin embargo, para Luque, citado en Castillo (2018), estos abarcan:

> **Factor 1:** La educación pretende ser relevante tanto para los individuos como para la sociedad. Cuando las personas son capaces de aprender las cosas que necesitan saber en el momento adecuado, en el contexto de su vida y de la sociedad, y con agrado, podemos decir que la educación es de alta calidad. Una educación de calidad para todos debe ser eficiente, eficaz y pertinente.
>
> **Factor 2:** Una población educada, un liderazgo político fuerte y unos funcionarios administrativos competentes son las señas de identidad de una sociedad que valora y apoya a sus educadores, de acuerdo con las opiniones, la autoestima y la autovaloración de las clases pertinentes. Al mismo tiempo, los educadores respetados se valoran a sí mismos; aprenden de sus errores en lugar de machacarse por ellos. En lugar de culpar totalmente a sus alumnos de los problemas que puedan haber surgido durante la clase, estos educadores fomentan un ambiente alentador, esencial para una buena educación.
>
> **Factor 3:** La integridad y competencia de los educadores. La conexión entre la sociedad y los educadores viene determinada por cómo se estructuran los ideales de los educadores y su capacidad para elegir estratégicamente el mejor enfoque para garantizar que todos los alumnos reciban una educación de alta calidad. Hay cuatro requisitos fundamentales para el desarrollo profesional del profesorado: la calidad de la formación que reciben los profesores después de graduarse; la frecuencia y permanencia de las actualizaciones y mejoras de la calidad; la fiabilidad de esas actualizaciones y mejoras; la eficacia de la gestión y supervisión a nivel escolar; y la garantía de la participación del

profesorado. Hacer algo que sirva de puente entre los conocimientos académicos y la experiencia práctica.

Factor 4: Liderazgo de directores y personal de nivel medio. Existe evidencia de que las tareas regulares y de efectividad están altamente correlacionadas con la gestión de la IE para fomentar un aprendizaje de alta calidad. Las tres particularidades de estos ejecutivos son: aquellos que otorgan gran importancia a la función de formación de IE; los que tienen la capacidad de establecer un "significado" para toda la organización y cada grupo y personas que componen la organización, y los que tienen la capacidad de establecer efectividad en la organización.

Factor 5: Trabajo en equipo dentro en el centro y con las diferentes instancias del sistema. Muchas investigaciones han demostrado que las IE que intentan establecer una educación de alta calidad son aquellas donde los adultos trabajan juntos, y si los integrantes del sistema en su totalidad cooperativamente se integran como equipo ello permea y se consolida para alcanzar la eficacia.

Factor 6: La asociación entre la escuela y otros centros académicos. En el esfuerzo común por mejorar las oportunidades educativas, las familias, las empresas y los medios de comunicación desempeñan un papel importante.

Factor 7: La estructura del plan de estudios es un reglamento administrativo necesario, aunque no es suficiente para lograr una CE.

Factor 8: El suministro, la calidad y la accesibilidad de los recursos educativos. No se puede alcanzar la calidad educativa a menos que exista un amplio entorno de materiales didácticos y que los educadores se dediquen moralmente a la creación, adaptación y utilización de recursos educativos.

Factor 9: Diversidad y calidad de la docencia. Cuando la distancia entre el producto y los usuarios pedagógicos es más cercana, la calidad de la educación mejorará mejor porque los hace relevantes.

Factor 10: Incentivos materiales, socioeconómicos y culturales.

2.2.2.6. Requisitos para la CE

Gómez et al. (2010) indica que para lograr constituir una educación con calidad se requiere de:

- Un objetivo, situar al estudiante al nivel de las circunstancias actuales, de tal manera que pueda llegar a desarrollarse a sí mismo de manera propia y de manera diferente a los demás.
- Planteamientos y logros de acuerdo a los objetivos, las particularidades, especificidades y las necesidades del propio país.
- Estudiantes de educación básica regular y superior, con profunda identidad con su país, que estén a gusto y satisfechos con lo que les ofrece para su bienestar y desarrollo.
- Guarda todo el trabajo de cada estudiante en manos de cada alumno como resumen del mundo de la vida y lo pone en su tiempo.
- Preparación del estudiante para el futuro laboral, ya que cada ciclo los prepara para mejorar sus condiciones y acceder a una remuneración justa.
- Una institución vinculada y trabajando a favor del medio ambiente y la comunidad de la que forma parte, en el dónde se encuentra, a un determinado contexto y al servicio de sus comunidades.
- Que el ser humano se eduque total y constantemente.
- Educadores identificados con papel de guía.

2.2.2.7. Principios para lograr la CE

Van Der Berghe, citado en Miranda et al. (2012) sugiere que el objetivo primordial de la estrategia y las prácticas de gestión de la organización es el compromiso continuo de todos los miembros de la organización. En lo que se refiere a los fundamentos de la gestión de la calidad, destaca las siguientes características e ideas comúnmente aceptadas por los autores como

fundamentales para la constitución de sistemas de calidad en las organizaciones educativas:

- Un procedimiento diseñado para satisfacer las necesidades y expectativas de los estudiantes, que son los principales beneficiarios.
- La mejora perpetua de todo aquello a lo que la organización aspira y es capaz de lograr.
- El aseguramiento de calidad de los procesos internos representa el establecimiento de puntos de referencia que delineen los métodos para alcanzar ese estándar y garanticen la adhesión a esos estándares.
- Tras identificar los elementos fundamentales de la organización, la orientación a los procesos dicta que la calidad de un producto o servicio dependerá del rendimiento de todos los procedimientos precedentes.
- Para lograr la calidad, es preferible prevenir que supervisar (mediante una comunicación eficaz, una formación selectiva y una planificación precisa).

Asimismo, Miranda et al. (2012) aseguran que los reglamentos operativos que hacen distinciones entre organizaciones que inspiran y las que no, se distinguen por:

- Coordinar la dedicación y la trayectoria del equipo directivo. La fuerza propulsora desplegada por los equipos directivos debe trasladarse a los otros.
- Es imprescindible una colaboración constructiva y eficaz.
- Garantizar la calidad es responsabilidad colectiva de todos.
- Hay que concentrarse en todos.
- Requiere resolver problemas sistémicos. En este caso, el término "problema" debe definirse como cualquier cosa que tenga potencial de mejora; para lograrlo, hay que identificar las vulnerabilidades de la organización utilizando las metodologías e instrumentos adecuados.

2.2.2.8. Elementos fundamentales de la CE

Según Viveros, referenciado en García (2018), hay trece criterios que se utilizan para determinar la calidad:

1. Lo primero es lo primero: hacerlo correctamente.

2. Satisfacer las necesidades internas y externas de los clientes.

3. Encontrar formas de solucionar los problemas, no limitarse a explicar los errores.

4. Manténgase optimista pase lo que pase.

5. Llevarse bien con la gente.

6. Asegurarse de que los deberes se cumplen puntualmente.

7. Llegar siempre a tiempo.

8. Colaborar amistosamente con los compañeros del equipo.

9. Reconocer cuándo se ha cometido un error y trabajar para solucionarlo.

10. Mantener la actitud, amar, aprender y compartir.

11. Mantén un espacio de trabajo ordenado en cuanto a herramientas y equipos.

12. Asumir responsabilidades e inspirar confianza en las personas.

13. Hacer que los procesos sean menos burocráticos simplificando lo que es complicado.

Estos tienen un lugar oportuno en el proceso y la interacción en la escuela, y los administradores y maestros, padres y estudiantes deben acatarlo para lograr las metas de capacitación y compromiso.

2.2.2.9. Las escuelas eficaces como paradigmas de CE

Yanes (2015) manifiesta que algunas personas creen que la calidad del sistema educativo es un tema que ha aparecido con frecuencia en América Latina y el mundo en los últimos años. Si bien el concepto de "calidad" expresa

relatividad en su definición, sigue siendo un elemento central en el debate académico y público, especialmente cuando se desea debatir algo que se entiende como "acción, plan o programa recomendable". Y quieren implementarlo dentro de la escuela. En este caso, la "calidad" y toda su diversidad semántica toman protagonismo en la discusión.

Es interesante que la calidad de la educación se caracterice por diferentes actores, cuyo propósito principal es el objetivo o las consecuencias positivas, más que la causa de la misma, por eso es interesante analizar la base epistemológica que define la CE. Para la educación y los argumentos utilizados para mostrar unos fundamentos, pero no otros permiten producir procesos educativos de alta calidad en la sociedad actual. Mortimore, citado por Castillo (2018) se caracteriza como: "La escuela de calidad es aquella que promueve el progreso de sus alumnos en una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales" (p. 54), menciona a la vez algo muy importante a tener en cuenta en el estudiante que es su nivel socioeconómico, su círculo familiar y su aprendizajes o experiencias previas. Un sistema escolar que se considere eficaz es el que exige el desarrollo máximo de la capacidad de sus IE para lograr sus objetivos.

2.2.2.10. Eficiencia: ligado a la CE

Emerson, citado por Castillo (2018) menciona que está especializada en el campo de la "ingeniería de la eficiencia" para aumentar y optimizar la productividad. La eficiencia "es la relación entre lo que se gana y lo que se puede ganar", como afirma el autor. El concepto de "porcentaje de eficiencia" tiene su origen en lo anterior y se refiere al método óptimo para realizar o llevar a cabo una tarea determinada (proceso), optimizando así el uso de los recursos (incluidos la mano de obra, la maquinaria y los materiales básicos). La eficiencia se refiere a la disposición estratégica y la coordinación de métodos, técnicas y procesos adecuados para maximizar la utilización de los recursos existentes. La eficacia viene determinada por los medios empleados más que por el objetivo perseguido.

2.2.2.11. Equidad como concepto cercano a la CE

En cuanto a la calidad, igual a, equidad, o “educación para todos”, Muñoz, citado en Castillo (2018) quienes coinciden en que la calidad de la educación sólo es significativa cuando toda la población puede acceder a ella. En particular, los términos equidad e igualdad se utilizan con frecuencia indistintamente; sin embargo, representan marcos conceptuales distintos. La equidad reconoce la diversidad inherente a un contexto dado, mientras que la igualdad presupone que todos los individuos son iguales independientemente de su contexto de pertenencia. A la inversa, la Unesco (2011) define la equidad educativa como la provisión de instrucción que tiene en cuenta las características y requisitos únicos de cada alumno, especialmente en términos de estatus socioeconómico, género u otros factores distintivos.

2.2.3. IE Públicas (IEP)

La Ley General de Educación Ley Nro. 28044 (Minedu, 2003) plantea una definición de Instituciones Educativa (IE) como una “comunidad de aprendizaje, es la primera y principal instancia de gestión del sistema educativo descentralizado. En ella tiene lugar la prestación del servicio. Para efecto de nuestra investigación es de gestión pública” (p. 10). Un fin de la IE es el logro de los aprendizajes y la formación integral de sus estudiantes mediante el Proyecto Educativo Institucional (PEI) que es el principal instrumento que orienta su gestión. Las IE, en su calidad de entornos físicos y sociales, han forjado alianzas con diversas organizaciones locales y han hecho accesibles sus instalaciones para actividades extraescolares y comunitarias, defendiendo así los fines de la educación y sirviendo al mismo tiempo a los fines específicos de las instituciones.

2.2.3.1. Reglamento de la Ley Nº 28044 relacionado con las IE públicas

En el Título I de Fundamentos y Disposiciones Generales, en su artículo 2 inciso “b” indica “El derecho de acceso a una educación de calidad, equitativa, pertinente e inclusiva, y a una educación pública gratuita” (Minedu, 2003, p. 3). Es este fragmento de la ley que nos dice que la educación no solo debe ser de alta calidad, sino que también debe ser gratuita, y menciona que las IEde gestión pública, por ser públicas, no significa que su calidad sea baja.

En el Capítulo II De la calidad y equidad en la educación en su artículo 9 Sobre factores de calidad y medidas de equidad se sostiene que “El Minedu, en coordinación con los Gobiernos Regionales, implementa un sistema de monitoreo y evaluación anual de los factores de calidad educativa y medidas de equidad señalados en la Ley, y adopta acciones que permitan asegurar su cumplimiento” (Minedu, 2003, p. 7) y en art. 10 otorga al SINEACE (Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa) tienen la responsabilidad de velar por la calidad de la educación, y coordinar con los gobiernos regionales para implementar, capacitar y acompañar el proceso de autoevaluación de las instituciones de educación básica regular para asegurar la calidad de la educación en las instituciones de educación pública (Minedu, 2003).

2.2.3.2. Funciones de las IEP

Según la ley citada (Minedu, 2003), son funciones de las IE:

- “De acuerdo con sus valores y lineamientos de política educativa relevantes, elaborar, aprobar, implementar y evaluar el "PEI" y su plan anual y reglamento interno”.
- “La organización, conducción y evaluación de su proceso de gestión institucional y docente”.
- “Diversificar y complementar los cursos básicos, realizar actividades de orientación y seleccionar libros de texto y materiales didácticos.
- Se otorgan los certificados, diplomas y títulos que corresponda”.

- “Brindar planes de apoyo a los servicios educativos en un ambiente y ambiente de aprendizaje favorable de acuerdo a las necesidades de los estudiantes”.
- “Formular, implementar y evaluar el presupuesto anual de la agencia”.
- “Diseñar, implementar y evaluar proyectos de investigación de innovación y gestión docente, experimental y educativa”.
- “Promocionar el progreso educativo, cultural y deportivo de su comunidad”.
- “Colaborar en las distintas acciones vinculadas a la educación de la comunidad”.
- “Participar, con el Consejo Educativo Institucional, en la evaluación para el ingreso, ascenso y permanencia del personal docente y administrativo. Estas actividades se realizan en coordinación con las instancias intermedias de gestión, de acuerdo a la normatividad propiamente específica”.
- “Promover actividades de formación y capacitación permanente al personal docente”.
- “Rendición de cuentas cada año de su gestión pedagógica, frente a la comunidad educativa”.
- “Conducirse como ente administrativo en los temas de su competencia.

En los denominados centros educativos unidocentes y multigrados, las funciones mencionadas son ejecutadas mediante redes educativas organizadas por los organismos competentes como las UGEL.

2.2.3.3. IE de Jornada Escolar Completa

Entre los peruanos, el segmento de menos de 18 años, está 35% constituye la totalidad de la población. Este considerable grupo demográfico es

emblemático de la juventud que encabezará la transformación y el progreso del país en los años venideros, así como su incorporación a la fuerza laboral. Por ello, la educación secundaria requiere de toda nuestra atención y apoyo para que podamos formar egresados capaces de enfrentar los retos y aprovechar las posibilidades que la vida nos depara. En este sentido, el Ministerio de Educación peruano ha intervenido a través del modelo de servicio educativo Jornada Escolar Completa (JEC) para aumentar el acceso de los estudiantes a una educación secundaria de calidad y mejorar la calidad de los servicios escolares públicos en general. Para ayudar a salvar la brecha, estudiantes y defensores (Minedu, 2014b).

Según el Minedu (2014b) el plan de implementación de la JEC, comenzó en marzo de 2015, con 1,000 IE en todas las regiones, 601 intervenciones del IIEE en 2016 y 400 intervenciones del IIEE en 2017, y el modelo se implementó gradualmente. En la actualidad, JEC cuenta con 2.001 IE en la totalidad del país. El servicio de educación a tiempo completo ha mejorado su calidad a través de las siguientes recomendaciones:

- Planificar la ampliación del tiempo lectivo semanal de 35 a 45 horas, para mejorar el aprendizaje de forma integral. Las 10 adicionales se son distribuidas en las áreas curriculares: “comunicación, matemáticas, inglés y educación laboral”, el plan de enseñanza en esta área combina el uso de la tecnología con el acompañamiento y estrategias de enseñanza intensivas.
- En la gestión, a través de la selección competitiva de directores, y a través de candidatos naturales; en las escuelas con coordinadores de docencia y asesoría, educación y apoyo técnico, se implementará un nuevo organigrama.
- A través del plan de formación, junto con los acompañantes que acompañan a la escuela visitante, brindar a los docentes una formación intensiva para mejorar su desempeño pedagógico, cursos de aprendizaje, materiales de guía didáctica, y aumentar los salarios hasta en un 25%.

- Mejorar la infraestructura de las IE proporcionándole dispositivos con *software* educacionales, conexión a internet, kits de experimentación y muebles apropiados.

2.3. Glosario de términos

Calidad: Cualidades de un servicio que, en función de las exigencias del destinatario, provocarán un nivel variable de satisfacción durante el proceso de consumo (IPEBA, 2011).

Calidad de la Educación: Ofrece a las escuelas la posibilidad de expandir la capacidad para lograr su propósito mediante la promoción del desarrollo intelectual, social, moral y emocional de sus alumnos, teniendo en cuenta al mismo tiempo su situación socioeconómica, su historia familiar y su aprendizaje previo (García et al., 2018).

Gestión: Facultad para establecer una correlación adecuada entre los diferentes aspectos que se conjugan en las IE, es decir “la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades y el personal de la organización” con los objetivos generales considerados. (Barreda, 2007).

Gestión Educativa: Basado en el cálculo estratégico situacional, es un enfoque novedoso para comprender y hacer funcionar las instituciones educativas; hace hincapié en la responsabilidad de gobierno, gestión y trabajo en equipo, y conlleva el desarrollo, diseño y evaluación de actividades educativas, con proyectos educativos personalizados para cada centro (Farfán et al., 2017).

Eficiencia: El criterio económico evalúa la capacidad de una administración para lograr resultados óptimos consumiendo la menor cantidad de recursos, energía y tiempo (Sander, citado por Calvo, 2018).

Eficacia: Capacidad para alcanzar las metas y objetivos predeterminados en el tiempo asignado utilizando los recursos disponibles. Capacidad para dar cumplimiento a los objetivos establecidos en términos de ubicación, tiempo, calidad y cantidad (Fernández, citado en Rojas et al., 2017).

Estrategia de aprendizaje: Es un plan o conjunto de acciones deliberadas que un individuo utiliza para mejorar su proceso de adquisición y retención de conocimientos. Estas pueden incluir métodos específicos de estudio, organización de la información, técnicas de memorización, uso de recursos didácticos, y enfoques para resolver problemas o comprender conceptos. El propósito principal es optimizar la comprensión y retención de la información, así como fomentar la aplicación efectiva de los conocimientos adquiridos en diferentes contextos y situaciones (Silva, 2015).

Organizativa-administrativa: Esta faceta corresponde a las organizaciones que consideran la planificación, la organización, la administración y la supervisión como componentes fundamentales. Además de garantizar el cumplimiento de las políticas y normas y las iniciativas de mejora (Ramírez, 2017)

Planificación: “Hacer plan o proyecto de una acción, plan general, metódicamente organizado y frecuentemente de gran amplitud, para obtener un objetivo determinado, tal como el desarrollo armónico de una ciudad, el desarrollo económico, la investigación científica, el funcionamiento de una industria, etc.” (Zamora, 2018).

Pedagógica-curricular: Se refiere a los actores que intervienen en las tareas educativas: instrucción y aprendizaje. Se refiere al aprendizaje de los alumnos y a las formas o estilos de instrucción (metodología, técnicas) (Ramírez, 2017).

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Operacionalización de las variables

En referencia a la categorización de las variables, Bernal (2006) afirma que las hipótesis causales, que plantean una correlación entre causas y efectos, delimitan las categorías de estas. Cuando se intenta dilucidar la correlación, las hipótesis correlacionales pueden incorporar las mismas categorías de variables. Las cuantitativas discretas son aquellas que tomar un número contable de valores distintos; a diferencia de las continuas, que pueden tomar un número infinito de valores. Las variables GE de los directores y la CE son discretas.

X1: GE

Definición conceptual.

El objetivo de esta función es establecer y mantener dentro de la institución educativa procesos internos democráticos, equitativos y eficientes, que abarquen marcos pedagógicos y administrativos. Estos procesos deben facilitar el desarrollo integral de niños, adolescentes, jóvenes y adultos, permitiéndoles madurar hasta convertirse en miembros responsables y eficaces de la sociedad, capaces también de contribuir al progreso de la democracia y de la nación. Esto puede lograrse integrando las aspiraciones individuales con los esfuerzos colectivos (Minedu, 2002).

Y1: CE

Definición conceptual.

La CE representa el nivel ideal de educación que los individuos deben alcanzar para comprometerse eficazmente con sus responsabilidades ciudadanas, afrontar las complejidades del desarrollo humano y mantener un aprendizaje permanente de los individuos para afrontar el reto del desarrollo humano, comprometerse con el deber cívico y perseguir el aprendizaje permanente. Su alcance es amplio y omnicomprensivo, superando la mera adquisición de conocimientos y capacidades fundamentales. Implica el cultivo de las capacidades como vías de acceso a las oportunidades necesarias para alcanzar la plena realización, ampliando así el alcance del bienestar y el compromiso cívico (IPEBA, 2011).

Variables intervinientes

- Edad : 18 - 65 años
- Sexo : M y F
- Nivel socioeconómico : Bajo, medio

Tabla 1. *Operacionalización de las Variables*

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
GE del director	La GE es una tarea destinada a establecer y mantener en la institución educativa tanto las estructuras administrativas como las pedagógicas, junto con los procesos internos, con un enfoque democrático, equitativo y eficiente. Su objetivo es facilitar el desarrollo integral de niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos, fomentando su pleno desarrollo como individuos responsables y eficaces. Además, busca capacitar a los ciudadanos para que puedan contribuir a la construcción de la democracia y el desarrollo nacional, conciliando sus metas personales con un proyecto colectivo (Minedu, 2002).	Se expresará en el puntaje final obtenido luego de la aplicación del instrumento que cuenta con las siguientes dimensiones: institucional, administrativa, pedagógica y Comunitaria.	Institucional	- Formas cómo se organiza la institución, la estructura, las instancias y responsabilidades de los diferentes actores. - Formas de relacionarse. - Normas explícitas e implícitas.	1 - 10	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Administrativa	- Manejo de recursos económicos, materiales, humanos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información. - Cumplimiento de la normatividad y supervisión de las funciones.	11 - 21	
			Pedagógica	- Opciones educativas metodológicas. - Planificación, evaluación y certificación. - Desarrollo de prácticas pedagógicas. - Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes.	22 - 28	
			Comunitaria	- Respuesta a necesidades de la comunidad. - Relaciones de la escuela con el entorno. - Padres y madres de familia. - Organizaciones de la localidad.	29 - 36	

CE	La CE es definida como el nivel más adecuado de preparación que las personas necesitan para afrontar los desafíos del desarrollo humano, participar activamente en la sociedad y seguir aprendiendo de forma continua a lo largo de sus vidas. Este concepto abarca un enfoque amplio e integral que va más allá de adquirir conocimientos y habilidades básicas. Implica el desarrollo de capacidades que permitan el acceso a diversas oportunidades necesarias para alcanzar un nivel de realización plena, lo que amplía las posibilidades de bienestar y participación ciudadana (IPEBA, 2011).	Se expresará en el puntaje final obtenido luego de la aplicación del instrumento que cuenta con las siguientes dimensiones: eficacia, eficiencia y funcionalidad	Eficacia	- Metas educativas alcanzadas. - Diferencias Sociales. - Distribución de oportunidades.	1 - 8	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Eficiencia	- Relación entre objetivos y aprendizajes. - Distribución de los recursos. - Niveles de logro	9 - 15	
			Funcionalidad	- Respuesta a las necesidades. - Ejecución de proyectos. - Formación integral	16 - 23	

***Fuente**:* Elaboración propia (2021)

3.2 Tipo y diseño de investigación

El estudio posee los siguientes atributos: una metodología cuantitativa, un diseño transversal y una naturaleza correlacional. Según Bernal (2006), se evalúa asociaciones y no relaciones causales. La totalidad de este modelo comprende el sustento numérico y práctico necesario para elaborar premisas conclusivas sobre la indagación.

3.3 Población y muestra

Población

La Población de la Institución Educativa Pública Nº 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019, distribuidos como sigue en la Tabla 2:

Tabla 2. *Población*

GRUPO PARTICIPANTE	***N°***
Docentes	52
Personal de servicio	47
Comités de aula	26
TOTAL	125

Elaboración propia (2021)

Muestra

Se estableció como criterio de inclusión que los participantes demostraran responsabilidades y que formaran parte de la institución durante la realización del estudio. En contraste, se definió como criterio de exclusión a aquellos que tenían menos de cinco años en IE y que estaban dispuestos a participar en la investigación en curso. De los 125 participantes totales, se seleccionó la muestra, con la fórmula estadística:

$$n = \frac{Z^2 (p) (q) (N)}{E^2 (N-1) + (p) (q) (z)^2}$$

Donde:
n= tamaño de la muestra
Z= nivel de confianza con distribución
normal
p= probabilidad a favor
q= probabilidad en
contra
N= tamaño de la
población
E= error muestral o error permitido

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)^2 (125)}{}$$

$$(0.05)^2\,(124) + (0.5)^2\,(1.96)^2$$

$$ni = \frac{n \times Ni}{N}$$

A continuación, se luego de realizar el muestreo estratificado proporcional mediante la fórmula estadística (Bernal, 2006), se obtuvo una muestra de 95 sujetos, tal como se detalla en la Tabla 3:

Tabla 3. *Muestreo*

SECCIÓN	POBLACIÓN	MUESTRA
Docentes	52	**39**
Personal de servicio	47	**36**
Comités de aula	26	**20**
TOTAL	**125**	**95**

Elaboración propia (2021).

3.4 Instrumento de recolección de datos

La encuesta se realizó mediante un cuestionario consistente en una serie de preguntas escritas que debían ser leídas y respondidas por escrito por los miembros de las unidades de muestreo. Se solicitará permiso previo para administrar los instrumentos (cuestionarios) a la cohorte a la administración de la IE-JEC mediante carta formal. Posteriormente, se procederá a dilucidar la naturaleza de la investigación y de cada

cuestionario, destacando el compromiso temporal y la criticidad de sus respuestas confiables para un estudio destinado a resolver una cuestión de patentes en la respectiva institución.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados

4.1.1. Estadística descriptiva

Según Webster (2001) el procedimiento de recopilación, categorización y presentación de datos de forma que se caractericen sucinta y fácilmente se denomina estadística descriptiva. Esto indica que los datos obtenidos proporcionarán una caracterización de la conducta de las variables y sus interrelaciones. La información se procesará, incluida la creación de tablas y/o figuras, tras su recopilación. Las tablas fueron analizadas con el fin de proporcionar descripciones cuantitativas de los niveles de las variables y sus correspondientes dimensiones. Asimismo, se reitera que se aplicará la máxima objetividad a la interpretación de cada tabla. La estadística descriptiva se utiliza para recabar información de la muestra con el propósito de extrapolar dicha información en la población total.

4.1.2. Estadística inferencial

Al utilizar fórmulas y coeficientes para estimar o inferir la generalización a partir de datos fragmentarios, proporciona la teoría necesaria. Además, se utilizó la versión 25 de SPSS para analizar los resultados de la estadística inferencial. Con la ayuda de esta herramienta, la inferencia estadística se aplica al momento de probar las hipótesis y a la interpretación de los resultados de gráficos y tablas cuando H0 o la hipótesis del investigador es cierta.

Variable: GE DEL DIRECTOR

ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES, PERSONAL DE SERVIVIO E INTEGRANTES DE COMITÉ DE AULA

- **Dirigido a docentes**

Dimensión: Institucional

Tabla 4. *Ítem 1*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	12,8	12,8	12,8
	Casi nunca	2	5,1	5,1	17,9
	A veces	11	28,2	28,2	46,2
	Casi siempre	15	38,5	38,5	84,6
	Siempre	6	15,4	15,4	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 38,5% de educadores marcó la opción casi siempre, el 28,2% a veces, el 15,4% siempre, el 12,8% nunca y el 5,1% casi nunca.

Tabla 5. *Ítem 2*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,1	5,1	5,1
	Casi nunca	7	17,9	17,9	23,1
	A veces	11	28,2	28,2	51,3
	Casi siempre	17	43,6	43,6	94,9
	Siempre	2	5,1	5,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 43,6% de los consultados marcó la opción casi siempre, el 28,2% a veces, el 17,9% siempre, el 5,1% nunca y el 5,1% casi nunca.

Tabla 6. *Ítem 3*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	12,8	12,8	12,8
	Casi nunca	4	10,3	10,3	23,1
	A veces	9	23,1	23,1	46,2
	Casi siempre	21	53,8	53,8	100,0
	Siempre	0	,0	,0	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 53,8% de docentes marcó la opción casi siempre, el 23,1% a veces, el 12,8% nunca, el 10,3% casi nunca. La opción siempre obtuvo 0% de respuestas.

Tabla 7. *Ítem 4*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	7,7	7,7	7,7
	Casi nunca	2	5,1	5,1	12,8
	A veces	10	25,6	25,6	38,5
	Casi siempre	20	51,3	51,3	89,7

	Siempre	4	10,3	10,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 51,3% de docentes marcó la opción casi siempre, el 25,6% a veces, el 10,3% siempre, el 7,7% nunca y el 5,1% casi nunca.

Tabla 8. *Ítem 5*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	10,3	10,3	10,3
	Casi nunca	0	,0	,0	,0
	A veces	13	33,3	33,3	43,6
	Casi siempre	18	46,2	46,2	89,7
	Siempre	4	10,3	10,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 46,2% de docentes marcó la opción casi siempre, el 33,3% a veces, el 10,3% siempre y el 10,3% nunca. La opción casi nunca obtuvo 0% de respuestas.

Tabla 9. *Ítem 6*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	7,7	7,7	7,7
	Casi nunca	6	15,4	15,4	23,1
	A veces	6	15,4	15,4	38,5
	Casi siempre	20	51,3	51,3	89,7
	Siempre	4	10,3	10,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 51,3% de docentes marcó la opción casi siempre, el 15,4% a veces, el 15,4% casi nunca, el 10,3% siempre y el 7,7% señaló que nunca.

Tabla 10. *Ítem 7*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	10,3	10,3	10,3
	Casi nunca	3	7,7	7,7	17,9
	A veces	9	23,1	23,1	41,0
	Casi siempre	21	53,8	53,8	94,9
	Siempre	2	5,1	5,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 53,8% de docentes marcó la opción casi siempre, el 23,1% a veces, el 10,3% nunca, el 7,7% casi nunca y el 5,1% señalo que siempre.

Tabla 11. *Ítem 8*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	7,7	7,7	7,7
	Casi nunca	6	15,4	15,4	23,1
	A veces	7	17,9	17,9	41,0
	Casi siempre	19	48,7	48,7	89,7
	Siempre	4	10,3	10,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 48,7% de docentes marcó la opción casi siempre, el 17,9% a veces, el 15,4% casi nunca, el 10,3% siempre y el 7,7% señaló que nunca.

Tabla 12. *Ítem 9*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,1	5,1	5,1
	Casi nunca	5	12,8	12,8	17,9
	A veces	10	25,6	25,6	43,6
	Casi siempre	18	46,2	46,2	89,7
	Siempre	4	10,3	10,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 46,2% de docentes marcó la opción casi siempre, el 25,6% a veces, el 12,8% casi nunca, el 10,3% siempre y el 5,1% señaló que nunca.

Tabla 13. *Ítem 10*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	12,8	12,8	12,8
	Casi nunca	2	5,1	5,1	17,9
	A veces	11	28,2	28,2	46,2
	Casi siempre	15	38,5	38,5	84,6
	Siempre	6	15,4	15,4	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 38,5% de docentes marcó la opción casi siempre, el 28,2% a veces, el 15,4% siempre, el 12,8% nunca y el 5,1% señaló que casi nunca.

Dimensión: Administrativa

Tabla 14. *Ítem 11*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,1	5,1	5,1
	Casi nunca	7	17,9	17,9	23,1
	A veces	11	28,2	28,2	51,3
	Casi siempre	17	43,6	43,6	94,9
	Siempre	2	5,1	5,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 43,6% de docentes marcó la opción casi siempre, el 28,2% a veces, el 17,9% casi nunca, el 5,1% nunca y el 5,1% señaló que siempre.

Tabla 15. *Ítem 12*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	12,8	12,8	12,8
	Casi nunca	4	10,3	10,3	23,1
	A veces	9	23,1	23,1	46,2
	Casi siempre	21	53,8	53,8	100,0
	Siempre	0	,0	,0	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 53,8% de docentes marcó la opción casi siempre, el 23,1% a veces, el 10,3% casi nunca y el 12,8% nunca. La opción siempre obtuvo 0% de respuestas.

Tabla 16. *Ítem 13*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	7,7	7,7	7,7
	Casi nunca	2	5,1	5,1	12,8
	A veces	10	25,6	25,6	38,5
	Casi siempre	20	51,3	51,3	89,7
	Siempre	4	10,3	10,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 51,3% de docentes marcó la opción casi siempre, el 25,6% a veces, el 10,3% siempre, el 7,7% nunca y el 5,1% señaló que casi nunca.

Tabla 17. *Ítem 14.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	10,3	10,3	10,3
	Casi nunca	0	,0	,0	10,3
	A veces	13	33,3	33,3	43,6
	Casi siempre	18	46,2	46,2	89,7
	Siempre	4	10,3	10,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 46,2% de docentes marcó la opción casi siempre, el 33,3% a veces, el 10,3% siempre y el 10,3% marcó que nunca. La alternativa casi nunca obtuvo 0% de respuestas.

Tabla 18. *Ítem 15*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	7,7	7,7	7,7
	Casi nunca	6	15,4	15,4	23,1
	A veces	6	15,4	15,4	38,5
	Casi siempre	20	51,3	51,3	89,7

	Siempre	4	10,3	10,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 51,3% de docentes marcó la opción casi siempre, el 15,4% a veces, el 15,4% casi nunca, el 10,3% siempre y el 7,7% señaló que nunca.

Tabla 19. *Ítem 16*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	10,3	10,3	10,3
	Casi nunca	3	7,7	7,7	17,9
	A veces	9	23,1	23,1	41,0
	Casi siempre	21	53,8	53,8	94,9
	Siempre	2	5,1	5,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 53,8% de docentes marcó la opción casi siempre, el 23,1% a veces, el 10,3% nunca, el 7,7% casi nunca y el 5,1% marcó que siempre.

Tabla 20. *Ítem 17*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	7,7	7,7	7,7
	Casi nunca	6	15,4	15,4	23,1
	A veces	7	17,9	17,9	41,0
	Casi siempre	19	48,7	48,7	89,7
	Siempre	4	10,3	10,3	100,0

	Total	39	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 48,7% de docentes marcó la opción casi siempre, el 17,9% a veces, el 15,4% casi nunca, el 10,3% siempre y el 7,7% marcó que nunca.

Tabla 21. *Ítem 18.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,1	5,1	5,1
	Casi nunca	5	12,8	12,8	17,9
	A veces	10	25,6	25,6	43,6
	Casi siempre	18	46,2	46,2	89,7
	Siempre	4	10,3	10,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 46,2% de docentes marcó la opción casi siempre, el 25,6% a veces, el 12,8% casi nunca, el 10,3% siempre y el 5,1% marcó que nunca.

Tabla 22. *Ítem 19*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	12,8	12,8	12,8
	Casi nunca	2	5,1	5,1	17,9
	A veces	11	28,2	28,2	46,2
	Casi siempre	15	38,5	38,5	84,6
	Siempre	6	15,4	15,4	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 38,5% de docentes marcó la opción casi siempre, el 28,2% a veces, el 15,4% siempre el 12,8% nunca y el 5,1% marcó que casi nunca.

Tabla 23. *Ítem 20*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,1	5,1	5,1
	Casi nunca	7	17,9	17,9	23,1
	A veces	11	28,2	28,2	51,3
	Casi siempre	17	43,6	43,6	94,9
	Siempre	2	5,1	5,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 43,6% de docentes marcó la opción casi siempre, el 28,2% a veces, el 17,9% casi nunca, el 5,1% nunca y el 5,1% marcó que siempre.

Tabla 24. *Ítem 21*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	12,8	12,8	12,8
	Casi nunca	3	7,7	7,7	20,5
	A veces	11	28,2	28,2	48,7
	Casi siempre	20	51,3	51,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 51,3% de docentes marcó la opción casi siempre, el 28,2% a veces, el 7,7% casi nunca y el 12,8% nunca. La opción siempre obtuvo 0% de respuestas.

Dimensión: Pedagógico.

Tabla 25. Ítem 22

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	7,7	7,7	7,7
	Casi nunca	2	5,1	5,1	12,8
	A veces	10	25,6	25,6	38,5
	Casi siempre	20	51,3	51,3	89,7
	Siempre	4	10,3	10,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 51,3% de docentes marcó la opción casi siempre, el 25,6% a veces, el 5,1% casi nunca, el 7,7% nunca y el 10,3% marcó que siempre.

Tabla 26. *Ítem 23*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	10,3	10,3	10,3
	Casi nunca	1	2,6	2,6	12,8
	A veces	13	33,3	33,3	46,2
	Casi siempre	18	46,2	46,2	92,3
	Siempre	3	7,7	7,7	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 46,2% de docentes marcó la opción casi siempre, el 33,3% a veces, el 10,3% nunca, el 7,7%siempre y el 2,6% marcó casi nunca.

Tabla 27. *Ítem 24*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	7,7	7,7	7,7
	Casi nunca	7	17,9	17,9	25,6
	A veces	6	15,4	15,4	41,0
	Casi siempre	20	51,3	51,3	92,3
	Siempre	3	7,7	7,7	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 51,3% de docentes marcó la opción casi siempre, el 15,4% a veces, el 17,9% casi nunca, el 7,7%siempre y el 7,7% marcó nunca.

Tabla 28. *Ítem 25*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	10,3	10,3	10,3
	Casi nunca	3	7,7	7,7	17,9
	A veces	9	23,1	23,1	41,0
	Casi siempre	22	56,4	56,4	97,4
	Siempre	1	2,6	2,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 56,4% de docentes marcó la opción casi siempre, el 23,1% a veces, el 7,7% casi nunca, el 2,6%siempre y el 10,3% marcó nunca.

Tabla 29. *Ítem 26.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Nunca	2	5,1	5,1	5,1
	Casi nunca	6	15,4	15,4	20,5
	A veces	7	17,9	17,9	38,5
	Casi siempre	21	53,8	53,8	92,3
	Siempre	3	7,7	7,7	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 53,8% de docentes marcó la opción casi siempre, el 17,9% a veces, el 15,4% casi nunca, el 7,7%siempre y el 5,1% marcó nunca.

Tabla 30. *Ítem 27*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,1	5,1	5,1
	Casi nunca	5	12,8	12,8	17,9
	A veces	11	28,2	28,2	46,2
	Casi siempre	17	43,6	43,6	89,7
	Siempre	4	10,3	10,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 43,6% de docentes marcó la opción casi siempre, el 28,2% a veces, el 12,8% casi nunca, el 10,3%siempre y el 5,1% marcó nunca.

Tabla 31. *Ítem 28*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	12,8	12,8	12,8
	Casi nunca	1	2,6	2,6	15,4
	A veces	10	25,6	25,6	41,0
	Casi siempre	17	43,6	43,6	84,6
	Siempre	6	15,4	15,4	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 43,6% de docentes marcó la opción casi siempre, el 25,6% a veces, el 12,8% nunca, el 15,4%siempre y el 2,6% marcó casi nunca.

Dimensión: Comunitaria.

Tabla 32. *Ítem 29*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,1	5,1	5,1
	Casi nunca	6	15,4	15,4	20,5
	A veces	12	30,8	30,8	51,3
	Casi siempre	16	41,0	41,0	92,3
	Siempre	3	7,7	7,7	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 41,0% de docentes marcó la opción casi siempre, el 30,8% a veces, el 5,1% nunca, el 15,4% casi nunca y el 7,7% marcó siempre.

Tabla 33. *Ítem 30*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	10,3	10,3	10,3
	Casi nunca	4	10,3	10,3	20,5
	A veces	10	25,6	25,6	46,2
	Casi siempre	20	51,3	51,3	97,4
	Siempre	1	2,6	2,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 51,3% de docentes marcó la opción casi siempre, el 25,6% a veces, el 10,3% nunca, el 10,3% casi nunca y el 2,6% marcó siempre.

Tabla 34. *Ítem 31*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	7,7	7,7	7,7
	Casi nunca	2	5,1	5,1	12,8
	A veces	10	25,6	25,6	38,5
	Casi siempre	20	51,3	51,3	89,7
	Siempre	4	10,3	10,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 51,3% de docentes marcó la opción casi siempre, el 25,6% a veces, el 7,7% nunca, el 10,3% siempre y el 5,1% marcó casi nunca.

Tabla 35. *Ítem 32*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	10,3	10,3	10,3
	Casi nunca	0	,0	,0	10,3

	A veces	13	33,3	33,3	43,6
	Casi siempre	16	41,0	41,0	84,6
	Siempre	6	15,4	15,4	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 41,0% de docentes marcó la opción casi siempre, el 33,3% a veces, el 10,3% nunca y el 15,4% siempre. La opción casi nunca no obtuvo respuestas.

Tabla 36. *Ítem 33*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	7,7	7,7	7,7
	Casi nunca	6	15,4	15,4	23,1
	A veces	7	17,9	17,9	41,0
	Casi siempre	19	48,7	48,7	89,7
	Siempre	4	10,3	10,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 48,7% de docentes marcó la opción casi siempre, el 17,9% a veces, el 15,4% casi nunca, el 10,3% siempre y el 7,7% señaló que nunca.

Tabla 37. *Ítem 34*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	10,3	10,3	10,3
	Casi nunca	3	7,7	7,7	17,9
	A veces	8	20,5	20,5	38,5
	Casi siempre	22	56,4	56,4	94,9
	Siempre	2	5,1	5,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 56,4% de docentes marcó la opción casi siempre, el 20,5% a veces, el 7,7% casi nunca, el 5,1% siempre y el 10,3% señaló que nunca.

Tabla 38. *Ítem 35*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	7,7	7,7	7,7
	Casi nunca	6	15,4	15,4	23,1
	A veces	7	17,9	17,9	41,0
	Casi siempre	19	48,7	48,7	89,7
	Siempre	4	10,3	10,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 48,7% de docentes marcó la opción casi siempre, el 17,9% a veces, el 15,4% casi nunca, el 10,3% siempre y el 7,7% señaló que nunca.

Tabla 39*. Ítem 36*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,1	5,1	5,1
	Casi nunca	6	15,4	15,4	20,5
	A veces	10	25,6	25,6	46,2
	Casi siempre	18	46,2	46,2	92,3
	Siempre	3	7,7	7,7	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 46,2% de docentes marcó la opción casi siempre, el 25,6% a veces, el 15,4% casi nunca, el 7,7% siempre y el 5,1% señaló que nunca.

- **Dirigido al personal docente**

Dimensión: Institucional.

Tabla 40. *Ítem 1*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,6	5,6	5,6
	Casi nunca	0	,0	,0	5,6
	A veces	6	16,7	16,7	22,2
	Casi siempre	18	50,0	50,0	72,2
	Siempre	10	27,8	27,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: La mitad del personal de servicio marcó la opción casi siempre, el 27,8% siempre, el 16,7% a veces y el 5,6% marcó que nunca. La opción casi nunca no obtuvo respuestas.

Tabla 41. *Ítem 2*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	,0	,0	,0
	Casi nunca	2	5,6	5,6	5,6
	A veces	8	22,2	22,2	27,8
	Casi siempre	22	61,1	61,1	88,9
	Siempre	4	11,1	11,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 61,1% del personal servicio marcó la opción casi siempre, el 22,2% a veces, el 11,1% siempre y el 5,6% marcó que nunca. La opción nunca no obtuvo respuestas.

Tabla 42. *Ítem 3*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,6	5,6	5,6
	Casi nunca	4	11,1	11,1	16,7
	A veces	11	30,6	30,6	47,2
	Casi siempre	16	44,4	44,4	91,7
	Siempre	3	8,3	8,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 44,4% del personal de servicio marcó la opción casi siempre, el 30,6% a veces, el 8,3% siempre y el 11,1% casi nunca y el 5,6% marcó que nunca.

Tabla 43. *Ítem 4*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,6	5,6	5,6
	Casi nunca	1	2,8	2,8	8,3
	A veces	6	16,7	16,7	25,0
	Casi siempre	18	50,0	50,0	75,0
	Siempre	9	25,0	25,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: La mitad del personal de servicio marcó la opción casi siempre, la cuarta parte la opción siempre, el 16,7% a veces, el 5,6% nunca y el 2,8% indicó que casi nunca.

Tabla 44. *Ítem 5*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,8	2,8	2,8
	Casi nunca	0	,0	,0	2,8
	A veces	8	22,2	22,2	25,0
	Casi siempre	19	52,8	52,8	77,8
	Siempre	8	22,2	22,2	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 52,8% del personal de servicio marcó la opción casi siempre, el 22,2% siempre, el 22,2% a veces y el 2,8% indicó que nunca. La opción casi nunca no obtuvo respuestas.

Tabla 45. *Ítem 6*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,8	2,8	2,8
	Casi nunca	4	11,1	11,1	13,9
	A veces	5	13,9	13,9	27,8
	Casi siempre	21	58,3	58,3	86,1
	Siempre	5	13,9	13,9	100,0

	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 58,3% del personal de servicio marcó la opción casi siempre, el 13,9% siempre, el 13,9% a veces, el 11,1% casi nunca y el 2,8% indicó que nunca.

Tabla 46. *Ítem 7*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,6	5,6	5,6
	Casi nunca	0	,0	,0	5,6
	A veces	4	11,1	11,1	16,7
	Casi siempre	13	36,1	36,1	52,8
	Siempre	17	47,2	47,2	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 58,3% del personal de servicio marcó la opción casi siempre, el 13,9% siempre, el 13,9% a veces, el 11,1% casi nunca y el 2,8% indicó que nunca.

Dimensión: Administrativa.

Tabla 47. *Ítem 8*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,6	5,6	5,6
	Casi nunca	1	2,8	2,8	8,3
	A veces	5	13,9	13,9	22,2
	Casi siempre	24	66,7	66,7	88,9
	Siempre	4	11,1	11,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 66,7% del personal de servicio marcó la opción casi siempre, el 13,9% a veces, el 11,1% siempre, el 5,6% nunca y el 2,8% indicó que casi nunca.

Tabla 48. *Ítem 9*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,6	5,6	5,6
	Casi nunca	1	2,8	2,8	8,3
	A veces	10	27,8	27,8	36,1
	Casi siempre	17	47,2	47,2	83,3
	Siempre	6	16,7	16,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 47,2% del personal de servicio marcó la opción casi siempre, el 27,8% a veces, el 16,7% siempre, el 5,6% nunca y el 2,8% indicó que casi nunca.

Tabla 49. *Ítem 10*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	,0	,0	,0
	Casi nunca	1	2,8	2,8	2,8
	A veces	6	16,7	16,7	19,4
	Casi siempre	18	50,0	50,0	69,4
	Siempre	11	30,6	30,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: La mitad del personal de servicio marcó la opción casi siempre, el 30,6% siempre, el 16,7% a veces y el 2,8% indicó que casi nunca. La opción nunca no recibió respuestas.

Tabla 50. *Ítem 11*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	,0	,0	,0
	Casi nunca	3	8,3	8,3	8,3
	A veces	9	25,0	25,0	33,3
	Casi siempre	20	55,6	55,6	88,9
	Siempre	4	11,1	11,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 55,6% del personal de servicio marcó la opción casi siempre, la cuarta parte del personal señaló que a veces, el 11,1% siempre y el 8.3% indico que casi nunca. La opción nunca no recibió respuestas.

Tabla 51. *Ítem 12*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	,0	,0	,0
	Casi nunca	3	8,3	8,3	8,3
	A veces	10	27,8	27,8	36,1
	Casi siempre	19	52,8	52,8	88,9
	Siempre	4	11,1	11,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 52,8% del personal de servicio marcó la opción casi siempre, el 27,8% a veces, el 11,1% siempre y el 8.3% indico que casi nunca. La opción nunca no recibió respuestas.

Tabla 52. *Ítem 13*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	,0	,0	,0
	Casi nunca	2	5,6	5,6	5,6
	A veces	8	22,2	22,2	27,8
	Casi siempre	18	50,0	50,0	77,8
	Siempre	8	22,2	22,2	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: La mitad del personal de servicio marcó la opción casi siempre, el 22,2% a veces, el 22,2% siempre y el 5.6% indicó que casi nunca. La opción nunca no recibió respuestas.

Tabla 53*. Ítem 14*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,8	2,8	2,8

	Casi nunca	2	5,6	5,6	8,3
	A veces	8	22,2	22,2	30,6
	Casi siempre	18	50,0	50,0	80,6
	Siempre	7	19,4	19,4	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: La mitad del personal de servicio marcó la opción casi siempre, el 22,2% a veces, el 19,4% siempre, el 5,6% casi nunca y el 2,8% indicó que nunca.

Tabla 54. *Ítem 15*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,8	2,8	2,8
	Casi nunca	1	2,8	2,8	5,6
	A veces	6	16,7	16,7	22,2
	Casi siempre	19	52,8	52,8	75,0
	Siempre	9	25,0	25,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 52,8% del personal de servicio marcó la opción casi siempre, el 25,0% siempre, el 16,7% a veces, el 2,8% casi nunca y el 2,8% indicó que nunca.

Tabla 55. *Ítem 16*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	,0	,0	,0
	Casi nunca	2	5,6	5,6	5,6
	A veces	5	13,9	13,9	19,4
	Casi siempre	14	38,9	38,9	58,3
	Siempre	15	41,7	41,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 41,7% del personal de servicio marcó la opción siempre, el 38,9% casi siempre, el 13,9% a veces y el 5,6% indicó casi nunca. La opción nunca no obtuvo ninguna respuesta.

Dimensión: Pedagógica.

Tabla 56. *Ítem 17*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	,0	,0	,0
	Casi nunca	1	2,8	2,8	2,8
	A veces	5	13,9	13,9	16,7
	Casi siempre	26	72,2	72,2	88,9
	Siempre	4	11,1	11,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 72,2% del personal de servicio marcó la opción casi siempre, el 13,9% a veces, el 11,1% siempre y el 2,8% indicó casi nunca. La opción nunca no obtuvo ninguna respuesta.

Tabla 57. *Ítem 18*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	,0	,0	,0
	Casi nunca	2	5,6	5,6	5,6
	A veces	10	27,8	27,8	33,3
	Casi siempre	17	47,2	47,2	80,6
	Siempre	7	19,4	19,4	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 47,2% del personal de servicio marcó la opción casi siempre, el 19,4 % siempre, el 27,8% a veces y el 5,6% indicó casi nunca. La opción nunca no obtuvo ninguna respuesta.
Dimensión: Comunitaria.

Tabla 58. *Ítem 19*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	,0	,0	,0
	Casi nunca	0	,0	,0	,0
	A veces	4	11,1	11,1	11,1
	Casi siempre	22	61,1	61,1	72,2
	Siempre	10	27,8	27,8	100,0

	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 61,1% del personal de servicio marcó la opción casi siempre, el 27,8 % siempre y el 11,1% indicó que a veces. Las opciones nunca y casi nunca no obtuvieron ninguna respuesta.

Tabla 59. *Ítem 20*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	,0	,0	,0
	Casi nunca	2	5,6	5,6	5,6
	A veces	8	22,2	22,2	27,8
	Casi siempre	20	55,6	55,6	83,3
	Siempre	6	16,7	16,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 55,6% del personal de servicio marcó la opción casi siempre, el 16,7 % siempre, el 22,2% a veces y el 5,6% indicó casi nunca. La opción nunca no obtuvo ninguna respuesta.

Tabla 60. *Ítem 21*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	,0	,0	,0
	Casi nunca	1	2,8	2,8	2,8
	A veces	11	30,6	30,6	33,3
	Casi siempre	21	58,3	58,3	91,7
	Siempre	3	8,3	8,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 58,3% del personal de servicio marcó la opción casi siempre, el 30,6 % a veces, el 8,3% siempre y el 2,8% indicó casi nunca. La opción nunca no obtuvo ninguna respuesta.

Tabla 61. *Ítem 22*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	,0	,0	,0
	Casi nunca	0	,0	,0	,0
	A veces	6	16,7	16,7	16,7
	Casi siempre	18	50,0	50,0	66,7
	Siempre	12	33,3	33,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: La mitad del personal de servicio marcó la opción casi siempre, el 33,3 % siempre y el 16,7% a veces. Las opciones nunca y casi nunca no obtuvieron respuestas.

Tabla 62. *Ítem 23*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	,0	,0	,0
	Casi nunca	0	,0	,0	,0
	A veces	8	22,2	22,2	22,2
	Casi siempre	20	55,6	55,6	77,8
	Siempre	8	22,2	22,2	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 55,6% del personal de servicio marcó la opción casi siempre, el 22,2 % siempre y el 22,2% a veces. Las opciones nunca y casi nunca no obtuvieron respuestas.

- **Dirigido a los integrantes del comité de aula**

Dimensión: Institucional.

Tabla 63. *Ítem 1*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	2	10,0	10,0	20,0
	A veces	6	30,0	30,0	50,0
	Casi siempre	7	35,0	35,0	85,0
	Siempre	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 35,0% de integrantes del comité de aula marcó la opción casi siempre, el 30,0% a veces, el 15,0% siempre, el 10% nunca y el 10% indicó que casi nunca.

Tabla 64. *Ítem 2*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	4	20,0	20,0	25,0
	A veces	5	25,0	25,0	50,0
	Casi siempre	8	40,0	40,0	90,0
	Siempre	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 40,0% de integrantes del comité de aula marcó la opción casi siempre, el 25,0% a veces, el 10,0% siempre, el 5,0% nunca y el 20,0% indicó que casi nunca.

Tabla 65. *Ítem 3*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	3	15,0	15,0	20,0
	A veces	5	25,0	25,0	45,0
	Casi siempre	10	50,0	50,0	95,0
	Siempre	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 50,0% de integrantes del comité de aula marcó la opción casi siempre, el 25,0% a veces, el 10,0% siempre, el 5,0% nunca y el 20,0% indicó que casi nunca.

Tabla 66. *Ítem 4*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	1	5,0	5,0	10,0
	A veces	6	30,0	30,0	40,0

	Casi siempre	9	45,0	45,0	85,0
	Siempre	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 45,0% de integrantes del comité de aula marcó la opción casi siempre, el 30,0% a veces, el 15,0% siempre, el 5,0% nunca y el 5,0% indicó que casi nunca.

Tabla 67. *Ítem 5*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	0	,0	,0	10,0
	A veces	6	30,0	30,0	40,0
	Casi siempre	7	35,0	35,0	75,0
	Siempre	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 35,0% de integrantes del comité de aula marcó la opción casi siempre, el 30,0% a veces, el 25,0% siempre y el 10,0% nunca. La opción casi nunca no obtuvo respuestas.

Tabla 68. *Ítem 6*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	4	20,0	20,0	25,0
	A veces	4	20,0	20,0	45,0
	Casi siempre	8	40,0	40,0	85,0
	Siempre	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 40,0% de integrantes del comité de aula marcó la opción casi siempre, el 20,0% a veces, el 15,0% siempre, el 20,0% casi nunca y el 5,0% indicó que nunca.

Dimensión: Administrativa.

Tabla 69. *Ítem 7.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	1	5,0	5,0	15,0
	A veces	4	20,0	20,0	35,0
	Casi siempre	10	50,0	50,0	85,0
	Siempre	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 50,0% de integrantes del comité de aula marcó la opción casi siempre, el 20,0% a veces, el 15,0% siempre, el 5,0% casi nunca y el 10,0% indicó que nunca.

Tabla 70. *Ítem 8*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	4	20,0	20,0	25,0
	A veces	3	15,0	15,0	40,0
	Casi siempre	8	40,0	40,0	80,0
	Siempre	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 40,0% de integrantes del comité de aula marcó la opción casi siempre, el 15,0% a veces, el 20,0% siempre, el 20,0% casi nunca y el 5,0% indicó que nunca.

Tabla 71. *Ítem 9*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	2	10,0	10,0	15,0
	A veces	4	20,0	20,0	35,0
	Casi siempre	9	45,0	45,0	80,0
	Siempre	4	20,0	20,0	100,0

	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 45,0% de integrantes del comité de aula marcó la opción casi siempre, el 20,0% a veces, el 20,0% siempre, el 10,0% casi nunca y el 5,0% indicó que nunca.

Tabla 72. *Ítem 10*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	3	15,0	15,0	20,0
	A veces	5	25,0	25,0	45,0
	Casi siempre	7	35,0	35,0	80,0
	Siempre	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 35,0% de integrantes del comité de aula marcó la opción casi siempre, el 25,0% a veces, el 20,0% siempre, el 15,0% casi nunca y el 5,0% indicó que nunca.

Tabla 73. *Ítem 11*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	4	20,0	20,0	25,0
	A veces	5	25,0	25,0	50,0
	Casi siempre	8	40,0	40,0	90,0
	Siempre	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 40,0% de integrantes del comité de aula marcó la opción casi siempre, el 25,0% a veces, el 10,0% siempre, el 20,0% casi nunca y el 5,0% indicó que nunca.

Tabla 74*. Ítem 12*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	3	15,0	15,0	25,0
	A veces	4	20,0	20,0	45,0
	Casi siempre	10	50,0	50,0	95,0
	Siempre	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 50,0% de integrantes del comité de aula marcó la opción casi siempre, el 20,0% a veces, el 5,0% siempre, el 15,0% casi nunca y el 10,0% indicó que nunca.

Tabla 75. *Ítem 13*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	,0	,0	,0
	Casi nunca	1	5,0	5,0	5,0
	A veces	6	30,0	30,0	35,0
	Casi siempre	9	45,0	45,0	80,0
	Siempre	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 45,0% de integrantes del comité de aula marcó la opción casi siempre, el 30,0% a veces, el 2,0% siempre y el 5,0% indico que casi nunca. La opción nunca no obtuvo respuestas.

Tabla 76. *Ítem 14*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	15,0	15,0	15,0
	Casi nunca	0	,0	,0	15,0
	A veces	6	30,0	30,0	45,0
	Casi siempre	7	35,0	35,0	80,0
	Siempre	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 35,0% de integrantes del comité de aula marcó la opción casi siempre, el 30,0% a veces, el 20,0% siempre y el 15,0% indico que nunca. La opción casi nunca no obtuvo respuestas.

Tabla 77. *Ítem 15*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	4	20,0	20,0	25,0
	A veces	3	15,0	15,0	40,0
	Casi siempre	9	45,0	45,0	85,0
	Siempre	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 45,0% de integrantes del comité de aula marcó la opción casi siempre, el 15,0% a veces, el 15,0% siempre, el 20,0% casi nunca y el 5,0% indicó que nunca.

Dimensión: Pedagógico.

Tabla 78. Ítem 16

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	3	15,0	15,0	25,0
	A veces	4	20,0	20,0	45,0
	Casi siempre	10	50,0	50,0	95,0
	Siempre	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 50,0% de integrantes del comité de aula marcó la opción casi siempre, el 20,0% a veces, el 5,0% siempre, el 15,0% casi nunca y el 10,0% indicó que nunca.

Tabla 79. *Ítem 17*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

Válido	Nunca	1	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	5	25,0	25,0	30,0
	A veces	3	15,0	15,0	45,0
	Casi siempre	8	40,0	40,0	85,0
	Siempre	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 40,0% de integrantes del comité de aula marcó la opción casi siempre, el 15,0% a veces, el 15,0% siempre, el 25,0% casi nunca y el 5,0% indicó que nunca.
Dimensión: Comunitaria.

Tabla 80. *Ítem 18*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	2	10,0	10,0	20,0
	A veces	6	30,0	30,0	50,0
	Casi siempre	6	30,0	30,0	80,0
	Siempre	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 30,0% de integrantes del comité de aula marcó la opción casi siempre, el 30,0% a veces, el 20,0% siempre, el 10,0% casi nunca y el 10,0% indicó que nunca.

Tabla 81. *Ítem 19*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	2	10,0	10,0	20,0
	A veces	5	25,0	25,0	45,0
	Casi siempre	7	35,0	35,0	80,0
	Siempre	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 35,0% de integrantes del comité de aula marcó la opción casi siempre, el 25,0% a veces, el 20,0% siempre, el 10,0% casi nunca y el 10,0% indicó que nunca.

Tabla 82. *Ítem 20*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	5	25,0	25,0	30,0
	A veces	6	30,0	30,0	60,0
	Casi siempre	5	25,0	25,0	85,0
	Siempre	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 25,0% de integrantes del comité de aula marcó la opción casi siempre, el 30,0% a veces, el 15,0% siempre, el 25,0% casi nunca y el 5,0% indicó que nunca.

Tabla 83. *Ítem 21*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	3	15,0	15,0	25,0
	A veces	3	15,0	15,0	40,0
	Casi siempre	12	60,0	60,0	100,0
	Siempre	0	,0	,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 60,0% de integrantes del comité de aula marcó la opción casi siempre, el 15,0% a veces, el 15,0% casi nunca y el 10,0% nunca. La opción siempre no obtuvo respuestas.

Tabla 84. *Ítem 22*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	1	5,0	5,0	10,0

	A veces	6	30,0	30,0	40,0
	Casi siempre	9	45,0	45,0	85,0
	Siempre	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 45,0% de integrantes del comité de aula marcó la opción casi siempre, el 30,0% a veces, el 5,0% casi nunca, el 5,0% nunca y el 15,0% indicó que siempre.

Tabla 85. *Ítem 23*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	15,0	15,0	15,0
	Casi nunca	0	,0	,0	15,0
	A veces	6	30,0	30,0	45,0
	Casi siempre	8	40,0	40,0	85,0
	Siempre	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 40,0% de integrantes del comité de aula marcó la opción casi siempre, el 30,0% a veces, el 15,0% siempre y el 15,0% indicó que nunca: La opción casi nunca no obtuvo respuestas.

Tabla 86. *Ítem 24.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	4	20,0	20,0	30,0
	A veces	2	10,0	10,0	40,0
	Casi siempre	9	45,0	45,0	85,0
	Siempre	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 45,0% de integrantes del comité de aula marcó la opción casi siempre, el 10,0% a veces, el 15,0% siempre, el 20,0% casi nunca y el 10% indicó que nunca.

Variable: CALIDAD EDUCATIVA

- **Dirigido al personal docente**

Dimensión: Eficacia.

Tabla 87. *Ítem 1*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	12,8	12,8	12,8
	Casi nunca	2	5,1	5,1	17,9
	A veces	12	30,8	30,8	48,7
	Casi siempre	14	35,9	35,9	84,6
	Siempre	6	15,4	15,4	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 35,9% de docentes marcó la opción casi siempre, el 30,8% a veces, el 15,4% siempre, el 5,1% casi nunca y el 12,8% indicó que nunca.

Tabla 88. *Ítem 2.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,1	5,1	5,1
	Casi nunca	7	17,9	17,9	23,1
	A veces	12	30,8	30,8	53,8
	Casi siempre	16	41,0	41,0	94,9
	Siempre	2	5,1	5,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 41,0% de docentes marcó la opción casi siempre, el 30,8% a veces, el 5,1% siempre, el 17,9% casi nunca y el 5,1% indicó que nunca.

Tabla 89. Ítem 3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	12,8	12,8	12,8
	Casi nunca	4	10,3	10,3	23,1
	A veces	10	25,6	25,6	48,7
	Casi siempre	20	51,3	51,3	100,0
	Siempre	0	,0	,0	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 51,3% de docentes marcó la opción casi siempre, el 25,6% a veces, el 10,3% casi nunca y el 12,8% indicó que nunca. La opción siempre no obtuvo respuestas.

Tabla 90. *Ítem 4*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	7,7	7,7	7,7
	Casi nunca	2	5,1	5,1	12,8
	A veces	9	23,1	23,1	35,9
	Casi siempre	20	51,3	51,3	87,2
	Siempre	5	12,8	12,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 51,3% de docentes marcó la opción casi siempre, el 23,1% a veces, el 5,1% casi nunca, el 7,7% indicó que nunca y el 12,8% indicó que siempre.

Tabla 91. *Ítem 5*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	10,3	10,3	10,3
	Casi nunca	0	,0	,0	10,3
	A veces	11	28,2	28,2	38,5
	Casi siempre	17	43,6	43,6	82,1
	Siempre	7	17,9	17,9	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 43,6% de docentes marcó la opción casi siempre, el 28,2% a veces, el 10,3% nunca y el 17,9% indicó que siempre. La opción casi nunca no obtuvo respuestas.

Tabla 92. *Ítem 6.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	7,7	7,7	7,7
	Casi nunca	6	15,4	15,4	23,1
	A veces	6	15,4	15,4	38,5
	Casi siempre	20	51,3	51,3	89,7
	Siempre	4	10,3	10,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 51,3% de docentes marcó la opción casi siempre, el 15,4% a veces, el 15,4% casi nunca, el 7,7% indicó que nunca y el 10,3% indicó que siempre.

Tabla 93. *Ítem 7*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	7,7	7,7	7,7
	Casi nunca	4	10,3	10,3	17,9
	A veces	9	23,1	23,1	41,0
	Casi siempre	21	53,8	53,8	94,9
	Siempre	2	5,1	5,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 53,8% de docentes marcó la opción casi siempre, el 23,1% a veces, el 10,3% casi nunca, el 7,7% indicó que nunca y el 5,1% indicó que siempre.

Tabla 94. *Ítem 8*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	7,7	7,7	7,7
	Casi nunca	6	15,4	15,4	23,1
	A veces	7	17,9	17,9	41,0
	Casi siempre	19	48,7	48,7	89,7
	Siempre	4	10,3	10,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 48,7% de docentes marcó la opción casi siempre, el 17,9% a veces, el 15,4% casi nunca, el 7,7% nunca y el 10,3% indicó que siempre.

Dimensión: Eficiencia.

Tabla 95. *Ítem 9*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,1	5,1	5,1
	Casi nunca	5	12,8	12,8	17,9
	A veces	11	28,2	28,2	46,2
	Casi siempre	18	46,2	46,2	92,3
	Siempre	3	7,7	7,7	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 46,2% de docentes marcó la opción casi siempre, el 28,2% a veces, el 12,2% casi nunca, el 5,1% nunca y el 7,7% indicó que siempre.

Tabla 96. *Ítem 10*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	12,8	12,8	12,8
	Casi nunca	2	5,1	5,1	17,9
	A veces	11	28,2	28,2	46,2
	Casi siempre	15	38,5	38,5	84,6
	Siempre	6	15,4	15,4	100,0

	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 38,5% de docentes marcó la opción casi siempre, el 28,2% a veces, el 5,1% casi nunca, el 12,8% nunca y el 15,4% indicó que siempre.

Tabla 97. *Ítem 11*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,1	5,1	5,1
	Casi nunca	7	17,9	17,9	23,1
	A veces	11	28,2	28,2	51,3
	Casi siempre	17	43,6	43,6	94,9
	Siempre	2	5,1	5,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 43,6% de docentes marcó la opción casi siempre, el 28,2% a veces, el 17,9% casi nunca, el 5,1% nunca y el 5,1% indicó que siempre.

Tabla 98. *Ítem 12*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	12,8	12,8	12,8
	Casi nunca	5	12,8	12,8	25,6
	A veces	9	23,1	23,1	48,7
	Casi siempre	20	51,3	51,3	100,0
	Siempre	0	,0	,0	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 51,3% de docentes marcó la opción casi siempre, el 23,1% a veces, el 12,8% casi nunca, el 12,8% nunca. La opción siempre no obtuvo respuestas.

Tabla 99. *Ítem 13*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	7,7	7,7	7,7
	Casi nunca	2	5,1	5,1	12,8
	A veces	10	25,6	25,6	38,5
	Casi siempre	20	51,3	51,3	89,7
	Siempre	4	10,3	10,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 51,3% de docentes marcó la opción casi siempre, el 25,6% a veces, el 5,1% casi nunca, el 7,7% nunca y el 10,3% indicó que siempre.

Tabla 100. *Ítem 14*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	10,3	10,3	10,3
	Casi nunca	0	,0	,0	10,3
	A veces	13	33,3	33,3	43,6
	Casi siempre	19	48,7	48,7	92,3
	Siempre	3	7,7	7,7	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 48,7% de docentes marcó la opción casi siempre, el 33,3% a veces, el 10,3% nunca y el 7,7% indicó que siempre. La opción casi nunca no obtuvo respuestas.

Tabla 101. Ítem 15

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	7,7	7,7	7,7
	Casi nunca	6	15,4	15,4	23,1
	A veces	6	15,4	15,4	38,5
	Casi siempre	20	51,3	51,3	89,7
	Siempre	4	10,3	10,3	100,0

	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 51,3% de docentes marcó la opción casi siempre, el 25,6% a veces, el 5,1% casi nunca, el 7,7% nunca y el 10,3% indicó que siempre.

Dimensión: Funcionalidad.

Tabla 102. *Ítem 16*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	10,3	10,3	10,3
	Casi nunca	3	7,7	7,7	17,9
	A veces	10	25,6	25,6	43,6
	Casi siempre	20	51,3	51,3	94,9
	Siempre	2	5,1	5,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 51,3% de docentes marcó la opción casi siempre, el 25,6% a veces, el 7,7% casi nunca, el 10,3% nunca y el 5,1% indicó que siempre.

Tabla 103. *Ítem 17*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	7,7	7,7	7,7
	Casi nunca	6	15,4	15,4	23,1
	A veces	7	17,9	17,9	41,0
	Casi siempre	19	48,7	48,7	89,7
	Siempre	4	10,3	10,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 48,7% de docentes marcó la opción casi siempre, el 17,9% a veces, el 15,4% casi nunca, el 7,7% nunca y el 10,3% indicó que siempre.

Tabla 104. *Ítem 18*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,1	5,1	5,1
	Casi nunca	5	12,8	12,8	17,9
	A veces	10	25,6	25,6	43,6
	Casi siempre	18	46,2	46,2	89,7
	Siempre	4	10,3	10,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 46,2% de docentes marcó la opción casi siempre, el 25,6% a veces, el 12,8% casi nunca, el 5,1% nunca y el 10,3% indicó que siempre.

Tabla 105. *Ítem 19*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	12,8	12,8	12,8
	Casi nunca	2	5,1	5,1	17,9
	A veces	11	28,2	28,2	46,2
	Casi siempre	15	38,5	38,5	84,6
	Siempre	6	15,4	15,4	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 38,5% de docentes marcó la opción casi siempre, el 28,2% a veces, el 5,1% casi nunca, el 12,8% nunca y el 15,4% indicó que siempre.

Tabla 106. *Ítem 20*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,1	5,1	5,1
	Casi nunca	7	17,9	17,9	23,1
	A veces	11	28,2	28,2	51,3
	Casi siempre	17	43,6	43,6	94,9
	Siempre	2	5,1	5,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 43,6% de docentes marcó la opción casi siempre, el 28,2% a veces, el 17,9% casi nunca, el 5,1% nunca y el 5,1% indicó que siempre.

Tabla 107. *Ítem 21*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	12,8	12,8	12,8
	Casi nunca	4	10,3	10,3	23,1
	A veces	9	23,1	23,1	46,2
	Casi siempre	21	53,8	53,8	100,0
	Siempre	0	,0	,0	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 53,8% de docentes marcó la opción casi siempre, el 23,1% a veces, el 10,3% casi nunca y el 10,3% indicó que nunca. La opción siempre no obtuvo respuestas.

Tabla 108*. Ítem 22*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	7,7	7,7	7,7
	Casi nunca	2	5,1	5,1	12,8
	A veces	10	25,6	25,6	38,5
	Casi siempre	20	51,3	51,3	89,7
	Siempre	4	10,3	10,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 51,3% de docentes marcó la opción casi siempre, el 25,6% a veces, el 5,1% casi nunca, el 7,7% nunca y el 10,3% indicó que nunca.

Tabla 109. *Ítem 23*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	10,3	10,3	10,3

	Casi nunca	0	,0	,0	10,3
	A veces	13	33,3	33,3	43,6
	Casi siempre	18	46,2	46,2	89,7
	Siempre	4	10,3	10,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 46,2% de docentes marcó la opción casi siempre, el 33,3% a veces, el 10,3% nunca y el 10,3% indicó que nunca. La opción casi nunca no obtuvo respuestas.

- **Dirigido al personal de servicio**

Dimensión: Eficacia

Tabla 110. *Ítem 1*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	,0	,0	,0
	Casi nunca	1	2,8	2,8	2,8
	A veces	4	11,1	11,1	13,9
	Casi siempre	23	63,9	63,9	77,8
	Siempre	8	22,2	22,2	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 63,9% del personal de servicio marcó la opción casi siempre, el 11,1% a veces, el 2,8% casi nunca y el 22,2% indicó que siempre. La opción nunca no obtuvo respuestas.

Tabla 111. *Ítem 2*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,6	5,6	5,6
	Casi nunca	0	,0	,0	5,6
	A veces	4	11,1	11,1	16,7
	Casi siempre	13	36,1	36,1	52,8
	Siempre	17	47,2	47,2	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 36,11% del personal de servicio marcó la opción casi siempre, el 11,1% a veces, el 5,6% nunca y el 47,2% indicó que siempre. La opción casi nunca no obtuvo respuestas.

Tabla 112. *Ítem 3*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,6	5,6	5,6
	Casi nunca	0	,0	,0	5,6
	A veces	6	16,7	16,7	22,2
	Casi siempre	24	66,7	66,7	88,9
	Siempre	4	11,1	11,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 66,7% del personal de servicio marcó la opción casi siempre, el 16,7% a veces, el 5,6% nunca y el 11,1% indicó que siempre. La opción casi nunca no obtuvo respuestas.

Dimensión: Eficiencia

Tabla 113. *Ítem 4*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,6	5,6	5,6
	Casi nunca	0	,0	,0	5,6
	A veces	10	27,8	27,8	33,3
	Casi siempre	18	50,0	50,0	83,3
	Siempre	6	16,7	16,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: La mitad del personal de servicio marcó la opción casi siempre, el 27,8% a veces, el 5,6% nunca y el 16,7% indicó que siempre. La opción casi nunca no obtuvo respuestas.

Tabla 114. *Ítem 5*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,8	2,8	2,8
	Casi nunca	0	,0	,0	2,8

	A veces	4	11,1	11,1	13,9
	Casi siempre	20	55,6	55,6	69,4
	Siempre	11	30,6	30,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 55,6% del personal de servicio marcó la opción casi siempre, el 11,1% a veces, el 2,8% nunca y el 30,6% indicó que siempre. La opción casi nunca no obtuvo respuestas.

Tabla 115. *Ítem 6*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	,0	,0	,0
	Casi nunca	2	5,6	5,6	5,6
	A veces	8	22,2	22,2	27,8
	Casi siempre	22	61,1	61,1	88,9
	Siempre	4	11,1	11,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 61,1% del personal de servicio marcó la opción casi siempre, el 22,2% a veces, el 5,6% casi nunca y el 11,1% indicó que siempre. La opción nunca no obtuvo respuestas.

Tabla 116. *Ítem 7*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	,0	,0	,0
	Casi nunca	2	5,6	5,6	5,6
	A veces	11	30,6	30,6	36,1
	Casi siempre	21	58,3	58,3	94,4
	Siempre	2	5,6	5,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 58,3% del personal de servicio marcó la opción casi siempre, el 30,6% a veces, el 5,6% casi nunca y el 5,6% indicó que siempre. La opción nunca no obtuvo respuestas.

Tabla 117. *Ítem 8.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,6	5,6	5,6
	Casi nunca	0	,0	,0	5,6
	A veces	6	16,7	16,7	22,2
	Casi siempre	18	50,0	50,0	72,2
	Siempre	10	27,8	27,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: La mitad del personal de servicio marcó la opción casi siempre, el 16,7% a veces, el 5,6% nunca y el 27,8% indicó que siempre. La opción casi nunca no obtuvo respuestas.

Dimensión: Funcionalidad.

Tabla 118. *Ítem 9*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	,0	,0	,0
	Casi nunca	0	,0	,0	,0
	A veces	8	22,2	22,2	22,2
	Casi siempre	20	55,6	55,6	77,8
	Siempre	8	22,2	22,2	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 55,6% del personal de servicio marcó la opción casi siempre, el 22,2% a veces y el 22,2% nunca. Las opciones casi nunca y nunca no obtuvieron respuestas.

Tabla 119. *Ítem 10*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	,0	,0	,0

	Casi nunca	2	5,6	5,6	5,6
	A veces	4	11,1	11,1	16,7
	Casi siempre	22	61,1	61,1	77,8
	Siempre	8	22,2	22,2	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 61,1% del personal de servicio marcó la opción casi siempre, el 11,1% a veces, el 5,6% casi nunca y el 22,2% indicó que siempre. La opción nunca no obtuvo respuestas.

Tabla 120. *Ítem 11*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,6	5,6	5,6
	Casi nunca	0	,0	,0	5,6
	A veces	4	11,1	11,1	16,7
	Casi siempre	13	36,1	36,1	52,8
	Siempre	17	47,2	47,2	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 36,1% del personal de servicio marcó la opción casi siempre, el 11,1% a veces, el 5,6% casi nunca y el 47,2% indicó que siempre. La opción casi nunca no obtuvo respuestas.

Tabla 121. *Ítem 12*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,6	5,6	5,6
	Casi nunca	0	,0	,0	5,6
	A veces	6	16,7	16,7	22,2
	Casi siempre	24	66,7	66,7	88,9
	Siempre	4	11,1	11,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 66,7% del personal de servicio marcó la opción casi siempre, el 16,7% a veces, el 5,6% casi nunca y el 11,1% indicó que siempre. La opción casi nunca no obtuvo respuestas.

- **Dirigida a los integrantes del comité de aula**

Dimensión: Eficacia

Tabla 122. *Ítem 13*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	1	5,0	5,0	15,0
	A veces	5	25,0	25,0	40,0
	Casi siempre	11	55,0	55,0	95,0
	Siempre	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 55,0% del comité de aula marcó la opción casi siempre, la cuarta parte señaló que a veces, el 5,0% casi nunca, el 10,0% nunca y el 5,0% indicó que siempre.

Tabla 123. *Ítem 14*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	4	20,0	20,0	25,0
	A veces	2	10,0	10,0	35,0
	Casi siempre	10	50,0	50,0	85,0
	Siempre	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 50,0% del comité de aula marcó la opción casi siempre, el 10,0% a veces, el 20,0% casi nunca, el 5,0% nunca y el 15,0% indicó que siempre.

Tabla 124. *Ítem 15*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	2	10,0	10,0	15,0
	A veces	6	30,0	30,0	45,0
	Casi siempre	8	40,0	40,0	85,0
	Siempre	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 40,0% del comité de aula marcó la opción casi siempre, el 30,0% a veces, el 10,0% casi nunca, el 5,0% nunca y el 15,0% indicó que siempre.

Tabla 125. *Ítem 16.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	2	10,0	10,0	20,0
	A veces	5	25,0	25,0	45,0
	Casi siempre	8	40,0	40,0	85,0
	Siempre	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 40,0% del comité de aula marcó la opción casi siempre, el 25,0% a veces, el 10,0% casi nunca, el 10,0% nunca y el 15,0% indicó que siempre.

Tabla 126. *Ítem 17*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	5	25,0	25,0	30,0
	A veces	4	20,0	20,0	50,0
	Casi siempre	8	40,0	40,0	90,0
	Siempre	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 40,0% del comité de aula marcó la opción casi siempre, el 20,0% a veces, el 25,0% casi nunca, el 5,0% nunca y el 10,0% indicó que siempre.

Tabla 127. *Ítem 18.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	3	15,0	15,0	20,0
	A veces	4	20,0	20,0	40,0
	Casi siempre	12	60,0	60,0	100,0
	Siempre	0	,0	,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 60,0% del comité de aula marcó la opción casi siempre, el 20,0% a veces, el 15,0% casi nunca y el 5,0% indicó que nunca. La opción siempre no obtuvo respuestas.

Dimensión: Eficiencia

Tabla 128. *Ítem 19*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	,0	,0	,0
	Casi nunca	1	5,0	5,0	5,0

	A veces	8	40,0	40,0	45,0
	Casi siempre	7	35,0	35,0	80,0
	Siempre	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 35,0% del comité de aula marcó la opción casi siempre, el 40,0% a veces, el 5,0% casi nunca y el 20,0% indicó que nunca. La opción siempre no obtuvo respuestas.

Tabla 129. *Ítem 20.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	15,0	15,0	15,0
	Casi nunca	0	,0	,0	15,0
	A veces	6	30,0	30,0	45,0
	Casi siempre	8	40,0	40,0	85,0
	Siempre	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 40,0% del comité de aula marcó la opción casi siempre, el 30,0% a veces, el 15,0% nunca y el 15,0% indicó que siempre. La opción casi nunca no obtuvo respuestas.

Tabla 130. *Ítem 21*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	4	20,0	20,0	30,0
	A veces	3	15,0	15,0	45,0
	Casi siempre	8	40,0	40,0	85,0
	Siempre	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 40,0% del comité de aula marcó la opción casi siempre, el 20,0% a veces, el 10,0% nunca, el 20,0% casi nunca y el 15,0% siempre.

Tabla 131. *Ítem 22*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	1	5,0	5,0	15,0
	A veces	6	30,0	30,0	45,0
	Casi siempre	10	50,0	50,0	95,0
	Siempre	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 50,0% del comité de aula marcó la opción casi siempre, el 30,0% a veces, el 10,0% nunca, el 5,0% casi nunca y el 5,0% siempre.

Dimensión: Funcionalidad

Tabla 132. *Ítem 23*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	3	15,0	15,0	20,0
	A veces	3	15,0	15,0	35,0
	Casi siempre	10	50,0	50,0	85,0
	Siempre	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 50,0% del comité de aula marcó la opción casi siempre, el 15,0% a veces, el 5,0% nunca, el 15,0% casi nunca y el 15,0% siempre.

Tabla 133. *Ítem 24*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	2	10,0	10,0	15,0
	A veces	5	25,0	25,0	40,0
	Casi siempre	9	45,0	45,0	85,0
	Siempre	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 45,0% del comité de aula marcó la opción casi siempre, el 25,0% a veces, el 5,0% nunca, el 10,0% casi nunca y el 15,0% siempre.

Tabla 134. *Ítem 25*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	3	15,0	15,0	25,0
	A veces	4	20,0	20,0	45,0
	Casi siempre	7	35,0	35,0	80,0
	Siempre	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 35,0% del comité de aula marcó la opción casi siempre, el 20,0% a veces, el 10,0% nunca, el 15,0% casi nunca y el 20,0% siempre.

Tabla 135. *Ítem 26*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	4	20,0	20,0	25,0
	A veces	5	25,0	25,0	50,0
	Casi siempre	8	40,0	40,0	90,0
	Siempre	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 40,0% del comité de aula marcó la opción casi siempre, el 25,0% a veces, el 5,0% nunca, el 20,0% casi nunca y el 10,0% siempre.

Tabla 136. *Ítem 27*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	3	15,0	15,0	20,0
	A veces	5	25,0	25,0	45,0
	Casi siempre	11	55,0	55,0	100,0
	Siempre	0	,0	,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 55,0% del comité de aula marcó la opción casi siempre, el 25,0% a veces, el 5,0% nunca, el 15,0% casi nunca. La opción siempre no obtuvo respuestas.

Tabla 137. *Ítem 28*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	1	5,0	5,0	10,0
	A veces	5	25,0	25,0	35,0
	Casi siempre	10	50,0	50,0	85,0
	Siempre	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación: El 50,0% del comité de aula marcó la opción casi siempre, el 25,0% a veces, el 5,0% nunca, el 5,0% casi nunca y el 15,0% indicó que siempre.

4.2 Pruebas de hipótesis

HIPÓTESIS GENERAL

H1: Existe relación significativa entre la GE del director y la CE en la IEP N° 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01.

H0: No existe relación significativa entre la GE del director y la CE en la IEP N° 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01.

Tabla 138. *Correlación entre la GE del director y la CE*

		GE DEL DIRECTOR	CE
GE DEL DIRECTOR	R de Pearson	1	,965**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	95	95
CE	R de Pearson	,965**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	95	95

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

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación:

El cociente “r” de Pearson fue de 0,965, ello confirma una correlación positiva fuerte, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, para concluir que existe relación con estas cualidades entre la GE del director y la CE en la IEP N° 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA N.º 1

H1: Existe una relación significativa entre la dimensión institucional y la CE en la IEP N° 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01.

H0: No existe una relación significativa entre la dimensión institucional y la CE en la IEP N° 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01.

Tabla 139. *Correlación entre la dimensión institucional de la GE y la CE*

		CE	INSTITUCIONAL
CE	R de Pearson	1	,894**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	95	95
INSTITUCIONAL	R de Pearson	,894**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	95	95

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

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación:

Se estableció una relación muy estrecha entre la dimensión institucional y la CE, ya que se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula, con un valor r de Pearson de 0,894 que indica una fuerte correlación positiva en la IEP N° 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA N.º 2

H2: Existe una relación significativa entre la dimensión administrativa y la CE en la IEP N° 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01.

H0: No existe una relación significativa entre la dimensión administrativa y la CE en la IEP N° 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01.

Tabla 140. *Correlación entre la dimensión administrativa y la CE*

		CE	ADMINISTRATIVA

CE	R de Pearson	1	,818**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	95	95
ADMINISTRATIVA	R de Pearson	,818**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	95	95

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

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación:

Se pudo apreciar que el coeficiente de Pearson es de 0.818, que la clasifica como fuerte y positiva. Ello permite confirmar la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula, indicando una relación significativa entre la dimensión administrativa y la CE en el IEP N° 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA N.º 3

H3: Existe una relación significativa entre la dimensión pedagógica y la CE en la IEP N° 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01.

H0: No existe una relación significativa entre la dimensión pedagógica y la CE en la IEP N° 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01.

Tabla 141. *Correlación entre la dimensión pedagógica y la CE*

		CE	PEDAGOGICO
CE	R de Pearson	1	,889**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	95	95
PEDAGOGICO	R de Pearson	,889**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	95	95

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

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación:

Se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula; es decir, se concluye que la dimensión pedagógica y la CE tienen un vínculo muy fuerte, ya que la "r" de Pearson es de 0,889, lo que indica una correlación positiva fuerte en la IEP N° 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA N.º 4

H4: Existe una relación significativa entre la dimensión comunitaria y la CE en la IEP N° 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01.

H0: No existe una relación significativa entre la dimensión comunitaria y la CE en la IEP N° 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01.

Tabla 142. *Correlación entre la dimensión comunitaria y la CE*

		CE	COMUNITARIA
CE	R de Pearson	1	,939**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	95	95
COMUNITARIA	R de Pearson	,939**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	95	95

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

Fuente: Elaboración propia (2021)

Interpretación:

Dado que la “r” de Pearson es 0,939, se considera a la correlación como positiva fuerte, con lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis

nula, en otros términos, la relación es muy fuerte entre la dimensión comunitaria y la CE en la IEP N° 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01.

4.3 Presentación de resultados

Los resultados de la investigación coinciden con los hallazgos previos, especialmente con los estudios de Molina (2017) y Gajardo (2017). Al analizar las encuestas sobre las variables GE del director y CE, se observa que el desempeño del director es más valorado por el personal de servicio de la IEP N° 7106 Villa Limatambo, seguido por los miembros del comité de aula. Por otro lado, los docentes de la institución muestran una menor aceptación respecto a la gestión del director.

En cuanto al análisis de correlación entre las variables GE del director y CE, se encontró un coeficiente de Pearson de 0.965, indicando una relación significativa entre la gestión del director y la Eficacia Escolar en la IEP N° 7106 Villa Limatambo, UGEL 01.

Los análisis correlacionales de las hipótesis específicas revelaron coeficientes de correlación de Pearson de 0.894, 0.818, 0.889 y 0.939, respectivamente. Estos valores superan el umbral de 0.75, considerado como una "correlación positiva fuerte" según la teoría estadística. Por lo tanto, se concluye que las dimensiones institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria están relacionadas con la Eficacia Escolar en la IEP N° 7106 Villa Limatambo, UGEL 01.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una relación entre ambas variables con (r = ,839), de la GE del director y la CE en la IEP N° 7106 Villa Limatambo, UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, considerado como correlación positiva fuerte, esto es que a mayor o menor manejo de la gestión del director, mayor o menor será la CE.

2. Es aceptada la hipótesis especifica 1, es decir, existe relación (r = ,894) entre la dimensión institucional y la CE en la IEP N° 7106 Villa Limatambo, UGEL 01.

3. Se acepta la hipótesis especifica 2, es decir, existe relación (r = ,818) entre la dimensión administrativa y la CE en la IEP N° 7106 Villa Limatambo, UGEL 01.

4. Se acepta la hipótesis especifica 3, es decir, existe relación (r = ,889) entre la dimensión pedagógica y la CE en la IEP N° 7106 Villa Limatambo, UGEL 01.

5. Se acepta la hipótesis especifica 2, es decir, existe relación (r = ,939) entre la dimensión comunitaria y la CE en la IEP N° 7106 Villa Limatambo, UGEL 01.

RECOMENDACIONES

1. La investigación debería ser ampliada a otras instituciones de tal forma que se pueda comparar la influencia de la gestión de cada director de una institución educativa en la CE.

2. Debe existir un conversatorio entre los miembros directivos y los docentes, ya que según la investigación realizada son estos los que señalaron tener una menor aprobación hacia la gestión directiva.

3. A los encargados de la dirección, a los docentes, y al comité de aula que actúen de forma responsable, y comprometidos en participar en la gestión de la institución educativa vinculando esta al desarrollo de la dimensión comunitaria.

4. Los instrumentos usados pueden ser aplicados en otros estudios, ya que cuentan con la validez y confiabilidad adecuados para tal fin.

5. Se necesita de una constante actualización en los personajes que según los resultados influyen en la CE (directivos, docentes y comité de aula) en cuanto a la mejora de la enseñanza en las instituciones educativas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agreda Vega, J. F., Sare Lara, E., & Villanueva Montoya, L. L. (2023). Gestión educativa y calidad de locales escolares –UGEL San Martín, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar,* 7(2), 7506-7520. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5878

Alarcón Pinto, F. (2023). La gestión educativa y la calidad del servicio educativo. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. https://doi.org/10.46377/dilemas.v11i1.3697

Albornoz, J. (2018). *Gestión educativa y calidad educativa en la institución educativa Nº 523 - Copa Cajatambo 2016* [tesis de maestría, Universidad José Faustino Sanchez Carrión]. http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2124

Ángel, J.; De la Fuente, B. & Vila, A. (2011). *Estadística.* Barcelona: Universidad Oberta de Catalunya.

Antinori, J. (2018). *Gestión de la dirección y su relación con la calidad educativa de la institución Educativa Comercio Nº64 Coronel Portillo, Ucayali 2018* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31329

Apaza C., M. S., & Rivera M., J. L. (2022). La gestión educativa como factor de calidad en las instituciones educativas públicas. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(25), 1367-1374. https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i25.418

Aravena, F. (2020). Procesos de selección de directores escolares en Latinoamérica: Brasil, Chile, Colombia y Perú. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 28(171). https://doi.org/10.14507/epaa.28.4666

Atasoy, R. (2020). The Relationship between School Principals' Leadership Styles, School Culture and Organizational Change. *International Journal of Progressive Education*, 16(5), 256-274. https://eric.ed.gov/?id=EJ1273161

Bonifacio B., J. (2018). La calidad de la educación. *Revista Mexicana de Investigación Educativa,* 23(78), 963-979. https://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v23n78/1405-6666-rmie-23-78-963.pdf

Barreda, H. (2007). Características Distintivas. En La gestión del servicio educativo. *Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL, 1*(1). https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=319327571008

Barriga G., J., Obergoso O., J., & Colán H., B. (2023). Calidad educativa en instituciones de educación básica regular. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(28), 927-941. https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i28.564

Bello R., V. (2023). Factores que intervienen en la gestión educativa, del centro María Antonia Gómez Tamayo República Dominicana. *MENTOR-Revista de Investigación Educativa y Deportiva,* 2(E), 1-9. https://revistamentor.ec/index.php/mentor/article/view/6470/5273

Bernal, C. (2016) *Metodología de la investigación.* Colombia: Editorial Pearson.

Calvo, J.; Pelegrín, A. & Gil, M. (2018). Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público. *Retos de la Dirección*, *12*(1), 96-118.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000100006&lng=es&tlng=es.

Castillo, E. (2019). *Calidad educativa y satisfacción del usuario de la institución educativa "Internacional Elim" – Cercado de Lima en el 5° año de Educación Secundaria.* [tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3033

Cerdas, V., García, J., Torres, N., & Fallas, M. (2017). Análisis de la gestión administrativa en los centros educativos Costarricences: Percepción del colectivo docente y la dirección. *Ensayos Pedagógicos, XII*(2), 95-122. doi:http://dx.doi.org/10.15359/rep.12-2.5

Changanaquí, M., & Huapaya, G. (2017). *Estilos de liderazgo directivo y la calidad de la gestión educativa desde la percepción docente* [tesis de maestría, Universidad Marcelino Champagnat]. http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/434

Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comunic@cción, 9*(1), 25-34. http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a03v9n1.pdf

Corrales Félix, G. L. & González Castro, J. C. A. (2023). La importancia de la gestión educativa para lograr una educación de calidad: una revisión sistemática. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades,* 4(4), 905–919. https://doi.org/10.56712/latam.v4i4.1268

Cueto, S. (2016). *Innovación y Calidad en Educación en América Latina.* https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/ILAIPPGRADE_innovcalEdu.pdf

De la Orden, A. (2009). Evaluación y calidad: análisis de un modelo. *Estudios sobre Educación, 16*, 17 – 36. https://core.ac.uk/download/pdf/83561113.pdf

Díaz, S. (2017). *Calidad de la Gestión Educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundaria, zona urbana distrito de iquitos 2016.* [tesis de maestría, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana]. https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/4710

Diaz Muñoz, G.A., & Salazar Duque, D.A. (2021). La calidad como herramienta estratégica para la gestión empresarial. *Podium*, 39, 19–36. https://doi.org/10.31095/podium.2021.39.2

Díez, F., Villa, A., López, A.L., & Irauirgi, I. (2020) Impact of quality management systems in the performance of educational centers: educational policies and management processes. *Heliyon*, 6, e03824. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03824

Edugestores (2019). *Memorias del Tercer Encuentro Nacional de la Red Peruana de Gestores de la Educación.* https://www.edugestores.pe/docs/memoria-del-tercer-encuentro-nacional-de-la-red-peruana-de-gestores-de-la-educacion-2019/

Farfán, T. & Reyes, I. (2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza – aprendizaje: una aproximación conceptual. *Reencuentro. Análisis de Problemas Universitarios, 28*(73), 45 – 61. https://www.redalyc.org/jatsRepo/340/34056722004/html/index.html

Fonseca M., S., Lolín C., S., & Ruano F., Y. (2024). La Calidad educativa y su relación con la gestión pedagógica, la innovación y los ambientes de

aprendizaje. *Espíritu Emprendedor TES*, 8(1), 111–128. https://doi.org/10.33970/eetes.v8.n1.2024.382

García, F., Juarez, S., & Salgado, L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana de Educación Superior, 37*(2), 206-216. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142018000200016&lng=es&tlng=es.

Gómez, L. & Macedo, J. (2010). Importancia de las TIC en la Educación Básica Regular. *Investigación Educativa, 14*(25), 209 – 224. https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/article/view/4776

Guadalupe, C., León, J., Rodríguez, J. & Vargas, S. (2017). *Estado de la educación en el Perú. Análisis y perspectivas de la educación básica.* http://www.grade.org.pe/forge/descargas/Estado%20de%20la%20educaci%C3%B3n%20en%20el%20Per%C3%BA.pdf

Guadamud-Lorenti, E., Llerena-Choez, E., Morán-Peña, F., & Egüez-Cevallos, R. (2021). Incidencia de la Gerencia Educativa con el Liderazgo en el Clima Institucional la Unidad Educativa Veintiocho de mayo. *Pol. Con.*, 6(3), 2070-2093. https://doi.org/10.23857/pc.v6i3.2493

Guivin, A. (2018). *Modelo de Liderazgo Transformacional para mejorar la Gestión Educativa en la Universidad Nacional de Jaén, 2017.* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25092

Hernández M., D. S. (2022). La calidad educativa y la gestión escolar. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 9794-9815. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4102

Huapaya C., Y. (2019). Gestión por procesos hacia la calidad educativa en el Perú. *KOINONIA,* 4(8), 245-261. http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i8.277

INEE. (2006). *El reto de la calidad total en los años 90". Calidad Total.* Lima, Perú: Documento de trabajo -Sin editar

Inocente, V. (2018). *Percepción de la gestión de las instituciones educativas en el contexto de la modernización de la DRELM y las UGEL de Lima Metropolitana.* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17729

IPEBA (2011). *Matriz de evaluación para la acreditación de la calidad de la Gestión educativa de instituciones de Educación Básica Regular.* http://bibliovirtual.sineace.gob.pe/biblioteca/catalogo/_data/20110531131214_MatrizEBR.pdf

Kalkan, Ü., Altınay Aksal, F., Altınay Gazi, Z., Atasoy, R., & Dağlı, G. (2020). The Relationship Between School Administrators' Leadership Styles, School Culture, and Organizational Image. *Sage Open*, 10(1). https://doi.org/10.1177/2158244020902081

Nurdin-Kaso, N., Mariani, D., Firman, N., & Iksan, M. (2021). The Principal's Leadership: How to Improve the Quality of Teaching and Learning Process in State Junior High School of Luwu. *Journal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran,* 8(1), 49-58 http://ojs.unm.ac.id/index.php/administrare/index

Kenvas-Espinoza, M. (2020). Gestión educativa y calidad de la educación superior tecnológica en instituciones estatales de Lima Metropolitana. Educación, 26(2), 147-162. http.//doi.org/10.33539/educación2020v26n2.2229

Koontz, H., Weihrich, H. & Cannice, M. (2012). *Administración, una perspectiva global y empresarial.* https://www.soy502.com/sites/default/files/administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_14_edi_koontz.pdf

Maestre, B., & Bracho, K. (2019). Control sistémico de gestión y competencias gerenciales del directivo docente en el manejo del talento humano. *Bistua, 17*(3), 133 - 142. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7149204

Marchesi, Á. (2020). La LOGSE en la educación española. Breve relato de un cambio histórico. *Avances en Supervisión Educativa*(33), 1-34. doi:https://doi.org/10.23824/ase.v0i32.681

Martinez, G.; Guevara, A., & Valles, M. (2016). El desempeño docentes y la calidad educativa. *Ra Ximhai, 12*(6), 123-134. https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf

Maya, E., Aldana, J., & Isea, J. (2019). Liderazgo Directivo y Educación de Calidad. *Cienciamatria, V*(9), 114-130. https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/102/84

Maza, C. (2021). Gestión educativa y el desempeño docente. *Revista Peruana de Educación, 3*(5), 11-24. https://revistarepe.org/index.php/repe/article/view/273/816

Meza, L., Torres, J., & Mamani, O. (2021). Gestióneducativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemiaCOVID-19, Puno-Perú. *Apuntes universitarios, 11*(1), 23-35. doi:https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543

Mezher, T., Cuba, M., Calanchez, A., & Chávez , K. (2016). La gestión educativa: Proceso de transformación social. *Educación en Contexto, II*(Especial), 228 - 243.

Minedu (2002). *Resolución Ministerial 168 – 2002* ED. Gestión educativa https://core.ac.uk/download/pdf/143614464.pdf

Minedu (2003). Ley General de Educación. Ley 28044. https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118378-28044

Minedu (2012). *Planeamiento Estratégico Sectorial Multianual (PESEM).* http://www.minedu.gob.pe/files/5042_201212260900.pdf

Minedu (2013). *Ley de Reforma Magisterial N° 29944. Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial D.S. N° 004-2013-ED.* http://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf-ley-reforma-magisterial/ley-reforma-magisterial-29944.pdf

Minedu (2014a). *Marco del buen desempeño directivo.* https://www.ugelandahuaylas.gob.pe/portal/images/eba/Documentos-Normativos/MARCO-BUEN-DESEMPENO-DIRECTIVO.pdf

Minedu (2014b). *Modelo de Servicio Educativo: Jornada Escolar Completa para las Instituciones Educativas públicas del nivel de educación secundaria.* http://www.minedu.gob.pe/a/pdf/jec/modelo_JEC.pdf

Miranda, J., & Miranda, J. (2012). Reflexiones sobre la calidad de la educación y sus referentes: el caso de México. *Educere, 16*(53),43-52. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35623538006

Luza, F. (2017). *El clima laboral, la satisfacción laboral y la calidad educativa de instituciones educativas de Lima.* [tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/5311

OCDE (2009). *Creating Effective Teaching and Learning Environments: First Results from TALIS*.

Oplatka, I. (2019). El surgimiento de la gestión educativa como campo de estudio en Amética Latina. *Revista electronica de educaçäo, 13*(1), 196 - 210. doi:http://dx.doi.org/10.14244/198271993072

Orozco, J., Olaya, A. & Villate, V. (2009): Soacha municipio amigo de la infancia y la adolescencia: experiencia de construcción participativa de un modelo de educación de calidad, en *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación (reice),* vol. 7(1). <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol7num1/art7.pdf>.

Paredes, B. (2016). *La relación entre el clima laboral y el desempeño docente, dentro del aula en el nivel pre escolar.* [tesis de maestría, Tecnológico de Monterrey]. http://hdl.handle.net/11285/570644

Poggi, R. (2010). *La gestión de un nuevo sistema educativo en función de la escuela. Educar. Revista de Educación.* http://www.oei.es/metas2021/CALIDAD.pdf, 11 -14

Ramírez, M. (2017). *Gestión educativa y práctica docente en los establecimientos educativos del distrito 8, circuito 2, Guayaquil.* [tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11724

Rico, A. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia 12*(1): 55-70. http://www.scielo.org.co/pdf/sph/v12n1/v12n1a04.pdf

Rojas, M., Jaime, L. & Valencia, M. (2017). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipo de trabajo. *Revista Espacios, 39* (6), 11 – 26. https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf

Rojas P., R. G., Yataco T., C. E., Mozombite V., H., Chinchayan R., R., & Sánchez P., L. (2023). Gestión educativa y calidad de los servicios educativos de cuatro instituciones educativas públicas. Villa María del Triunfo. Lima. *IGOBERNANZA,* 6(24), 43–71. https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n24.2023.305

Sánchez-Buitrago, J. O., Bertel Narváez, M. P., & Viloria-Escobar, J. (2022). Retos para la gestión de las instituciones de educación básica y media. *LOGINN Investigación Científica Y Tecnológica,* 5(2). https://doi.org/10.23850/25907441.4392

Sarria, J. (15 de febrero de 2010). *Calidad Educativa: Un concepto Multidimensional (Parte VI).* https://www.espaciologopedico.com/revista/articulo/1939/calidad-educativa-un-concepto-multidimensional-parte-vi.html

Silva, R. (2015). *Las técnicas y el aprendizaje en los estudiantes en la facultad de ingeniería de alimentos en la Universidad Nacional del Callao – 2014.* [tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/958

Siñani Alaro, E. O. (2021). La gestión administrativa como incidencia en la calidad educativa de la Unidad educativa 20 de Octubre. Franz Tamayo - *Revista De Educación*, 3(6), 46–60. https://doi.org/10.33996/franztamayo.v3i6.313

Sosa, G. (2017). *La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las I.E. de Puente Piedra.* [tesis de maestría, Universidad Inca Garcilazo de la Vega]. http://hdl.handle.net/20.500.11818/1171

Tasayco, C. (2017). *La gestión educativa del director en la calidad de servicio de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED Nº 22*

UGEL 04, Lima 2016. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8343

Unesco (2011). *Manual de Gestión para Directores.* https://www.academia.edu/29783946/Manual_de_Gestion_para_Directores_IE_UNESCO_pdf

UNESCO (2022). *La encrucijada de la educación en América Latina y el Caribe. Informe regional del monitoreo ODS4-Educación 2030*. Repositorio UNESCO. www.unesco.org/open-access/terms-use-ccbysa-sp

UNESCO-OREALC (2021). *Los aprendizajes fundamentales en América Latina y el Caribe. Evaluación de logros de los estudiantes: Resumen ejecutivo. Santiago, Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación (LLECE)*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380257.

Vera, M. (2018). Las estrategias educativas como vía para una gestión educativa eficiente. *Polo del Conocimiento, 3*(3), 53-64. doi:10.23857/pc.v3i3.444

Vásquez, A. (2013). Calidad y Calidad Educativa. *Investigación Educativa, 17*(2), 49 – 71. https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe

Yanes, J. (2015). *Calidad de la Educación.* https://www.lemondediplomatique.cl/IMG/pdf/Calidad_educacion.pdf

Zamora, J. (2018). *Gestión educativa y las estrategias de enseñanza aprendizaje en el Centro Experimental de Aplicación La Cantuta.* [tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2451

ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)
FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO

INTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ENCUESTA

VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN EDUCATIVA DEL DIRECTOR

OBJETIVO: Estimado **docente**, el presente cuestionario de carácter anónimo, proporcionará datos de gran utilidad para una investigación científica que tiene por finalidad: Determinar la relación que existe entre la gestión educativa del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Pública N.º 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019.

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará una lista de preguntas. En cada pregunta debe elegir una de las cuatro opciones que la acompañan. Marca la respuesta con un (X).

DIMENSIONES	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Institucional	1. El director participa en diversas comisiones y equipos de trabajo que desarrollan acciones de mejora de los procesos institucionales					
	2. El director forma equipos de trabajo para elaborar los documentos de gestión					
	3. El director distribuye el trabajo para optimizar el cumplimiento de sus actividades en el tiempo previsto					
	4. El director motiva a los docentes para que estos eleven su nivel de auto exigencia en cuanto a la calidad de su trabajo					
	5. El director brinda un trato cercano, cálido y de confianza a los demás miembros de la institución					
	6. El directivo es tolerante frente al error o equivocación de alguno de los docentes y demás miembros de la I.E. y los anima a seguir intentando mejorar su labor					
	7. El directivo comunica con claridad los lineamientos para alcanzar las metas institucionales propuestas y el plan de mejora					

	8. El directivo se preocupa por mantener un buen clima institucional					
	9. El directivo asegura la difusión de la información sobre las acciones orientadas a desarrollar dentro de la I.E. con los estudiantes					
	10. El directivo mantiene una comunicación horizontal					
Administrativa	11. El director gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento, material educativo y recursos financieros disponibles, en beneficio de una enseñanza de calidad.					
	12. El director gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento, material educativo y recursos financieros disponibles, en beneficio del logro de los aprendizajes de los estudiantes.					
	13. El director gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.					
	14. El director implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.					
	15. El director ha planificado y organizado el Buen Inicio del año escolar					
	16. El director ha planificado y organizado el Balance de resultados.					
	17. El director ha distribuido la carga horaria garantizando el uso óptimo del tiempo dedicado al aprendizaje de los estudiantes.					
	18. El director genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, la colaboración y comunicación permanente.					
	19. El director asume una actitud asertiva en el manejo de las situaciones conflictivas					
	20. Toma decisiones acertadas para solucionar problemas					
	21. El director incorpora en los instrumentos de planificación costos y presupuestos orientados a la consecución de resultados establecidos					
Pedagógico	22. El director realiza reuniones a inicios de año en la IE para diagnosticar y diseñar las características del entorno institucional,					

	familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.					
	23. El director orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.					
	24. El director monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.					
	25. El director monitorea y orienta el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.					
	26. El director promueve la participación de la institución educativa en eventos académicos, culturales, y otros convocados por la UGEL u otras instituciones, promoviendo la reflexión y el compromiso de los docentes.					
	27. El director cuenta con Plan de Monitoreo y Acompañamiento Pedagógico orientado a los compromisos de la gestión escolar					
	28. El director organiza y ejecuta jornadas pedagógicas a fin de cumplir con los compromisos de gestión					
Comunitaria	29. El director considera a los padres de familia y comunidad como aliados estratégicos para la I.E.					
	30. El director proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones					
	31. El director promueve la participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad.					
	32. El director toma en cuenta iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.					
	33. El director fomenta y apoya proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.					

	34. El director fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes					
	35. El director integra en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.					
	36. El director comparte con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)
FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO

INTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ENCUESTA

VARIABLE DEPENDIENTE: CALIDAD EDUCATIVA

OBJETIVO: Estimado **docentes**, el presente cuestionario de carácter anónimo, proporcionará datos de gran utilidad para un proyecto de investigación que tiene por finalidad: Determinar la relación que existe entre la gestión educativa del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Pública N.º 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019.

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará una lista de preguntas. En cada pregunta debe elegir una de las cuatro opciones que la acompañan. Marca la respuesta con un (X).

DIMENSIONES	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Eficacia	1. En la Institución Educativa se promueve el proceso de evaluación continua en la enseñanza - aprendizaje					

	2. La Institución Educativa logra los objetivos de aprendizaje que se propone.					
	3. La Institución Educativa fomenta la participación activa de toda la comunidad educativa (directivos, docentes, estudiantes, personal de servicio y padres de familia) en el logro de los objetivos institucionales.					
	4. La Institución Educativa realiza evaluaciones de manera continua, para medir el rendimiento de sus estudiantes					
	5. Las evaluaciones realizadas por la Institución Educativa evidencian el logro de aprendizaje de los estudiantes.					
	6. La Institución Educativa establece metas para el logro de los aprendizajes.					
	7. La institución educativa está enfocada a brindar calidad educativa, respondiendo a las expectativas de los estudiantes.					
	8. La institución educativa elabora una propuesta de perfil del egresado de acuerdo con las expectativas del mercado.					
EFICIENCIA	9. La Institución Educativa logra que los estudiantes participen en el cuidado de los recursos educativos					
	10. Los materiales didácticos usados en la clase, le sirven para conseguir los resultados deseados con los estudiantes					
	11. La institución educativa establece un plan de prioridades en cuanto a necesidades de infraestructura; una vez que se hayan fijado las metas institucionales.					
	12. La Institución Educativa proporciona a los estudiantes los recursos materiales brindados por el Estado					
	13. La Institución Educativa cuenta con los recursos educativos necesarios para el desarrollo de las sesiones.					
	14. La Institución Educativa ha realizado gestiones para mejorar los recursos educativos que dispone.					
	15. El uso de los recursos educativos mejora la práctica docente					
FUNCIONALIDAD	16. Las exigencias de la escuela están referidas a la mejora de los aprendizajes					

	17. En la institución educativa se imparte una formación integral para la mejora de los estudiantes como persona.					
	18. La educación impartida en la Institución Educativa responde a los intereses y necesidades del alumnado					
	19. La educación impartida en la Institución Educativa cubre las expectativas de los padres de familia.					
	20. La Institución Educativa fomenta la ejecución de aprendizaje basado en proyectos en las diversas áreas curriculares.					
	21. La Institución Educativa integra a los padres de familia en el desarrollo de proyectos educativos para el aprendizaje de sus hijos					
	22. La Institución Educativa promueve la formación integral de los estudiantes					
	23. La Institución educativa involucra a los padres de familia a apoyar y reforzar la formación integral de sus hijos					

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)
FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO

INTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ENCUESTA

VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN EDUCATIVA DEL DIRECTOR

OBJETIVO: Estimado **personal de servicio**, el presente cuestionario de carácter anónimo, proporcionará datos de gran utilidad para una investigación científica que tiene por finalidad: Determinar la relación que existe entre la gestión educativa del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Pública N.º 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019.

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará una lista de preguntas. En cada pregunta debe elegir una de las cuatro opciones que la acompañan. Marca la respuesta con un (X).

DIMENSIONES	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Institucional	1. El director participa en diversas comisiones y equipos de trabajo que desarrollan acciones de mejora de los procesos institucionales					
	2. El director distribuye al trabajo en equipo para optimizar el cumplimiento de sus actividades en el tiempo previsto					
	3. El director brinda un trato cercano, cálido y de confianza a los demás miembros de la institución					
	4. El directivo es tolerante frente al error o equivocación de alguno de los docentes y demás miembros de la I.E. y los anima a seguir intentando mejorar su labor					
	5. El directivo comunica con claridad los lineamientos para alcanzar las metas institucionales propuestas y el plan de mejora					
	6. El directivo se preocupa por mantener un buen clima institucional					
	7. El directivo mantiene una comunicación horizontal					
Administrativa	8. El director gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento, material educativo y recursos financieros disponibles, en beneficio de una enseñanza de calidad.					
	9. El director gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento, material educativo y recursos financieros disponibles, en beneficio del logro de los aprendizajes de los estudiantes.					
	10. El director gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.					
	11. El director implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.					
	12. El director ha planificado y organizado el Buen Inicio del año escolar					
	13. El director ha planificado y organizado el Balance de resultados.					
	14. El director genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, la colaboración y comunicación permanente.					

	15. El director asume una actitud asertiva en el manejo de las situaciones conflictivas					
	16. Toma decisiones acertadas para solucionar problemas					
Pedagógico	17. El director realiza reuniones a inicios de año en la IE para diagnosticar y diseñar las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.					
	18. El director promueve la participación de la institución educativa en eventos académicos, culturales, y otros convocados por la UGEL u otras instituciones, promoviendo la reflexión y el compromiso de los docentes.					
Comunitaria	19. El director considera a los padres de familia y comunidad como aliados estratégicos para la I.E.					
	20. El director proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones					
	21. El director promueve la participación activa entre directivos, docentes, alumnos, personal docente y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad.					
	22. El director integra en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.					
	23. El director comparte con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)
FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO

INTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ENCUESTA

VARIABLE DEPENDIENTE: CALIDAD EDUCATIVA

OBJETIVO: Estimado **personal de servicio**, el presente cuestionario de carácter anónimo, proporcionará datos de gran utilidad para un proyecto de investigación que tiene por finalidad: Determinar la relación que existe entre la gestión educativa del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Pública N.º 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019.

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará una lista de preguntas. En cada pregunta debe elegir una de las cuatro opciones que la acompañan. Marca la respuesta con un (X).

DIMENSIONES	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Eficacia	1. La Institución Educativa fomenta la participación activa de toda la comunidad educativa (directivos, docentes, estudiantes, personal de servicio y padres de familia) en el logro de los objetivos institucionales.					
	2. La Institución Educativa realiza está al pendiente de los logros institucionales realizadas por la comunidad educativa (directivos, docentes, estudiantes, personal de servicio y padres de familia)					
	3. En la institución educativa se brinda apoyo a la comunidad (directivos, docentes, estudiantes, personal de servicio y padres de familia) educativa para el logro de los objetivos institucionales.					
EFICIENCIA	4. La Institución Educativa logra que la comunidad educativa (directivos, docentes, estudiantes, personal de servicio y padres de familia) cumpla con sus funciones establecidas en los documentos de gestión.					
	5. La institución educativa establece un plan de prioridades en cuanto a necesidades de infraestructura; una vez que se hayan fijado las metas institucionales.					
	6. La Institución Educativa proporciona a los estudiantes los recursos materiales brindados por el Estado					
	7. La Institución Educativa ha realizado gestiones para mejorar los recursos del personal de servicio.					
	8. El uso de los recursos de manera adecuada mejora el desempeño del personal de servicio.					

FUNCIONALIDAD	9. La institución educativa fomenta la participación del personal de servicio en las actividades (deportivas, confraternidad o capacitaciones) que mejoren su desempeño					
	10. En la institución educativa toda la comunidad (directivos, docentes, estudiantes, personal de servicio y padres de familia) aporta en la formación integral de los estudiantes					
	11. La comunidad educativa (directivos, docentes, estudiantes, personal de servicio y padres de familia) de la I.E. responde a los intereses y necesidades del alumnado					
	12. El servicio brindado por la Institución Educativa cubre las expectativas de los padres de familia.					

(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)
FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO

INTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ENCUESTA

VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN EDUCATIVA DEL DIRECTOR

OBJETIVO: Estimado **integrante del comité de aula**, el presente cuestionario de carácter anónimo, proporcionará datos de gran utilidad para una investigación científica que tiene por finalidad: Determinar la relación que existe entre la gestión educativa del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Pública N.º 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019.

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará una lista de preguntas. En cada pregunta debe elegir una de las cuatro opciones que la acompañan. Marca la respuesta con un (X).

DIMENSIONES	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Institucional	1. El director brinda un trato cercano, cálido y de confianza a los demás miembros de la institución					
	2. El directivo es tolerante frente al error o equivocación de alguno de los docentes y demás miembros de la I.E. y los anima a seguir intentando mejorar su labor					
	3. El directivo comunica con claridad los lineamientos para alcanzar las metas institucionales propuestas y el plan de mejora					
	4. El directivo se preocupa por mantener un buen clima institucional					
	5. El directivo asegura la difusión de la información sobre las acciones orientadas a desarrollar dentro de la I.E. con los estudiantes					
	6. El directivo mantiene una comunicación horizontal					
Administrativa	7. El director gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento, material educativo y recursos financieros disponibles, en beneficio de una enseñanza de calidad.					

	8. El director gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento, material educativo y recursos financieros disponibles, en beneficio del logro de los aprendizajes de los estudiantes.					
	9. El director gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.					
	10. El director implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.					
	11. El director ha planificado y organizado el Buen Inicio del año escolar					
	12. El director ha planificado y organizado el Balance de resultados.					
	13. El director genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, la colaboración y comunicación permanente.					
	14. El director asume una actitud asertiva en el manejo de las situaciones conflictivas					
	15. Toma decisiones acertadas para solucionar problemas					
Pedagógico	16. El director realiza reuniones a inicios de año en la IE para diagnosticar y diseñar las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.					
	17. El director promueve la participación de la institución educativa en eventos académicos, culturales, y otros convocados por la UGEL u otras instituciones, promoviendo la reflexión y el compromiso de los docentes.					
Comunitaria	18. El director considera a los padres de familia y comunidad como aliados estratégicos para la I.E.					
	19. El director proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones					
	20. El director promueve la participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad.					
	21. El director toma en cuenta iniciativas para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.					

	22. El director fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes					
	23. El director integra en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.					
	24. El director comparte con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)
FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO

INTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ENCUESTA

VARIABLE DEPENDIENTE: CALIDAD EDUCATIVA

OBJETIVO: Estimado integrante del **comité de aula**, el presente cuestionario de carácter anónimo, proporcionará datos de gran utilidad para un proyecto de investigación que tiene por finalidad: Determinar la relación que existe entre la gestión educativa del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Pública N.º 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019.

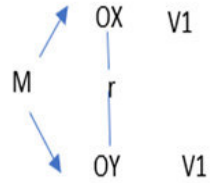
INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará una lista de preguntas. En cada pregunta debe elegir una de las cuatro opciones que la acompañan. Marca la respuesta con un (X).

DIMENSIONES	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Eficacia	1. La Institución Educativa fomenta la participación activa de toda la comunidad educativa (directivos, docentes, estudiantes, personal de servicio y padres de familia) en el logro de los objetivos institucionales.					

	2. La Institución Educativa realiza evaluaciones de manera continua, para medir el rendimiento de sus estudiantes					
	3. Las evaluaciones realizadas por la Institución Educativa evidencian el logro de aprendizaje de los estudiantes.					
	4. La Institución Educativa establece metas para el logro de los aprendizajes.					
	5. La institución educativa está enfocada a brindar calidad educativa, respondiendo a las expectativas de los estudiantes.					
	6. La institución educativa elabora una propuesta de perfil del egresado de acuerdo con las expectativas del mercado.					
EFICIENCIA	7. La Institución Educativa logra que la comunidad educativa (directivos, docentes, estudiantes, personal de servicio y padres de familia) participen en el cuidado de los recursos educativos					
	8. La institución educativa establece un plan de prioridades en cuanto a necesidades de infraestructura; una vez que se hayan fijado las metas institucionales.					
	9. La Institución Educativa proporciona a los estudiantes los recursos materiales brindados por el Estado					
	10. La Institución Educativa ha realizado gestiones para mejorar los recursos educativos que dispone.					
FUNCIONALIDAD	11. En la institución educativa se imparte una formación integral para la mejora de los estudiantes como persona.					
	12. La educación impartida en la Institución Educativa responde a los intereses y necesidades del alumnado					
	13. La educación impartida en la Institución Educativa cubre las expectativas de los padres de familia.					
	14. La Institución Educativa integra a los padres de familia en el desarrollo de proyectos educativos para el aprendizaje de sus hijos					
	15. La Institución Educativa promueve la formación integral de los estudiantes					
	16. La Institución educativa involucra a los padres de familia a apoyar y reforzar la formación integral de sus hijos					

MATRIZ DE CONSISTENCIA

LA GESTIÓN EDUCATIVA DEL DIRECTOR Y LA CALIDAD EDUCATIVA LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA Nº 7106 VILLA LIMATAMBO DE LA UGEL 01, VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, LIMA, 2019

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Técnicas e instrumentos	Metodología
Problema general ¿Qué relación existe entre la gestión de los directores y la calidad educativa en la Institución Educativa Pública Nº 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019? **Problemas específicos** ¿Qué relación existe entre la dimensión institucional de la gestión educativa y la calidad educativa en l la Institución Educativa Pública N.º 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019? ¿Qué relación existe entre la dimensión administrativa de la gestión educativa y la calidad educativa en la Institución Educativa Pública N.º 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019? ¿Qué relación existe entre la dimensión pedagógica de la gestión educativa y la calidad educativa en la Institución Educativa Pública N.º 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019? ¿Qué relación existe entre la dimensión comunitaria de la gestión educativa y la calidad educativa en la Institución Educativa Pública N.º 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019?	**Objetivo general** Determinar la relación que existe entre la gestión educativa del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Pública N.º 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019. **Objetivos específicos** Determinar la relación existente entre la dimensión institucional de la gestión educativa y la calidad educativa en la Institución Educativa Pública N.º 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019. Determinar la relación existente entre la dimensión administrativa de la gestión educativa y la calidad educativa en la Institución Educativa Pública N.º 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019. Determinar la relación existente entre la dimensión pedagógica de la gestión educativa y la calidad educativa en la Institución Educativa Pública N.º 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019. Determinar la relación existente entre la dimensión comunitaria de la gestión educativa y la calidad educativa en la Institución Educativa Pública N.º 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019.	**Hipótesis general** Existe una relación significativa entre la gestión educativa del director y la calidad educativa en la Institución Educativa Pública N.º 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019. **Hipótesis específicas** Existe una relación significativa entre la dimensión institucional de la gestión educativa y la calidad educativa en la Institución Educativa Pública N.º 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019. Existe una relación significativa entre la dimensión administrativa de la gestión educativa y la calidad educativa en la Institución Educativa Pública N.º 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019. Existe una relación significativa entre la dimensión pedagógica de la gestión educativa y la calidad educativa en la Institución Educativa Pública N.º 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019. Existe una relación significativa entre la dimensión comunitaria de la gestión educativa y la calidad educativa en la Institución Educativa Pública N.º 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019.	**Variable independiente** Gestión educativa del director **Variable dependiente** Calidad educativa	**Técnica** Encuesta **Instrumento** Cuestionario de gestión educativa del director Cuestionario de calidad educativa	**Método**: El método de investigación que se aplica es descriptivo – correlacional, de corte transversal – transaccional **Descriptivo**: porque se busca medir las variables de estudio para poder medirlas en los términos deseados **Correlacional**: debido a que estamos interesados en la determinación del grado de correlación existente entre dos variables de interés en una misma muestra de sujetos. **De corte transversal**: porque la recolección de datos se realizó en un solo momento, en un tiempo único **Diseño de investigación** El diseño que emplearemos es descriptivo- correlacional, de corte transversal el cual se muestra en el siguiente diagrama:  Donde: M: muestra de investigación OX: variable independiente OY: variable dependiente r: relación entre variables

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú, Decana de América

Facultad de Educación
Unidad de Posgrado

Ficha de Validación de Instrumento de Recojo de Información de Juicio de Expertos

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Informante	Especialidad del evaluador (a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
Huapaya Capcha, Yoselin Andrea	EACE	Docente	Cuestionario de encuesta para docentes Variable independiente: Gestión Educativa del Director	Ronald Vislao Correa
Título: La gestión educativa del director y la calidad educativa la institución educativa pública Nº 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019				

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicador	Criterio	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					x
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables				x	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				x	
4. Organización	Existe una organización lógica en la presentación de los ítems					x
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y claridad				x	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				x	
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico científicos					x
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones					x
9. Metodología	La técnica de instrumento responde al pronóstico del diagnostico					x

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Aplicable [X] **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

Ciudad universitaria, …2. de Mayo del 2021	**70032146**		**974626511**
Lugar y Fecha	**DNI**	**Firma del Experto**	**Teléfono**

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú, Decana de América

Facultad de Educación
Unidad de Posgrado

Ficha de Validación de Instrumento de Recojo de Información de Juicio de Expertos

III. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Informante	Especialidad del evaluador (a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
Huapaya Capcha, Yoselin Andrea	EACE	Docente	Cuestionario de encuesta para personal de servicio Variable independiente: Gestión Educativa del Director	Ronald Vislao Correa
Título: La gestión educativa del director y la calidad educativa la institución educativa pública Nº 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019				

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicador	Criterio	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
10. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					x
11. Objetividad	Esta expresado en conductas observables				x	
12. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				x	
13. Organización	Existe una organización lógica en la presentación de los ítems					x
14. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y claridad					x
15. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					x
16. Consistencia	Basado en aspectos teórico científicos				x	
17. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones				x	
18. Metodología	La técnica de instrumento responde al pronóstico del diagnostico					x

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Aplicable [X] **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

Ciudad universitaria, …2. de Mayo del 2021	**70032146**		**974626511**
Lugar y Fecha	**DNI**	**Firma del Experto**	**Teléfono**

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú, Decana de América

Facultad de Educación
Unidad de Posgrado

Ficha de Validación de Instrumento de Recojo de Información de Juicio de Expertos

VII. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Informante	Especialidad del evaluador (a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
Huapaya Capcha, Yoselin Andrea	EACE	Docente	Cuestionario de encuesta Variable dependiente: Calidad Educativa	Ronald Vislao Correa
Título: La gestión educativa del director y la calidad educativa la institución educativa pública Nº 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019				

VIII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicador	Criterio	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
28. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				x	
29. Objetividad	Esta expresado en conductas observables				x	
30. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				x	
31. Organización	Existe una organización lógica en la presentación de los ítems					x
32. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y claridad					x
33. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					x
34. Consistencia	Basado en aspectos teórico científicos					x
35. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones				X	
36. Metodología	La técnica de instrumento responde al pronóstico del diagnostico				x	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Aplicable [x] **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

Ciudad universitaria, …2. de Mayo del 2021	**70032146**		**974626511**
Lugar y Fecha	**DNI**	**Firma del Experto**	**Teléfono**

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú, Decana de América

Facultad de Educación
Unidad de Posgrado

Ficha de Validación de Instrumento de Recojo de Información de Juicio de Expertos

IX. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Informante	Especialidad del evaluador (a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
Huapaya Capcha, Yoselin Andrea	EACE	Docente	Cuestionario de encuesta Variable dependiente: Calidad Educativa	Ronald Vislao Correa
Título: La gestión educativa del director y la calidad educativa la institución educativa pública Nº 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019				

X. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicador	Criterio	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
37. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					x
38. Objetividad	Esta expresado en conductas observables				x	
39. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				x	
40. Organización	Existe una organización lógica en la presentación de los ítems				x	
41. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y claridad					x
42. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					x
43. Consistencia	Basado en aspectos teórico científicos					x
44. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones				x	
45. Metodología	La técnica de instrumento responde al pronóstico del diagnostico				x	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN
Aplicable [x] **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

Ciudad universitaria, …2. de Mayo del 2021	**70032146**		**974626511**
Lugar y Fecha	**DNI**	**Firma del Experto**	**Teléfono**

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú, Decana de América

Facultad de Educación
Unidad de Posgrado

Ficha de Validación de Instrumento de Recojo de Información de Juicio de Expertos

XI. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Informante	Especialidad del evaluador (a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
Huapaya Capcha, Yoselin Andrea	EACE	Docente	Cuestionario de encuesta Variable dependiente: Calidad Educativa	Ronald Vislao Correa
Título: La gestión educativa del director y la calidad educativa la institución educativa pública Nº 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019				

XII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicador	Criterio	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
46. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					x
47. Objetividad	Esta expresado en conductas observables					x
48. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					x
49. Organización	Existe una organización lógica en la presentación de los ítems				x	
50. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y claridad				x	
51. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				x	
52. Consistencia	Basado en aspectos teórico científicos				x	
53. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones					x
54. Metodología	La técnica de instrumento responde al pronóstico del diagnostico					x

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Aplicable [x] **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

Ciudad universitaria, …2. de Mayo del 2021	**70032146**		**974626511**
Lugar y Fecha	**DNI**	**Firma del Experto**	**Teléfono**

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú, Decana de América

Facultad de Educación
Unidad de Posgrado

Ficha de Validación de Instrumento de Recojo de Información de Juicio de Expertos

XIII. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Informante	Especialidad del evaluador (a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
Gloria Hu Maney	Docente inicial	Docente	Cuestionario de encuesta para docentes Variable independiente: Gestión Educativa del Director	Ronald Vislao Correa
Título: La gestión educativa del director y la calidad educativa la institución educativa pública Nº 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019				

XIV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicador	Criterio	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
55. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				x	
56. Objetividad	Esta expresado en conductas observables				x	
57. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				x	
58. Organización	Existe una organización lógica en la presentación de los ítems					x
59. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y claridad					x
60. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				x	
61. Consistencia	Basado en aspectos teórico científicos					x
62. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones					x
63. Metodología	La técnica de instrumento responde al pronóstico del diagnostico					x

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Aplicable [X] **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

Ciudad universitaria, …2. de Mayo del 2021	**09970433**		**941459172**
Lugar y Fecha	**DNI**	**Firma del Experto**	**Teléfono**

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú, Decana de América

Facultad de Educación
Unidad de Posgrado

Ficha de Validación de Instrumento de Recojo de Información de Juicio de Expertos

XV. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Informante	Especialidad del evaluador (a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
Gloria Hu Maney	Docente inicial	Docente	Cuestionario de encuesta para personal de servicio Variable independiente: Gestión Educativa del Director	Ronald Vislao Correa
Título: La gestión educativa del director y la calidad educativa la institución educativa pública Nº 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019				

XVI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicador	Criterio	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
64. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					x
65. Objetividad	Esta expresado en conductas observables				x	
66. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				x	
67. Organización	Existe una organización lógica en la presentación de los ítems					x
68. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y claridad					x
69. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					x
70. Consistencia	Basado en aspectos teórico científicos				x	
71. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones				x	
72. Metodología	La técnica de instrumento responde al pronóstico del diagnostico					x

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Aplicable [X] **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

Ciudad universitaria, …2. de Mayo del 2021	**09970433**		**941459172**
Lugar y Fecha	**DNI**	**Firma del Experto**	**Teléfono**

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú, Decana de América

Facultad de Educación
Unidad de Posgrado

Ficha de Validación de Instrumento de Recojo de Información de Juicio de Expertos

XVII. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Informante	Especialidad del evaluador (a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
Gloria Maney Hu Rivas	Docente de Primaria	Docente	Cuestionario de encuesta para el comité de aula Variable independiente: Gestión Educativa del Director	Ronald Vislao Correa
Título: La gestión educativa del director y la calidad educativa la institución educativa pública Nº 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019				

XVIII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicador	Criterio	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
73. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					x
74. Objetividad	Esta expresado en conductas observables					x
75. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				x	
76. Organización	Existe una organización lógica en la presentación de los ítems				x	
77. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y claridad					X
78. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					X
79. Consistencia	Basado en aspectos teórico científicos					x
80. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones				X	
81. Metodología	La técnica de instrumento responde al pronóstico del diagnostico				x	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Aplicable [x] **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

Ciudad universitaria, …2. de Mayo del 2021	**09970433**		**941459172**
Lugar y Fecha	**DNI**	**Firma del Experto**	**Teléfono**

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú, Decana de América

Facultad de Educación
Unidad de Posgrado

Ficha de Validación de Instrumento de Recojo de Información de Juicio de Expertos

XIX. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Informante	Especialidad del evaluador (a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
Gloria Maney Hu Rivas	Docente de Primaria	Docente	Cuestionario de encuesta Variable dependiente: Calidad Educativa	Ronald Vislao Correa
Título: La gestión educativa del director y la calidad educativa la institución educativa pública Nº 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019				

XX. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicador	Criterio	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
82. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					x
83. Objetividad	Esta expresado en conductas observables					x
84. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
85. Organización	Existe una organización lógica en la presentación de los ítems				X	
86. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y claridad				x	
87. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					x
88. Consistencia	Basado en aspectos teórico científicos					x
89. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones				X	
90. Metodología	La técnica de instrumento responde al pronóstico del diagnostico					x

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Aplicable [x] **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono
Ciudad universitaria, …2. de Mayo del 2021	09970433		941459172

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú, Decana de América

Facultad de Educación
Unidad de Posgrado

Ficha de Validación de Instrumento de Recojo de Información de Juicio de Expertos

XXI. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Informante	Especialidad del evaluador (a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
Gloria Maney Hu Rivas	Docente de Primaria	Docente	Cuestionario de encuesta Variable dependiente: Calidad Educativa	Ronald Vislao Correa
Título: La gestión educativa del director y la calidad educativa la institución educativa pública Nº 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019				

XXII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicador	Criterio	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
91. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				x	
92. Objetividad	Esta expresado en conductas observables				x	
93. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				x	
94. Organización	Existe una organización lógica en la presentación de los ítems				x	
95. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y claridad				x	
96. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					x
97. Consistencia	Basado en aspectos teórico científicos					x
98. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones				x	
99. Metodología	La técnica de instrumento responde al pronóstico del diagnostico					x

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN
Aplicable [x] **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

Ciudad universitaria, …2. de Mayo del 2021	**09970433**		**941459172**
Lugar y Fecha	**DNI**	**Firma del Experto**	**Teléfono**

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú, Decana de América

Facultad de Educación
Unidad de Posgrado

Ficha de Validación de Instrumento de Recojo de Información de Juicio de Expertos

XXIII. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Informante	Especialidad del evaluador (a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
Gloria Maney Hu Rivas	Docente de Primaria	Docente	Cuestionario de encuesta Variable dependiente: Calidad Educativa	Ronald Vislao Correa
Título: La gestión educativa del director y la calidad educativa la institución educativa pública Nº 7106 Villa Limatambo de la UGEL 01, Villa María del Triunfo, Lima, 2019				

XXIV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicador	Criterio	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
100. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				x	
101. Objetividad	Esta expresado en conductas observables				x	
102. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					x
103. Organización	Existe una organización lógica en la presentación de los ítems					x
104. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y claridad				x	
105. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				x	
106. Consistencia	Basado en aspectos teórico científicos					x
107. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones					x
108. Metodología	La técnica de instrumento responde al pronóstico del diagnostico				x	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Aplicable [x] **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

Ciudad universitaria, …2. de Mayo del 2021	**09970433**		**941459172**
Lugar y Fecha	**DNI**	**Firma del Experto**	**Teléfono**