



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Liderazgo directivo y calidad educativa en una Institución  
Educativa Pública de Imaza - Bagua

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

**AUTORA:**

Alvarez Rodriguez, Silvia (orcid.org/0009-0009-8060-0690)

**ASESOR:**

Dr. Fernandez Cueva, Amado (orcid.org/0000-0002-5307-3583)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

**CHICLAYO – PERÚ**

**2023**

## DEDICATORIA

A mi querido padre Cástulo Álvarez Espejo, quien, aunque no está físicamente presente, sus enseñanzas siguen guiándome día a día.

Este logro es en tu honor, porque gracias a tus sabios consejos aprendí a nunca rendirme.

**Silvia**

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad César Vallejo filial Chiclayo, brindar la oportunidad de continuarla formación profesional en el campo educativo y a los docentes y directivos de una Institución educativa de Imaza Bagua por las facilidades brindadas para realizar el presente estudio.

**La autora**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis .....	14
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos .....	15
3.6. Métodos de análisis de datos:.....	15
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS .....	16
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES .....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS .....	33
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Resultados generales del cuestionario sobre liderazgo directivo .....	16
<b>Tabla 2.</b> Resultados por dimensiones del cuestionario de liderazgo directivo	17
<b>Tabla 3.</b> Resultados generales del cuestionario sobre calidad educativa.....	18
<b>Tabla 4.</b> Resultados por dimensiones del cuestionario de calidad educativa .	19
<b>Tabla 5.</b> Correlación entre el liderazgo directivo y la calidad educativa .....	20
<b>Tabla 6.</b> Correlación entre la dimensión muestra dirección a futuro y calidad educativa.....	21
<b>Tabla 7.</b> Correlación entre la dimensión desarrollo del personal y calidad educativa.....	21
<b>Tabla 8.</b> Correlación entre la dimensión diseño organizacional y calidad educativa.....	22
<b>Tabla 9.</b> Correlación entre la dimensión gestión de la enseñanza aprendizaje y calidad educativa.....	23

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación estuvo orientado a determinar la relación entre el liderazgo directivo y la calidad educativa en una Institución Educativa Pública de Imaza – Bagua, estudio cuantitativo, de tipo básico con diseño descriptivo correlacional, dirigido a una muestra de 43 docentes, a quienes se les aplicó como instrumentos de trabajo de campo los cuestionarios de percepción sobre liderazgo directivo y calidad educativa, cuyos datos fueron procesados haciendo uso de la estadística descriptiva e inferencial, arrojando un valor de 0,344, lo que explica que existe una correlación directa positiva moderada entre el liderazgo directivo y la calidad educativa, con un grado de significancia menor de 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, asumiendo como decisión final, según el grado de correlación Rho de Spearman, que existe una relación directa positiva moderada con un nivel de significancia del 95%, resultado que permite aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula, concluyendo que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la calidad educativa en una Institución Educativa Pública de Imaza – Bagua.

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

## **ABSTRACT**

The present research work was oriented to determine the relationship between directive leadership and educational quality in a Public Educational Institution of Imaza - Bagua, a quantitative study, of a basic type with a descriptive correlational design, directed to a sample of 43 teachers, to whom The perception questionnaires on managerial leadership and educational quality were applied as field work instruments, whose data were processed using descriptive and inferential statistics, yielding a value of 0.344, which explains that there is a moderate positive direct correlation between managerial leadership and educational quality, with a degree of significance of less than 0.05, therefore the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected, assuming as a final decision, according to the degree of Spearman's Rho correlation, that there is a moderate positive direct relationship with a significance level of 95%, a result that allows accepting the research hypothesis and rejecting the null hypothesis, concluding that there is a significant relationship between managerial leadership and educational quality in a Public Educational Institution of Imaza - Bagua.

**Keywords:** Leadership, managerial leadership, quality, educational quality.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, producto de la pandemia post Covid-19 impulsó a la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) a garantizar la continuación de los diferentes sectores, básicamente en los colegios, implementando nuevas formas de trabajo que les permita ir mejorando; ya que la educación constituye el pilar básico para desarrollar y transformar la sociedad, a partir de la investigación y la promoción del trabajo colaborativo (Maya et al., 2019) para lo cual se previó varias medidas relacionadas con el fortalecimiento del liderazgo directivo, destacando el perfil de los directores exitosos quienes deben ejercer un liderazgo encaminado hacia la justicia social, resolver conflictos y fomentar valores básicos como la equidad, inclusión, respeto a la diversidad entre otros (Bolívar & Murillo, 2017; Tintoré, 2018 y Gurr & Drysdale, 2018) en ese sentido, para analizar el liderazgo y la calidad de la educación, es necesario conocer la calidad del servicio tanto administrativo como técnico pedagógico que efectúan los directivos de los colegios (Cancino & Monrroy, 2017) quienes deben actuar como verdaderos impulsores de planes de mejora que conlleven a la promoción de una cultura de mejoramiento continuo en la I.E. a su cargo (Díaz Rosas et al., 2019).

La calidad educativa, es un tema preocupante en el mundo, así lo expresa en uno de sus publicaciones la UNESCO (2020) al referir que el 81% de los profesores del nivel primario y el 78% del nivel secundario, tienen una formación mínima para ejercer su labor con calidad. De igual manera, el número de docentes a nivel nacional aumentó en un 50% de 62 millones a 94 millones entre los años 2000 y 2019. Por ello, Chacón (2019) indica que los directivos están empoderados para practicar habilidades de gestión, identificar y seleccionar las alternativas más adecuadas para resolver problemas institucionales e implementar oportunidades de mejora. Por otro lado, años atrás el liderazgo directivo se basaba en funciones más administrativas o gerenciales, donde la urgencia era atender la presentación de documentos, dejando de lado la gestión educativa, siendo evidente la carencia de cambios profundos a la interna de los colegios, así como también, la poca prioridad que se le brinda al trabajo colaborativo (Rivero & Aparicio, 2020).

Latinoamérica y el Caribe no son ajenos al problema, así lo refiere la UNESCO (2017) los directivos que deben cumplir con su función de fiscalizadores para que brinde una correcta formación en el estudiante, para lo cual revelan estar involucrados en el proceso docente educativo, expresando que el 75% de



directores no cumplen con sus funciones y cargos dentro de la I.E. En esa línea, Ordoñez et al. (2020) manifiestan que el liderazgo del director constituye un componente que debe ser considerado seriamente en la gestión, porque es una relación de interdependencia entre líderes y subordinados, siendo este un agente de cambio y de reorganizar la institución.

En el contexto peruano, el Ministerio de Educación ha implementado en los últimos años un modelo de gestión educativa a partir del liderazgo directivo, propuesto en un documento normativo conocido como marco del buen desempeño directivo (Ministerio de Educación del Perú, 2014) el mismo que se materializó a través de un diplomado y segunda especialidad dirigido a directores designados en Instituciones Educativas. La propuesta del estado peruano, refleja la importancia del fortalecimiento del liderazgo del directivo y su efecto en la calidad de la educación, por ello, la importancia de promover un modelo de gestión a partir del liderazgo directivo que conlleve a la buena marcha de la Institución (Segovia, 2019). Al respecto, Fretes (2020) comentó que el liderazgo directivo requiere una comunicación activa no solo con los docentes, sino también con los PPDF, quienes juegan un papel preponderante para que los alumnos reciban un servicio educativo de calidad. Por su parte, Torres et al. (2020) manifiestan que un líder debe asumir compromisos con la organización donde prime la eficiencia y efectividad en cada una de sus actuaciones.

En el ámbito de la localidad de Bagua existen colegios Públicos, con problemas de dirección y gestión, asimismo, existen lugares donde los directores tienen debilidades y limitaciones como falta de liderazgo, escaso consenso con los docentes, menor comunicación, poca fortalecimiento de capacidades pedagógicas, provocando que a los docentes se les dificulte el desarrollo de una pedagogía eficaz, así como la identificación con la institución donde trabaja, lo cual trae consigo que no se desarrolle un buen proceso de enseñanza.

En cuanto a la calidad educativa, es evidente la ausencia de una visión institucional, no organizan adecuadamente la parte académica, no hacen un adecuado seguimiento a los alumnos respecto a cómo van aprendiendo, poca promoción de actividades, la motivación y más aún de la dinámica pedagógica. En cada lección, falta apoyo pedagógico del docente a sus alumnos, el docente no organiza el horario de enseñanza, no se manejan las reglas del programa, lo que lleva a una situación de aprendizaje muy deficiente. Lo descrito previamente

respecto al liderazgo directivo y la calidad educativa, constituyen aspectos muy relevantes que requieren ser estudiados a profundidad, y de esta forma plantear propuestas de solución que conlleven a la mejora de la educación, en esa línea, se redacta el problema siguiente: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la calidad educativa en una Institución Educativa Pública de Imaza - Bagua?

La presente investigación se justifica teóricamente ya que plantea ideas, sugerencias o suposiciones que servirán para investigaciones posteriores (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018) por tanto, los resultados a los que se arribe en el presente estudio servirán como fuente de consulta para futuras investigaciones relacionadas con el liderazgo del directivo y la calidad de la educación; asimismo, en el plano práctico, el presente estudio es importantes ya que plantea alternativas de solución concretas respecto a situaciones problemáticas particulares (Baena, 2017) en ese sentido, el estudio aborda una problemática real que se presenta a diario en las Instituciones Educativas estatales. Finalmente, desde la perspectiva social, el presente estudio resulta relevante ya que, al abordar la problemática del liderazgo del directivo y la calidad educativa, los beneficiados serán la sociedad en general quienes esperan contar con Instituciones educativas que asuman el rol transformador de la comunidad.

En atención a la problemática descrita, se propone como objetivo principal: determinar la relación entre el liderazgo directivo y la calidad educativa en una Institución Educativa Pública de Imaza – Bagua y para concretar con éxito dicho propósito principal, se plantea como objetivos específicos los siguientes: diagnosticar la percepción del liderazgo del director en una I.E. estatal de Imaza – Bagua, diagnosticar la percepción de la calidad educativa en una I. E. estatal de Imaza – Bagua y finalmente establecer las relación por dimensiones del liderazgo del directivo y la calidad educativa en una Institución Educativa Pública de Imaza – Bagua.

En concordancia con el problema propuesto y el objetivo general de la investigación, se plantea como hipótesis alterna (Ha): Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la calidad educativa en una I. E. estatal de Imaza – Bagua y como hipótesis nula: No existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la calidad educativa en una I. E. estatal de Imaza – Bagua.

## II. MARCO TEÓRICO

Al revisar información relacionada con las variables en cuestión, en el ámbito internacional, Menacho-Vargas, et al. (2021) efectuaron un estudio correlacional respecto a variables que inciden en la calidad educativa, utilizando las herramientas del enfoque cuantitativo, cuyo tipo fue correlacional, con una población de 181 docentes de los cuales 112 fueron seleccionados para integrar la muestra de estudio, a quienes se les aplicó 3 cuestionarios a través de un formulario en Google, obteniendo como resultados que, la gestión del conocimiento y el liderazgo de los directivos inciden directamente en la calidad del servicio educativo de los colegios en estudio, resultados reflejados en un chi cuadrado de 17.31 y un p valor de significancia de 0.002 inferiores al 0.05, permitiendo comprobar la hipótesis de estudio propuesta.

Por su parte, Uzman y Maya (2019) desarrollaron un trabajo cuyo objetivo principal fue identificar relaciones entre el liderazgo en educación y el logro educativo de calidad, estudio de tipo básica, con diseño descriptivo correlacional, dirigido a un grupo de directivos, coordinadores y 10 profesores, a quienes se les aplicó una encuesta con 36 preguntas (18 sobre liderazgo educativo y 18 sobre calidad educativa), cuyos datos fueron sometidos a procesamiento estadístico para luego determinar como resultado mediante el coeficiente de correlación de Pearson cantidades que oscilan entre 0,01 y 0,19, correspondientes a valores positivos muy bajos, lo cual se interpreta como un liderazgo educativo participativo donde los profesores participan planificando activamente, orientando su labor al liderazgo, existiendo un estilo de liderazgo organizacional que está directamente conectado con ellos. Por otro lado, cuando los directores utilizan otros estilos de liderazgo, decae la calidad del servicio educativo y se desvía el propósito esperado respecto a la calidad educacional.

En el ámbito nacional tenemos los estudios de Quispe (2020) dicha investigación estuvo orientada a determinar la relación entre el liderazgo del directivo y la calidad educativa, estudio desarrollado bajo el enfoque cuantitativo, de diseño correlacional transversal, con una población de 80 docentes, quienes desarrollaron un cuestionario con preguntas relacionadas con el constructo liderazgo directivo donde la mayoría lo ubica en la categoría de regular y bueno, cuyos resultados revelan que existe una correlación positiva alta entre el liderazgo del director y la calidad educativa con una relación de Spearman = 0.739, y un grado

de significancia  $p$  menor que 0,05, permitiendo la aceptación de la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.

Otra investigación realizada por Vargas (2020) orientada a determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional del director con el desempeño laboral de los docentes, estudio cuantitativo, de tipo básico con diseño correlacional, trabajado con una muestra de 98 docentes los mismos que participaron desarrollando los cuestionarios, cuyos datos recogidos se procesaron valiéndose de los métodos estadísticos, llegando a confirmar la existencia de una fuerte relación entre el liderazgo transformacional del director con el desempeño profesional del profesor, reflejado en 0.965 puntos, lo que indica que mientras más carisma y mayor capacidad motivadora y ambiente favorable para el cambio, mayor será el compromiso para promover el aprendizaje de calidad a nivel institucional.

En nuestro país Vásquez & Vargas (2018) realizaron también un trabajo orientado a elaborar una propuesta para la mejora del liderazgo, sustentado en la teoría X – Y de McGregor, estudio cuantitativo, descriptivo propositivo, trabajado con una muestra de sesenta profesores de I. E. de secundaria de Chiclayo, a quienes se les aplicó dos cuestionarios sobre motivación docente y liderazgo, resultados que fueron analizados y sirvieron como base para elaborar la propuesta, arribando en una de sus conclusiones que, al diseñar la propuesta de liderazgo basada en la teoría X – Y de McGregor, esta resulta una alternativa viable para el desarrollo motivacional de los profesores, asimismo, contribuye al fortalecimiento del liderazgo pedagógico en dichas instituciones.

Por su parte Vinuesa (2022) realizó una investigación sobre liderazgo del director y calidad de la educación en una Unidad de Educación Estatal de Ecuador, estudio cuantitativo, básico de diseño correlacional transversal, conformada por una población de 120 trabajadores, de los cuales 109 conformaron la muestra seleccionados a través de muestreo no probabilístico a criterio del investigador, a quienes se les aplicó 2 cuestionarios que fueron validados mediante juicio de experto, logrando determinar la existencia de una correlación significativa entre el liderazgo directivo y la calidad educativa, desde la óptica del profesor de una Unidad de educación estatal de Santo Domingo - Ecuador.

Espinoza et al. (2021) en su trabajo investigativo sobre liderazgo del director y calidad del aprendizaje en ex alumnos de los colegios estatales de la Red N° 13, UGEL 4 de Comas, estudio desarrollado bajo la metodología cuantitativa, de tipo

descriptivo correlacional, orientado a comprobar la correlación entre el liderazgo del directivo con la calidad de los aprendizajes, para tal efecto, se administraron dos cuestionarios a 60 profesores que pertenece a la UGEL 4 de Comas, llegando a confirmar la existencia de una relación significativa entre el liderazgo del director y la calidad educativa, en la Red N° 13 de la UGEL 4 de comas, expresado en un 0,87 según el grado de correlación de Pearson, y un grado de confianza del 95%, dichos resultados ponen en consideración que cuanto mejor sea el liderazgo del director, mejores resultados se obtendrán en la calidad educativa.

Por su parte, Cueto et al. (2020) efectuaron un trabajo investigativo respecto a la valoración de la calidad educativa en Instituciones Educativas particulares, investigación cuantitativa, básica descriptiva, orientada a evaluar la calidad educativa en cinco colegios privados del nivel secundario, donde los informantes fueron 209 estudiantes, docentes y padres de familia, a quienes se les aplicó 3 cuestionarios, que luego de procesar la información se obtuvieron como resultados que la calidad del servicio educativo en los colegios que forman parte del estudio, se ubican en un nivel medio, expresado por el 50.93% de los informantes, y que lograr la calidad en la educación, resulta un reto donde se deben combinar diversos factores como el liderazgo directivo, docentes competentes, infraestructura adecuada, empleo de las TIC en las diferentes experiencias de aprendizaje etc.

A su vez, Ruiz (2022) en su estudio sobre liderazgo del director y gestión administrativa en los colegios estatales del nivel inicial de la UGEL 01 de Lima, estudio cuantitativo, básico con diseño descriptivo correlacional, donde las informantes fueron 102 docentes del nivel inicial quienes conformaron la muestra de estudio y participaron desarrollando una escala de Likert, cuyos resultados fueron procesados estadísticamente, logrando determinar la existencia de una relación directa y significativa entre el liderazgo del directivo y la gestión administrativa con un valor de  $r = 0,895$  reflejado en un  $p$ -valore  $<$  de 0,05, y un grado de significancia mayor a 99% de confianza, concluyendo que, a mayor capacidad de liderazgo directivo, mayor será el impacto en la gestión educativa.

Otra publicación realizada por Tantaléan et al. (2022) respecto al liderazgo transformacional del director y trabajo colaborativo en los docentes de los colegios públicos del Perú, estudio cuantitativo, con tipología básica y diseño descriptivo correlacional y método hipotético deductivo, dirigido a una población de 104 discentes de los niveles primario y secundario de Educación Básica Regular, de un

colegio de Los Olivos, perteneciente a la UGEL 02, utilizando como instrumentos 2 cuestionarios para diagnosticar las variables en cuestión, que posterior al procesamiento de la información arriban en una de sus conclusiones que hay una correlación moderada y fuerte entre el liderazgo del directivo y el trabajo colaborativo de los profesores, sugiriendo además impulsar la colaboración frecuente de los diversos miembros de la comunidad educativa para involucrarse más en la gestión escolar y a los directivos, propiciar un ambiente de confianza y respeto que conlleve a que los integrantes de la comunidad educativa expresen sus ideas y planteen estrategias orientadas a lograr las metas organizacionales.

Asimismo, el trabajo de Gonzales-Sánchez et al. (2022) en su publicación sobre relación del liderazgo con las competencias emocionales en épocas de COVID 19, investigación de corte cuantitativa, de diseño correlacional, para lo cual se trabajó con una muestra de 94 directivos que trabajan en los diferentes colegios públicos de Lima Metropolitana, quienes desarrollaron 2 cuestionarios como instrumentos de trabajo de campo, cuyos resultados se procesaron haciendo uso del software estadístico SPSS, arribando como conclusión principal que existe una relación positiva entre el liderazgo del director y las competencias emocionales de los profesores en épocas de pandemia producida por la COVID 19.

En relación al liderazgo directivo, en el presente trabajo, se tiene como sustento la teoría del liderazgo transformacional, sustentada en la influencia que debe ejercer el líder frente a sus colaboradores a partir de la transformación de sus seguidores, que conlleve a formar una conciencia respecto a la importancia de los resultados de la tarea que realiza dentro de la organización, promoviendo la activación de necesidades de orden superior que conlleven a inculcar el interés personal trascendente por el bienestar del equipo, lo cual implica que los colaboradores sientan confianza y respeto por su líder y tengan la motivación suficiente para hacer más de lo que inicialmente solían realizar (Bass, 1985, citado por Octavio & Castillo, 2012). Un líder transformacional, promueve en los docentes el pensamiento crítico y la solución de situaciones problemáticas, asimismo, inspira motivación hacia los colaboradores de la organización, posee habilidades comunicativas que conlleve a los seguidores a sumarse al trabajo en equipo, además, el líder transformacional, es un referente a seguir por su carisma, confianza, admiración y la buena imagen que transmite a su equipo de trabajo (Fischman, 2017). La teoría del liderazgo transformacional, postula que el líder

debe alinear los intereses de los colaboradores a los objetivos organizacionales, lo cual implica un líder carismático que tenga seguidores, que inspire motivación a los colaboradores, que sea un modelo a seguir y con las habilidades para solucionar problemas utilizando el pensamiento creativo y crítico (Salcedo, 2018).

El líder transformador es una persona que busca alcanzar altos valores morales logrando comprometer a los equipos hacia la consecución de las metas institucionales, en tal sentido, un directivo que centre su gestión bajo los fundamentos del liderazgo transformacional debe proponer acciones como el estímulo del intelecto, la inspiración motivacional y la influencia idealizada (Bass, 1998, citado por Tantaléan et al., 2022) por ello, el trabajo en equipo cumple un papel crucial durante el desarrollo de las actividades pedagógicas encaminadas bajo los lineamientos del liderazgo transformacional (Insuasty & Jaime, 2020).

El liderazgo directivo es definido como aquellas actitudes, conocimientos, habilidades y competencias que conllevan a los responsables de gerenciar las organizaciones educativas, a cumplir de las diversas tareas asumidas, la resolución de situaciones conflictivas y la promoción de la innovación que conlleve a mejorar la calidad del servicio educacional (OEI, 2017). Por su parte, el MINEDU (2014) en el Marco del Buen Desempeño Directivo, refiere que el liderazgo del director debe estar encaminado hacia un rol de líder pedagógico, lo cual exige desempeños profesionales orientados a mejorar los resultados de los aprendizajes brindando asesoramiento pedagógico y acompañamiento a los profesores que laboran bajo su dirección (Ministerio de Educación, 2014). Así lo refiere Caro y Núñez (2018), quien recalcan que el liderazgo directivo hace énfasis a las habilidades motivacionales del director, para que el docente se prepare con anticipación para hacer un buen trabajo que beneficie a todos los alumnos. Por su parte, Montoya y Castaño (2019) detallan que el liderazgo directivo requiere de la formación continua y profesional del director, es decir, requiere de un programa educativo completo que asegure la aceptación de información teórica y práctica respecto al sistema descrito y en base a cómo se han desarrollado métodos para incluir a todos los representantes educativos, de igual forma, Soto (2019) refiere que el liderazgo del director es un componente clave para tomar decisiones y es relevante para la investigación personal. En sí mismo es la capacidad de influir en los demás y motivarlas y entusiasmarlas para trabajar hacia las metas del grupo como un todo. Finalmente, Sirait (2020) señala que el liderazgo del director es una habilidad para

la formulación y comunicación del propósito escolar, mediante la supervisión y retroalimentar, todo ello con el afán de alcanzar los objetivos propios de la organización.

Diversas investigaciones concluyen que el liderazgo ejerce un impacto preponderante en la calidad educativa, al respecto, Rossi y Rossi (2020) señalan que el liderazgo tiene un impacto en el éxito estudiantil, tal como se evidencia en las Instituciones Educativas de escasos recursos, pero con un nivel académico sobresaliente, gracias al papel preponderante que ejerce el liderazgo del director en la obtención de logros significativos en los alumnos. Al respecto, Ordoñez et al. (2020) refieren que el liderazgo es algo que requiere una atención rigurosa en la gestión, ya que establece relaciones entre superiores y subordinados quienes son sujetos de cambio y reorganización de la entidad. El liderazgo es la capacidad para guiar e influenciar en los demás a fin de alcanzar objetivos comunes. Al respecto, Fretes (2020) enfatiza que el liderazgo directivo requiere una comunicación activa con todos, no solo con los docentes sino también con los padres, que es la base para lograr que los estudiantes se obtengan un servicio educativo de calidad. Finalmente, Sfakianaki et al. (2018) refieren que el liderazgo es una herramienta indispensable para potenciar un entorno educativo y los responsables que ejercen el protagonismo primordial en esta situación, son los directivos de las Instituciones Educativas, quienes requieren dicha habilidad para gerenciar de manera eficiente los recursos disponibles y encaminar sus equipos de trabajo.

Otro estudio realizado por Nordin et al. (2020) refieren que el liderazgo del director en las escuelas impacta en el rendimiento laboral de los maestros. Está demostrado que las tareas mal distribuidas y la sobrecarga en el trabajo, llegan a influir en la imagen que tienen los docentes de su líder. Además, el estilo de liderazgo es apreciado por su equipo de trabajo, de tal manera que puede sacar adelante o retrasar el trabajo en equipo. Complementando esta idea, Hartinah et al. (2020) expresan la existencia de una vinculación entre liderazgo del directivo, el clima laboral y la motivación en el rendimiento del equipo de docentes. Se requiere que los maestros acepten al directivo como su líder, como una persona que fomente un agradable ambiente laboral y promueva la implementación de estrategias orientadas a incrementar la motivación en el trabajo. Por su parte, Astuti et al. (2020) resaltan la presencia de una consecuencia positiva y significativa entre el liderazgo, el desempeño de los docentes y la motivación hacia el trabajo de los



involucrados. Es necesario que los directores posean competencias de líder que dirijan y motiven a sus docentes a desarrollar sus funciones de forma eficiente.

Para una mejor comprensión resulta necesario estudiar el liderazgo directivo en las cuatro dimensiones propuestas por Leithwood (2009) que son: mostrar dirección a futuro, que consiste en establecer un direccionamiento a la gestión que encamine a los diferentes actores de la entidad, a cumplir las metas y objetivos organizacionales; el desarrollo del personal es otra dimensión del liderazgo directivo, consistente en potenciar los conocimientos y potencialidades que el trabajador requiere para cumplir con los objetivos institucionales; la dimensión diseño organizacional, orientada a la emisión de ciertas normas y disposiciones laborales que permitan a los trabajadores mejorar sus competencias y estar motivados para el cumplimiento de sus funciones dentro del trabajo que desempeña y la dimensión gestión de la enseñanza aprendizaje enfocada básicamente a la labor que se realiza el docente al interior del aula de clase lo cual requiere un permanente monitoreo y acompañamiento por parte de los directivos.

En relación a la variable, calidad educativa, Maya et al. (2019) lo definen como un proceso primordial orientado hacia el logro de la excelencia educativa, donde intervienen un conjunto de factores, como docentes competentes, condiciones pedagógicas adecuadas, estudiantes que gocen de buena salud física y psicológica, estrategias formativas pertinentes, instrumentos de evaluación objetivos y la toma de decisiones acertadas. Por su parte Peña y Sémbler (2019) manifiestan que la calidad educativa es una estructura multidimensional de política, estrategia, discurso, significado y práctica. El proceso educativo sigue las reglas y condiciones que lo configuran.

Al respecto, Menacho-Vargas et al. (2021) afirman que se requieren muchos factores para lograr la excelencia en la educación. Estos factores incluyen maestros competentes, buenos entornos para aprender, alumnos con buena preparación, políticas educacionales precisas, sistemas de valores identificables, movilidad financiera y gestión en el ámbito macro, para lo cual junto a varias misiones y planes son transformados por sus decisiones en decisiones verdaderas y visibles.

Es por eso que, según Córdova et al. (2021) comentan que la calidad de la educación consta de cinco dimensiones básicas y estrechamente relacionadas, cuya ausencia indica un concepto erróneo sobre la calidad de la educación, dichas dimensiones se describen a continuación: equidad, la misma que se logra a través

de la acción académica y pública que ayuda a los necesitados. La equidad no depende de características descriptivas como género, condición social, nivel de ingresos o lugar de nacimiento. La relevancia, se trata de información clave y aprendizaje de los currículos de capacitación que forman la base de la educación tanto a nivel nacional como mundial, lo cual alude a las necesidades de la comunidad en algunos escenarios como la “producción económica”. La pertinencia, entendida como aquellos atributos del proceso académico. Se trata de una atribución contextual e intersubjetiva, considera las expectativas y demandas de diversos actores académicos, y forma parte de las necesidades y características personales de los individuos y las sociedades. La eficacia, hace referencias también llamada efectividad. Se entiende como el nivel en el que las metas se incorporan a los resultados. Un sistema educativo es eficaz si se logran los objetivos planificados a pesar de las consecuencias no deseadas y la eficiencia, que hace referencia a la indicación de que una persona o algo es capaz de producir un determinado efecto esperado.

Por otro lado, Cancino y Vera (2017) expresan que la calidad educativa expresada según el sentir de los diferentes agentes educativos (docentes, discentes y PFFF) en una institución educativa puede definirse como cultura escolar a través de la atención a sus necesidades, demandas, expectativas y responsabilidades.

Según Birgin (2003) establece que la calidad de la educación es la mejora de las medidas para aumentar la demanda educativa en las organizaciones que involucran a directores, docentes y estudiantes. El autor citado plantea como dimensiones de la calidad educativa, la relevancia, entendida como las relaciones entre las demandas sociales y la educación, la eficacia, que hace referencia al uso de recursos y productos en el proceso educativo, la eficiencia, que pretende la optimización de recursos y apoyo al profesor en el proceso docente educativo. Para aumentar la probabilidad y credibilidad de mejorar las relaciones institucionales y los sistemas educativos, esto se hace a través de una evaluación consensuada, continua, donde se logra una adecuada planificación, sin improvisaciones y con resultados concretos. Asimismo, la educación focalizada proporciona una preparación básica y óptima para la vida activa de cada individuo, aunque no cuente con los recursos básicos que le permitan enfrentar los desafíos.

### III. METODOLOGÍA

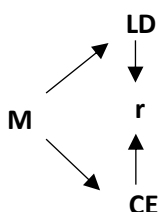
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación se aborda bajo los parámetros del enfoque cuantitativo, optándose por el tipo básico, a decir de Álvarez-Risco (2020) una investigación de esta tipología se orienta a generar conocimientos a fin de incrementar el marco teórico respecto a un tema específico, por tanto, al relacionar el liderazgo del directivo con la calidad de la educación, se obtendrán resultados que ayudarán a asumir con mejor perspectiva los problemas del ámbito educativo.

##### 3.1.2. Diseño de investigación

En concordancia con el enfoque y tipo de estudio planteado dentro de la metodología de investigación, se ha optado por utilizar el diseño descriptivo correlacional, que según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) mencionan que los estudios de este tipo están orientados a recaudar información relevante respecto a una muestra de estudio con la intención de analizar la relación entre dos o más variables en cuestión, dicho diseño queda esquematizado de la siguiente manera:



Dónde:

**M:** Muestra de estudio (trabajadores de una I.E. de Imaza – Bagua)

**LD:** Liderazgo directivo

**CE:** Calidad educativa

**r:** Posible relación entre las variables en cuestión

#### 3.2. Variables y operacionalización.

**Variable 1:** Liderazgo directivo

##### **Definición conceptual.**

El liderazgo del directivo hace referencia a la diversidad de actitudes, conocimientos, habilidades y competencias que permite a los responsables de gerencias los centros educativos, el cumplimiento de las responsabilidades asumidas, la solución de problemas y la promoción de la innovación que conlleve a la mejora de la calidad educativa (OEI, 2017).

### **Definición operacional.**

El liderazgo directivo será evaluado a través de la administración de un cuestionario, que consta de 28 preguntas que serán aplicadas a los profesores, auxiliares y administrativos de un colegio de Imaza – Bagua, teniendo en consideración las siguientes dimensiones e indicadores:

Para la dimensión muestra dirección a futuro, los indicadores son visión institucional, objetivos institucionales, altas expectativas institucionales y propósitos éticos y morales; para la dimensión desarrollo del personal, los indicadores son apoyo individual al profesor, apoyo al desarrollo profesional docente, modelamiento ante la comunidad educativa y motivación hacia el trabajo; la dimensión diseño organizacional tiene como indicadores promoción de una cultura colaborativa , organización del trabajo y participación de la comunidad y finalmente la dimensión gestión de la enseñanza aprendizaje, cuyos indicadores son apoyo técnico al docente y monitoreo pedagógico a los docentes

Los resultados del cuestionario de percepción respecto al liderazgo directivo serán valorados con la siguiente escala: Nunca (1), Casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

### **Variable 2:** Calidad educativa

#### **Definición conceptual**

Según el SINEASE (2016), define la calidad educativa como la situación plena de la enseñanza, donde se pone de manifiesto los procesos didácticos y de evaluación, donde juega un papel preponderante los diferentes actores como directivos, profesores, la sociedad y el Estado.

#### **Definición operacional.**

La calidad educativa será evaluada a través de la administración de un cuestionario, el cual consta de 36 preguntas que serán aplicadas a los profesores, auxiliares y administrativos de un colegio público de Imaza – Bagua, dicho instrumentos consta de las dimensiones e indicadores siguientes:

Para la dimensión equidad, los indicadores son comunicación con los involucrados, inclusión educativa, accesibilidad y permanencia y liderazgo educativo; la dimensión interculturalidad tiene como indicadores la identidad con la cultura y los procesos interculturales en la IE; para la dimensión diversidad, los indicadores son respeto por las diferencias y tolerancia con los demás y satisfacción

de las necesidades del cliente, la dimensión relevancia tiene como indicadores la capacidad de la comunicación oral y escrita, capacidad para solucionar problemas y la capacidad para analizar y sintetizar Información; la dimensión pertinencia, sus indicadores son grado de satisfacción del servicio y adaptación del servicio y la dimensión eficiencia y eficacia, sus indicadores son uso del recurso institucional, logros alcanzados y cobertura del servicio. Los valores del cuestionario son nunca (1), casi nunca (2), a veces (3) casi siempre (4) y siempre (5).

### **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

#### **3.3.1. Población**

En el presente trabajo investigativo, la población lo conformaron 43 maestros que laboran en un colegio público de Imaza – Bagua, asumiendo como parámetros de inclusión, los profesores tanto nombrados como contratados desde el mes de marzo y como criterio de exclusión los docentes con contratos temporales menores de tres meses, o docentes contratados por la municipalidad, así como directores del colegio en estudio, por formar parte de la evaluación en el presente trabajo.

#### **3.3.2. Muestra**

La muestra quedó integrada por los 43 profesores que se desempeñan ejerciendo la docencia en un colegio público de Imaza – Bagua.

#### **3.3.3. Muestreo**

Los docentes integrantes de la muestra en el presente estudio se eligieron valiéndose del muestreo no probabilístico intencional a decisión de la investigadora quienes tuvieron la responsabilidad de resolver los instrumentos de trabajo de campo. Al respecto, Gallardo (2017) refiere que los muestreo no probabilísticos intencionales son poco confiables ya que se decide a criterio razonable del autor.

#### **3.3.4. Unidad de análisis**

La unidad de análisis lo conforman los docentes que laboran en un colegio público de Imaza – Bagua.

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

La técnica que se empleó en el presente trabajo investigativo es la encuesta, entendida como un conjunto de ítems que se resolverán se manera gráfica u oral por los integrantes que participan de la muestra en estudio, con la intención de recopilar datos de un público objetivo (Gallardo, 2017). Esta técnica utiliza como instrumentos 2 cuestionarios, uno para evaluar el liderazgo del director el mismo

que consta de 28 preguntas de la autora original Auccaylla Llacta, Soledad, y adaptado al contexto por la autora del presente estudio y sometido a validación mediante juicio de experto, dichas preguntas están elaboradas a partir de las dimensiones: muestra dirección a futuro, desarrollo del personal, diseño organizacional y gestión de la enseñanza aprendizaje. El otro instrumento es el cuestionario de Calidad Educativa elaborado originalmente por Arana Mesías, Elmer Arturo Gutiérrez Ayala, Yadina Flor Aplicado y adaptado por la autora del presente estudio, el mismo que consta de 36 interrogantes, diseñados en base a las dimensiones equidad, interculturalidad, diversidad, relevancia, pertinencia, eficiencia y eficacia y también sometido a validación a través de juicio de experto.

### **3.5. Procedimientos**

Para recolectar los datos se tuvo que recurrir a indagar instrumentos de campo previamente elaborados respecto a las variables en estudio, luego adaptarlos, validarlos y aplicarlos a los docentes que laboran en un colegio público de Imaza – Bagua, dicha información recopilada se organizaron en una base de datos para luego ser sometidos a procesamientos estadísticos.

### **3.6. Métodos de análisis de datos:**

Los datos recogidos luego de la aplicación de los instrumentos de campo se organizaron en tablas estadísticas, para posteriormente ser analizados e interpretados, siguiendo estrictamente las recomendaciones para citar y referencias según el estilo APA y las recomendaciones establecidas en las normas que regulan los procesos para elaborar productos académicos de la universidad César Vallejo. Luego se procedió a discutir los resultados a partir de los objetivos de investigación, los trabajos previos y el marco teórico que respalda el estudio, para posteriormente redactar las conclusiones y recomendaciones respectivas.

### **3.7. Aspectos éticos**

En la presente investigación se basó en los lineamientos estipulados por el comité de ética de la Universidad César vallejo, manteniendo la reserva de los datos e informantes utilizados para fines exclusivos del presente estudio, evitando la difusión de nombre de personas e instituciones, siendo los participantes informados respecto al propósito y objeto de estudio a fin de mantener la reserva de la información y de sus datos, asimismo el trabajo fue sometido a evaluación rigurosa del software Turnitin para determinar el índice de similitud del mismo.

#### IV. RESULTADOS

##### 4.1. Resultados del cuestionario de percepción del liderazgo directivo obtenidos por la muestra de estudio

Luego de aplicar los cuestionarios de percepción del liderazgo del directivo y de percepción sobre la calidad de la educación a los docentes de un colegio público de Imaza – Bagua, se continuó con la organización de los datos en sus respectivas tablas estadísticas, para posteriormente realizar su respectivo análisis, según como se detallan a continuación:

**Tabla 1**

*Resultados generales del cuestionario sobre liderazgo directivo aplicado a los docentes de la muestra de estudio*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Excelente	2	4.65
Bueno	35	81.40
Regular	6	13.95
Malo	0	0.00
Total	43	100.00

En la tabla adjunta, se muestran los resultados del cuestionario de percepción sobre liderazgo del director aplicado a los profesores de un colegio público de Imaza – Bagua, donde se puede evidenciar que el 81.40 (35) de los informantes ubican el liderazgo directivo en la categoría de bueno, mientras que el 13.96 % (6) lo ubica en la categoría regular, el 4.65 % (2) lo ubican como excelente y ninguno de los encuestados lograron ubicarlo en la categoría de malo, resultados que reflejan la existencia de un buen liderazgo directivo según la percepción de los informantes, que en este caso son los 43 docentes que conforman el grupo de estudio.

**Tabla 2**

*Resultados por dimensiones del cuestionario de liderazgo directivo aplicado a los docentes de la muestra de estudio*

Categoría	Muestra dirección a futuro		Desarrollo del personal		Diseño organizacional		Gestión de la enseñanza aprendizaje	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Excelente	2	4.65	3	6.98	3	6.98	3	6.98
Bueno	33	76.75	30	69.77	24	55.81	34	79.07
Regular	8	18.60	10	23.25	16	37.21	6	13.95
Malo	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Total	43	100	43	100	43	100	43	100

Según el análisis de los datos por dimensiones del liderazgo directivo, se logró determinar que, en la dimensión muestra dirección a futuro, la mayoría de los informantes, es decir, el 76.75 % (33) lo ubica en la categoría regular, mientras que, el 18.60 % (8) lo ubicaron en la categoría regular, asimismo, el 4.65 % (2) lo ubicaron en la categoría de excelente y ninguno de ellos logró ubicarlo en la categoría de malo.

En relación a la dimensión desarrollo personal, el 69.77 % (33) lo ubica en la categoría regular, mientras que, el 23.25 % (10) lo ubicaron en la categoría regular, el 6.98 % (3) lo ubicaron en la categoría de excelente y ninguno de ellos logró ubicarlo en la categoría de malo.

Respecto a la dimensión diseño organizacional, el 55.81 % (24) lograron ubicar en la categoría regular, mientras que, el 37.25 % (16) lo ubicaron en la categoría regular, el 6.98 % (3) en la categoría de excelente y ninguno de ellos logró ubicarlo en la categoría de malo.

Finalmente, en relación a la dimensión gestión de la enseñanza aprendizaje, el 79.07 % (34) lo ubicaron en la categoría bueno, mientras que, el 13.95 % (6) lograron ubicarlo en la categoría regular, el 6.98 % (3) en la categoría de excelente y ninguno de los informantes lo ubicarlo en la categoría de malo.



#### 4.2. Resultados del cuestionario de percepción de la calidad educativa aplicado a la muestra de estudio

**Tabla 3**

*Resultados generales del cuestionario sobre calidad educativa aplicado a los maestros de la muestra de estudio*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Excelente	0	0.00
Bueno	43	100.00
Regular	0	0.00
Malo	0	0.00
Total	43	100.00

Los datos organizados en la tabla 3, nos muestran la percepción que tienen los docentes respecto a la calidad de la educación en un colegio público de Imaza – Bagua, que, según el cuestionario aplicado a los informantes, el 100 % (43) de los informantes ubican la calidad educativa en el nivel bueno, sin embargo, ninguno de ellos logró ubicarlo en la categoría de excelente, tampoco en el nivel de regular y malo; dichos resultados permiten aseverar que la calidad de educación que se oferta en una Institución Educativa Pública de Imaza – Bagua, resulta ser buena, según la percepción de los informantes que sin 43 docentes que conformaron la muestra de estudio.

**Tabla 4**

*Resultados por dimensiones del cuestionario de calidad educativa aplicado a los docentes de la muestra de estudio*

Categoría	D 1		D2		D3		D4		D5		D6	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Excelente	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	2.33	0	0.00
Bueno	38	88.37	39	90.70	29	67.44	42	97.67	32	74.42	37	86.05
Regular	5	11.63	4	9.30	14	32.56	1	2.33	10	23.25	6	13.95
Malo	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Total	43	100.0	43	100.0	43	100.0	43	100.0	43	100.0	43	100.0

En la tabla 4, se muestran los resultados por dimensiones sobre la calidad educativa, que presentan los profesores de un colegio público de de Imaza – Bagua, logrando determinar que en la dimensión equidad, el 88.37 % (38) lograron ubicarlo en la categoría regular, mientras que, el 11.63 % (5) lo ubicaron en la categoría regular, y ninguno de los informantes que conforman el grupo de estudio, lograron ubicarlo en la categoría de excelente y malo. Respecto a la dimensión interculturalidad, el 90.70 % (39) lo ubica en la categoría bueno, mientras que, el 11.63 % (5) en la categoría regular y ninguno de ellos logró ubicarlo en la categoría de malo. Sobre la dimensión diversidad, el 67.44 % (29) lo ubicaron en la categoría bueno, mientras que, el 32.56 % (14) en la categoría regular, y ninguno de los informantes ubican la calidad educativa en su dimensión diversidad como mala o excelente. En relación a la dimensión relevancia, el 97.67 % (29) lograron ubicarlo en la categoría bueno, mientras que, el 2.33 % (1) en la categoría regular, asimismo, ningún informante logró ubicar a la calidad educativa en su dimensión relevancia en las categorías de mala o excelente. Sobre la dimensión pertinencia, según los resultados obtenidos, el 74.42 % (32) de los informantes lo ubicaron en la categoría bueno, mientras que, el 23.25 % (10), lo ubicaron en la categoría regular, asimismo, el 2.33 (1) lo ubica en la categoría de excelente, y ningún informante logró ubicar a la calidad educativa en su dimensión relevancia en las categorías de mala.

Finalmente, en relación a la dimensión eficacia y eficiencia, según los resultados obtenidos a través del cuestionario aplicado a los trabajadores de un colegio público de Imaza – Bagua, el 86.05 % (37) de los informantes lo ubicaron en la categoría bueno, mientras que, el 13.95 % (6), lo ubicaron en la categoría regular y ningún encuestado lo ubicó en la categoría mala o excelente.

**Tabla 5**

*Correlación entre el liderazgo directivo y la calidad educativa en una Institución Educativa Pública de Imaza - Bagua*

		Liderazgo directivo	Calidad educativa
Liderazgo educativo	Coeficiente de correlación	1,000	,344*
	Sig. (bilateral)	.	,024
	N	43	43
Calidad educativa	Coeficiente de correlación	,344*	1,000
	Sig. (bilateral)	,024	.
	N	43	43

*Nota.* \*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Respecto al grado de correlación que existe entre el liderazgo del directivo con la calidad de la educación, los resultados estadísticos arrojaron un valor de 0,344, lo que explica que existe una relación directa positiva moderada, determinando que, mientras más sea el liderazgo del directivo, mayor será la calidad de la educación, con un grado de significancia por debajo de 0,05, permitiendo dar por aceptada la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula.

Decisión: según el grado de correlación Rho de Spearman, luego de procesar estadísticamente los resultados de los cuestionarios que se aplicaron a los profesores de un colegio público de Imaza – Bagua, se ha determinado que existe una relación directa positiva moderada con un grado de significancia del 95%, dichos resultados permitieron la aceptación de la hipótesis de investigación planteada y el rechazo de la hipótesis nula, arribando a la conclusión que existe una relación significativa entre el liderazgo del directivo con la calidad de la educación en un colegio público de Imaza – Bagua.

**Tabla 6**

*Correlación entre la dimensión muestra dirección a futuro y calidad educativa en una Institución Educativa Pública de Imaza - Bagua*

		Muestra dirección a futuro	Calidad educativa
Muestra dirección a futuro	Coeficiente de correlación	1,000	,232
	Sig. (bilateral)	.	,134
	N	43	43
Calidad educativa	Coeficiente de correlación	,232	1,000
	Sig. (bilateral)	,134	.
	N	43	43

En la tabla adjunta se puede evidenciar una correlación débil entre la dimensión muestra dirección a futuro con la calidad de la educación con un índice de correlación de Rho de Spearman de 0.232, permitiendo concluir la existencia de una correlación débil entre la dimensión muestra dirección a futuro del liderazgo del director con la variable calidad de la educación.

**Tabla 7**

*Correlación entre la dimensión desarrollo del personal y calidad educativa en una Institución Educativa Pública de Imaza - Bagua*

		Desarrollo del personal	Calidad educativa
Desarrollo del personal	Grado de correlación Rho de Spearman.	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. (bil.)	Sig. (bilateral)	.
	N	N	43
Calidad educativa	Grado de correlación Rho de Spearman.	Coeficiente de correlación	,312*
	Sig. (bil.)	Sig. (bilateral)	,042
	N	N	43

Nota. \*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla adjunta, se evidencia que la dimensión personal del liderazgo del director está relacionada de manera directa, positiva y moderada con la calidad de la educación con un nivel de correlación Rho de Spearman de 0,312 y un grado de significancia de 0,042, inferior a 0,05, permitiendo determinar la existencia de una correlación directa, positiva y moderada entre la dimensión personal del liderazgo del directivo con la calidad de la educación en un colegio público de Imaza – Bagua.

**Tabla 8**

*Correlación entre la dimensión diseño organizacional y calidad educativa en una Institución Educativa Pública de Imaza - Bagua*

		Diseño organizacional	Calidad educativa
Diseño organizacional	Grado de correlación Rho de Spearman.	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. (bil.)	Sig. (bilateral)	.
	N	N	43
Calidad educativa	Grado de correlación Rho de Spearman.	Coeficiente de correlación	,265
	Sig. (bil.)	Sig. (bilateral)	,086
	N	N	43

En la presente tabla se evidencia un grado de correlación débil entre la dimensión diseño organizacional con la calidad educativa reflejado en un índice de correlación de Rho de Spearman de 0.265, permitiendo determinar que existe una correlación débil entre la dimensión diseño organizacional del liderazgo del directivo con la variable calidad de la educación en un colegio público de Imaza – Bagua.

**Tabla 9**

*Correlación entre la dimensión gestión de la enseñanza aprendizaje y calidad educativa en una Institución Educativa Pública de Imaza - Bagua*

		Gestión de la enseñanza aprendizaje	Calidad educativa
Gestión de la enseñanza aprendizaje	Grado de correlación Rho de Spearman.	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. (bil.)	Sig. (bilateral)	.
	N	N	43
Calidad educativa	Grado de correlación Rho de Spearman.	Coeficiente de correlación	,344*
	Sig. (bil.)	Sig. (bilateral)	,024
	N	N	43

Nota. \*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla adjunta, se puede observar que la dimensión gestión de la enseñanza del liderazgo del director se relaciona de forma directa, positiva y moderada con la calidad de la educación, con un nivel de correlación Rho de Spearman de 0,344 y un grado de significancia de 0,024, inferior a 0,05, permitiendo concluir que existe una correlación directa, positiva y moderada entre la dimensión gestión de la enseñanza del liderazgo del directivo con la calidad de la educación en un colegio público de Imaza – Bagua.

## V. DISCUSIÓN

Luego de realizado el trabajo de campo y haber recogido los datos como producto de la aplicación de los cuestionarios a los profesores que trabajan en un colegio público de Imaza – Bagua, con la finalidad de diagnosticar la percepción respecto al liderazgo del director y la calidad de la educación, se procedió a discutir los hallazgos, valiéndose de los objetivos propuestos en el presente trabajo, los antecedentes de investigación y el marco teórico que sustenta el trabajo, según como se describe a continuación:

En lo concerniente al primer objetivo específico, cuya finalidad fue diagnosticar la percepción del liderazgo del director en una Institución Educativa Pública de Imaza – Bagua, luego de aplicar el cuestionario a los informantes que integraron el grupo de estudio, se pudo determinar que el 81.40 (35) de los evaluados, logran ubicar el liderazgo directivo en la categoría de bueno, mientras que el 13.96 % (6) lo ubica en la categoría regular, el 4.65 % (2) como excelente y ninguno de los encuestados lograron ubicarlo en la categoría de malo, resultados que reflejan la existencia de un buen liderazgo directivo según la percepción de los informantes, que en este caso son los 43 profesores que conforman la muestra de estudio, resultados similares a los obtenidos por Quispe (2020) en su investigación orientada a establecer la relación entre el liderazgo del director con la calidad de la educación, dirigido a una población de 80 docentes, quienes desarrollaron un cuestionario con preguntas relacionadas a la variable liderazgo del director, donde la mayoría lo ubica en la categoría de regular y bueno, logrando como resultados la existencia de una correlación positiva alta entre el liderazgo del director con la calidad educativa con una relación de Spearman = 0.739, con un grado de significancia  $p$  menor que 0,05, permitiendo aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Por otro lado, Uzman y Maya (2019) en su investigación orientada a identificar relaciones entre el liderazgo educativo y el logro de una educación de calidad, dirigida a un grupo de directivos, coordinadores y 10 profesores, a quienes se les aplicó una encuesta con 36 preguntas (18 sobre liderazgo educativo y 18 sobre calidad educativa), cuyos datos fueron sometidos a procesamiento estadístico para luego determinar como resultado de acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson entre 0,01 y 0,19, correspondientes a valores positivos muy bajos, lo cual se interpreta como un liderazgo educativo participativo donde los

profesores participan en la planificación activa y el trabajo orientado al liderazgo existiendo un estilo de liderazgo organizacional que se conecta con ellos.

Es importante resaltar que los estilos de liderazgo que debe predominar en el directivo es el liderazgo transformacional, sustentada en la influencia que debe ejercer el líder frente a sus colaboradores a partir de la transformación de sus seguidores. Un líder transformacional, promueve en los docentes la capacidad para criticar, resolver problemas, asimismo, inspira motivación hacia los colaboradores de la organización, posee habilidades comunicativas que conlleve a los seguidores a sumarse al trabajo en equipo, además, el líder transformacional, es un referente a seguir por su carisma, confianza, admiración y la buena imagen que transmite a su equipo de trabajo (Fischman, 2017). La teoría del liderazgo transformacional, postula que el líder debe alinear los intereses de los colaboradores a los objetivos organizacionales, lo cual implica un líder carismático que tenga seguidores, que inspire motivación a los colaboradores, que sea un modelo a seguir y con las habilidades para solucionar problemas utilizando el pensamiento creativo y crítico (Salcedo, 2018). El líder transformador es una persona que busca alcanzar altos valores morales logrando comprometer a los equipos hacia el logro de objetivos y metas institucionales, en tal sentido, un directivo que centre su gestión bajo los fundamentos del liderazgo transformacional debe proponer acciones como la estimulación del intelecto, la motivación personal inspiradora y la influencia idealizada (Bass, 1998, citado por Tantalean et al., 2022).

Al respecto, Vargas (2020) realizó un trabajo investigativo cuyo propósito estuvo orientado a establecer la correlación entre el liderazgo transformacional de los directivos con el desempeño profesional del maestro, confirmando la existencia de una correlación fuerte entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño profesional del maestro, reflejado en 0.965 puntos, lo que indica que mientras más carisma y mayor capacidad motivadora y ambiente favorable para el cambio, mayor será el compromiso para promover el aprendizaje de calidad a nivel institucional. Situación similar ocurre con Tantaleán et al. (2022) en su artículo sobre liderazgo transformacional del director y trabajo en equipo en los docentes de los colegios públicos del Perú, quienes concluyen que existe una relación moderada y fuerte entre el liderazgo del directivo y el trabajo colaborativo de los



profesores, sugiriendo además impulsar el involucramiento de los diferentes actores educativos a fin de comprometerse más en los procesos de la gestión escolar y a los directivos, propiciar un ambiente de confianza y respeto que conlleve a que los integrantes de la comunidad educacional expresen sus ideas y planteen estrategias orientadas a lograr las metas institucionales.

Respecto al segundo objetivo específico, cuyo propósito fue diagnosticar la percepción respecto a la calidad de la educación en un colegio público de Imaza – Bagua, luego de aplicar el cuestionario a los discentes que conforman el grupo de estudio, se logró determinar que el 100 % (43) de los participantes ubican la calidad educativa en el nivel bueno, sin embargo, ninguno de ellos logró ubicarlo en la categoría de excelente, tampoco en el nivel de regular y malo; dichos resultados permiten aseverar que la calidad educacional que se brinda en una Institución Educativa Pública de Imaza – Bagua, resulta ser buena, según la percepción de los informantes que integran el grupo de estudio, resultados que se comparan con los encontrados por Cueto et al. (2020) quienes publicaron un estudio respecto a la calidad educacional que se brinda en las instituciones privadas del nivel secundario, que luego de procesar la información se obtuvieron como resultados que la calidad educacional en las instituciones privadas en cuestión, se ubican en un nivel medio, expresado por el 50.93% de los encuestados, y que lograr la calidad de la educación, resulta un reto donde se deben combinar diversos factores como el liderazgo directivo, docentes competentes, infraestructura adecuada, empleo de las TIC en las experiencias de aprendizaje entre otros. Como es evidente, el liderazgo del directivo ejerce influencia en la calidad de la educación, tal como lo refiere Rossi y Rossi (2020) quienes señalan que el liderazgo tiene un impacto en el éxito estudiantil, tal como se evidencia en las Instituciones Educativas de escasos recursos, pero con un nivel académico sobresaliente, gracias al papel preponderante que ejerce el liderazgo del director en la obtención de logros significativos en los alumnos

En relación al tercer objetivo específico, cuya finalidad fue establecer la relación por dimensiones del liderazgo del directivo con la calidad de la educación en un colegio público de Imaza – Bagua, se procedió a realizar el procesamiento estadístico por dimensiones, logrando determinar que existe una correlación débil

entre la dimensión muestra dirección a futuro con la calidad de la educación, con un índice de correlación de Rho de Spearman de 0.232, permitiendo determinar la existencia de una correlación débil entre la dimensión muestra dirección a futuro del liderazgo del director con la variable calidad de la educación en un colegio público de Imaza – Bagua. De igual forma se logró determinar que la dimensión personal del liderazgo del director, se relaciona de manera directa, positiva y moderada con la calidad de la educación con un grado de correlación Rho de Spearman de 0,312 y un grado de significancia de 0,042, inferior a 0,05, lo que permite concluir que existe una correlación directa, positiva y moderada entre la dimensión personal del liderazgo del director con la calidad educativa en un colegio público de Imaza – Bagua. Por otro lado, se logró evidenciar una correlación débil entre la dimensión diseño organizacional con la calidad educativa con un grado de correlación de Rho de Spearman de 0.265, permitiendo llegar a la conclusión que existe un grado de correlación débil entre la dimensión diseño organizacional del liderazgo del director con la variable calidad de la educación en un colegio público de Imaza – Bagua. Y finalmente, se logró determinar que la dimensión gestión de la enseñanza del liderazgo del director se relaciona de manera directa, positiva y moderada con la calidad de la educación, reflejado con un nivel de correlación Rho de Spearman de 0,344 y un grado de significancia de 0,024, inferior a 0,05, permitiendo concluir que existe una correlación directa, positiva y moderada entre la dimensión gestión de la enseñanza del liderazgo del directivo con la calidad de la educación en un colegio público de Imaza – Bagua.

Los resultados obtenidos se complementan con los hallazgos de Vinueza (2022) quienes realizaron una investigación sobre liderazgo del directivo y calidad de la educación en una Unidad Educativa Pública de Ecuador, logrando determinar que hay una correlación significativa entre el liderazgo del director con la calidad de la educación, desde la óptica del maestro de una Unidad Educativa estatal de Santo Domingo Ecuador. De igual forma, el trabajo publicado por Espinoza et al. (2021) sobre liderazgo del director y calidad del aprendizaje en ex alumnos de los colegios de la Red 13, UGEL 4 de Comas, quienes llegaron en una de sus conclusiones a demostrar la existencia de una correlación significativa entre el liderazgo del directivo y la calidad educacional, en la Red N° 13 de la UGEL 4 de comas,

expresado en un 0,87 según el grado de correlación de Pearson y un nivel de confianza del 95%, resultados que reflejan que cuanto mejor sea el liderazgo directivo, mejores resultados se obtendrán en la calidad educativa. Por otro lado, Ruiz (2022) en su estudio realizado sobre liderazgo del director y gestión administrativa en colegios Estatales del nivel inicial de la UGEL 01 de Lima, donde las informantes fueron 102 docentes del nivel inicial quienes conformaron la muestra de estudio y participaron desarrollando una escala de Likert, cuyos resultados fueron procesados estadísticamente, logrando determinar la existencia de una correlación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa con un valor de  $r = 0,895$  reflejado en un  $p$ -valore  $<$  de 0,05, y un grado de significancia mayor a 99% de confianza, concluyendo que a mayor capacidad de liderazgo directivo, mayor será el impacto en la gestión educativa.

Finalmente, respecto a la hipótesis planteada: existe una relación significativa entre el liderazgo del directivo y la calidad de la educación en un colegio público de Imaza – Bagua, luego de procesar la información, se logró comprobar la hipótesis alterna, cuyos resultados estadísticos arrojaron un valor de 0,344, lo que explica que existe una correlación directa positiva moderada, determinando que, mientras mejor sea el liderazgo del directivo, mejor será la calidad de la educación, con un grado de significancia inferior de 0,05, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula, asumiendo como decisión final, según el grado de correlación Rho de Spearman, luego de procesar estadísticamente los resultados de los cuestionarios que se aplicaron a los profesores de un colegio público de Imaza – Bagua, se determinó que existe una relación directa positiva moderada con un nivel de significancia del 95%, dicho resultado conlleva a aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula, para luego concluir que existe una relación significativa entre el liderazgo del director con la calidad de la educación en un colegio público de Imaza – Bagua.

Similares resultados encontraron Menacho-Vargas, et al. (2021) quienes realizaron un estudio correlacional sobre variables que inciden en la calidad educativa, utilizando las herramientas de la metodología cuantitativa, con tipología correlacional transversal, trabajado con una población de 181 docentes de los cuales 112 fueron seleccionados para integrar la muestra de estudio, a quienes se

les aplicó 3 cuestionarios a través de un formulario en Google, obteniendo como resultados que, el liderazgo de los directivos tienen una incidencia directa en la calidad educativa en los colegios de la muestra de estudio resultados reflejados en un chi cuadrado de 17.31 y un p valor de significancia de 0.002 inferiores al 0.05, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna: el liderazgo directivo incide en la calidad educativa en un escenario de crisis sanitaria, en los colegios del distrito de Comas. En ese sentido, se recomienda asumir un liderazgo directivo que trascienda en las Instituciones Educativas, tal como lo refiere Vásquez y Vargas (2018) quienes realizaron una investigación consistente en la elaboración de una propuesta para la mejora del liderazgo, basado en la teoría X – Y de McGregor, llegando a concluir que diseñando una propuesta de liderazgo según la teoría X – Y de McGregor, resultaría una alternativa viable para el desarrollo motivacional de los profesores, asimismo, contribuye al fortalecimiento del liderazgo pedagógico en dichas instituciones.

## VI. CONCLUSIONES

- 1 Los resultados del cuestionario diagnóstico de percepción del liderazgo directivo en un colegio público de Imaza – Bagua, determinaron que el 81.40 (35) de los encuestados ubican el liderazgo directivo en la categoría de bueno, mientras que el 13.96 % (6) en la categoría regular, el 4.65 % (2) como excelente y ninguno logró ubicarlo en la categoría de malo, resultados que reflejan la existencia de un buen liderazgo del directivo de acuerdo a la opinión de los profesores, que conformaron la muestra de estudio.
- 2 Según el cuestionario diagnóstico de la calidad educativa en un colegio público de Imaza – Bagua, logró determinar que el 100 % (43) de los informantes ubican la calidad educativa en el nivel bueno y ninguno de los informantes lograron ubicarlo en las categorías de excelente, regular y malo; resultados que permiten aseverar que la calidad del servicio educativo que se brinda en un colegio público de Imaza – Bagua, resulta ser bueno, según la percepción de los informantes que integran el grupo de estudio.
- 3 Se logró determinar que existe una correlación débil entre la dimensión muestra dirección a futuro con la calidad educativa con un índice de correlación de Rho de Spearman de 0.232, asimismo, se logró determinar que la dimensión personal del liderazgo del director se relaciona de manera directa, positiva y moderada con la calidad de la educación con un Rho de Spearman de 0,312, por otro lado, se logró evidenciar una correlación débil entre la dimensión diseño organizacional con la calidad educativa con un Rho de Spearman de 0.265 y finalmente, se logró determinar que la dimensión gestión de la enseñanza se relaciona de manera directa, positiva y moderada con la calidad educativa con un Rho de Spearman de 0,344.
- 4 Se logró comprobar la hipótesis alterna, cuyos resultados estadísticos arrojaron un valor de 0,344, con un nivel de significancia menor de 0,05, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula, asumiendo como decisión final, la presencia de una relación directa positiva moderada con un grado de significancia del 95%, dicho valor conlleva a la aceptación de la hipótesis de investigación y el rechazo de la hipótesis nula, concluyendo que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la calidad educativa en un colegio público de Imaza – Bagua.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A los directivos de la UGEL Bagua, promover capacitaciones y talleres para fortalecer el liderazgo de los directivos de las dependencias educativas del estado, que conlleven a mejorar la calidad educativa en las organizaciones de su jurisdicción.
2. Al director de un colegio público de Imaza – Bagua, asumir el liderazgo directivo como un reto personal y profesional que conlleve a garantizar la calidad de servicio educativo que se debe brindar en los colegios.
3. A los profesores de los colegios, contribuir en promover un buen clima organizacional que conlleve al fortalecimiento del liderazgo directivo y con ello contribuir a mejorar la calidad del servicio educativo.
4. A los diferentes actores de la comunidad educativa, contribuir a fortalecer la calidad educativa y colaborar con las diversas acciones que conlleven a fortalecer el liderazgo de los directores a fin de optimizar el servicio educativo que se brinda.

## REFERENCIAS

- Astuti, R., Fitria, H., & Rohana, R. (2020). The Influence of Leadership Styles and Work Motivation on Teacher's Performance. *Revista de Trabajo Social y Educación Científica*, 1(2), 105-114. <https://doi.org/10.52690/jswse.v1i2.33>
- Baena Paz, G. (2017). Metodología de la Investigación. En *Metodología de la investigación* (3era edici). Grupo Editorial Patria.  
[https://universoabierto.org/2020/08/25/metodologia-de-la-investigacion\\_-serie-integral-por-competencias/](https://universoabierto.org/2020/08/25/metodologia-de-la-investigacion_-serie-integral-por-competencias/)
- Birgin, A., Filmus, D., Frigerio, G., Giacchino, M., Ribet, N., & Teijido, E. (2009). Los condicionantes de la calidad educativa.  
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=GpTQeyOn4\\_wC&oi=fnd&pg=PA7&dq=libro+de+calidad+educativa+&ots=hsGCpyBouJ&sig=Y1jCWtKtQ8vF WX7XlbsdV\\_QG30g#v=onepage&q=eficiencia&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=GpTQeyOn4_wC&oi=fnd&pg=PA7&dq=libro+de+calidad+educativa+&ots=hsGCpyBouJ&sig=Y1jCWtKtQ8vF WX7XlbsdV_QG30g#v=onepage&q=eficiencia&f=false)
- Bolívar, A., & Murillo, F. (2017). El efecto escuela: un reto de liderazgo para el aprendizaje y la equidad.  
[https://www.researchgate.net/publication/322909746\\_El\\_efecto\\_escuela\\_Un\\_reto\\_de\\_liderazgo\\_para\\_el\\_aprendizaje\\_y\\_la\\_equidad](https://www.researchgate.net/publication/322909746_El_efecto_escuela_Un_reto_de_liderazgo_para_el_aprendizaje_y_la_equidad)
- Cancino, V. C., & Monrroy, L. V. (2017). Políticas educativas de fortalecimiento del liderazgo directivo: desafíos para Chile en un análisis comparado con países OCDE. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 25(94), 26-58. <https://www.scielo.br/pdf/ensaio/v25n94/1809-4465-ensaio-25-94-0026.pdf>
- Cancino, V., & Vera, L. (2017). Políticas educativas de fortalecimiento del liderazgo directivo: Desafíos para Chile en un análisis comparado con países OCDE. *Ensaio*, 25(94), 26–58. <https://doi.org/10.1590/S0104-40362017000100002>
- Caro, F. E., & Nuñez, C. (2018). The academic performance and their influence on the index of efficiency and quality of education in the municipality of Santa Fe de Antioquia, Colombia Flor. *Espacios*, 39(15), 15–15.  
<https://www.scopus.com/inward/record.uri?partnerID=HzOxMe3b&scp=85045447009&origin=inward>
- Chacón, L. (2019). Educational quality: a look at the school and the teacher in Colombia. *Revista Educación y Ciudad*, 36, 35–49.  
<https://doi.org/10.36737/01230425.v1.n36.2019.2120>

- Córdova, E., Rojas, I., & Marín, S. (2021). The directive leadership of educational institutions: A bibliographic review. *Revist Research Gate*. [https://www.researchgate.net/publication/258568283\\_A\\_Literature\\_Review\\_of\\_Academic\\_Leadership](https://www.researchgate.net/publication/258568283_A_Literature_Review_of_Academic_Leadership)
- Cueto, R. K., Geraldo, L. A., & Tito, P. L. (2020). Valoración de la calidad del servicio educativo en instituciones educativas privadas. *Industrial Data*, 23(1), 165– 187. <https://doi.org/10.15381/idata.v23i1.17178>
- Díaz Rosas, F., Cuevas López, M., Fernández Cruz, M., Gijón Puerta, J., Lizarte Simón, E. J., Cubillas, P. I., El Homrani, M., Ávalos Ruiz, I., & Rodríguez Muñoz, R. J. (2019). Liderazgo y calidad en la Educación Superior. *Edmetic*, 8(2), 52 - 72. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7042737.pdf>
- Espinoza, E. E., Ramírez, V. E., Vildoso, J. Y., & Berrocal, S. (2021). El liderazgo directivo y la calidad de los aprendizajes estudiantes egresados de las instituciones educativas de la red 13 – UGEL - 04, Comas. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(E), 1– 24. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2586>
- Fischman, D. (2017). *El líder transformador I*. Ciudad de México: Editorial Planeta.
- Fretes, P. (2020). Estilos de liderazgo directivo en educación superior. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2215(2), 594–612. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.101](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.101)
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación. Manual Autoformativo Interactivo I*. Universidad Continental
- Gonzales-Sánchez, A. C., Ruesta R. G., Aranda M. J., Medina G. E., & Sanjinéz J. V. (2022). Relación del liderazgo y las competencias emocionales en tiempos de COVID-19. *AVFT*, 41(1), 39 – 44. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6370344>
- Gurr, D., & Drysdale, L. (2018). Leading High Needs Schools: Findings from the International School Leadership Development Network. *International Studies in Educational Administration*, 46(1), 147-156. [https://www.academia.edu/36882712/Leading\\_High\\_Needs\\_Schools\\_Findings\\_from\\_the\\_International\\_School\\_Leadership\\_Development\\_Network](https://www.academia.edu/36882712/Leading_High_Needs_Schools_Findings_from_the_International_School_Leadership_Development_Network)



- Hartinah, S., Suharso, P., Umam, R., Syazali, M., Lestari, B., Roslina, R., & Jermisittiparsert, K. (2020). Retracted:Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia. *Management Science Letters*, 10(1), 235-246. DOI: 10.5267/j.msl.2019.7.038
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGRAW-HILL
- Insuasty, E. & Jaime, O. (2020). Transforming Pedagogical Practices Through Collaborative Work. *Prolife: Issues in Teachers' Professional Development*, 22(2),65-78. <https://doi.org/10.15446/profile.v22n2.80289>
- Leithwood, K. (2009). ¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación. Santiago de Chile: Fundación Chile.
- Maya, E., Aldana, J. J., & Isea, J. (2019). Liderazgo Directivo y Educación de Calidad. *CIENCIAMATRIA*, 5(9), 114 - 129. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.102>
- Maya, E., Zavala, J. J. A., & Argüelles, J. I. (2019). Liderazgo Directivo y Educación de Calidad. *CIENCIA MATRIA*, 5(9), 114 - 129. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7088747.pdf>
- Menacho-Vargas, I., Cavero-Ayvar, H. N., Orihuela, M. D., & Flores-Mejía, G. S. (2021). Variables that affect educational quality in a context of health crisis in public educational institutions in Comas Isabel. *Propósitos y Representaciones*, 9(1). <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1037>
- MINEDU. (2014). Marco de Buen Desempeño del Directivo. *Minedu*.
- Ministerio de Educación del Perú. (2014). *Marco de buen desempeño del directivo*. [http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)
- Montoya, J., & Castaño, M. (2019). Quality of education regarding community management in nine educational establishments of Medellín: 2010 to 2013. *Revista Colombiana de Educacion*, 1(77), 1–22. <https://doi.org/10.17227/rce.num77-4925>
- Nordin, M., Mustafa, M., & Razzaq, A. (2020). Relationship between Headmasters' Leadership, Task Load on Special Education Integration Programme

- Teachers' Job Satisfaction. *Univers J Educl Res*, 8(8), 398-405 DOI: 10.13189/ujer.2020.080813
- Octavio M. L. y Castillo I. (2012) Los estilos de liderazgo de la Policía Local de la Comunidad Valenciana: Una aproximación desde la Teoría del Liderazgo Transformacional. *Anales de Psicología*, 18 (2) 548-557.  
<http://dx.doi.org/10.6018/analesps.28.2.148951>
- OEI (2017). *Miradas sobre la Educación en Iberoamérica 2017*. Madrid, OEI
- OMS. (2020). Consideraciones relativas a los ajustes de las medidas de salud pública y sociales en el contexto de la COVID-19: orientaciones provisionales, 16 de abril de 2020. Organización Mundial de la Salud.  
<https://apps.who.int/iris/handle/10665/331970>
- Ordoñez, C. G., Castillo, D. C., Ordoñez, A. L. R., & Orbe, M. P. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano, 4 (1) 1-12. *Journal of business and entrepreneurial studies*.  
<https://www.redalyc.org/journal/5736/573667940012/573667940012.pdf>
- Peña, J., & Sémbler, M. (2019). Movilizaciones estudiantiles y liderazgo directivo: un estudio exploratorio en tres liceos de la Región Metropolitana. *Revista Calidad en la Educación*, 51, 315. <https://doi.org/10.31619/caledu.n51.488>
- Quispe, E. (2020). Liderazgo directivo y calidad educativa de los docentes en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019. En *Applied Microbiology and Biotechnology* (Vol. 2507, Número 1).  
<https://doi.org/10.1016/j.solener.2019.02.027%0Ahttps://www.golder.com/insights/block-caving-a-viable-alternative/%0A???>
- Rivero, M. y Aparicio, M. (2020). Características de las prácticas de liderazgo pedagógico en programas de integración escolar que favorecen el trabajo colaborativo entre docentes. *Perspectiva Educacional*, 59(2). <http://dx.doi.org/10.4151/07189729-vol.59-iss.2-art.1055>
- Rossi, R., & Rossi, G. (2020). Management leadership, construct measurement model for application in Regular Basic Education Ricardo. *Revista Andina de Educación*, 4(1), 11–22. <https://doi.org/10.32719/26312816.2021.4.1.2>
- Ruiz, V. V. (2022). Executive leadership and administrative management of public educational institutions at the initial level Ugel 01 in Lima. *Journal Igobernanza*,

- 5(17), 321–334. <https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n17.2022.181>
- Salcedo, A. (2018). Liderazgo transformacional. Que es y como medirlo. ESIC Editoria
- Segovia, D. J. (2019). Una Dirección Escolar Con Capacidad De Liderazgo Pedagógico. *Revista Mexicana de Investigacion Educativa*, 24(82), 897–911. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-66662019000300897](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662019000300897)
- Sfakianaki, E., Matsiori, A., Giannias, D., & Sevdali, I. (2018). Educational leadership and total quality management: investigating teacher leadership styles. *Revista Internacional de Gestión en Educación*, 12(4), 375-392. <https://doi.org/10.1504/IJMIE.2018.095165>
- Sirait, J. (2020). The Commitment of a Headmaster Leadership of Learning to Improve the Quality of Education. *Jurnal Mantik*, 4(2), 1070-1075. doi: 10.35335/mantik.Vol4.2020.874.pp1070-1075.
- Soto, Y. (2019). El liderazgo directivo en el ámbito de la gestión escolar. AGLI Editorial. <http://www.upd.edu.mx/PDF/Libros/LiderazgoDirectivo.pdf>
- Tantaléan, O. M., Tasayco, A. A., Delgado, R. E., & Marujo, M. del P. (2022). Liderazgo transformacional directivo y trabajo colaborativo docente en una institución educativa pública del Perú. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 6(25), 1649–1662. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i25.443>
- Tintoré, M. (2018). Líderes educativos y justicia social. Un estudio comparativo. *Perspectiva Educativa*, 57(2), 100-122. doi:10.4151/07189729-Vol.57-Iss.2-Art.736
- Torres, C., Rodríguez, C., & Acosta, A. (2020). School Principal's Leadership For Social Justice In Vulnerable Contexts: A Case Study On Mexican School Principals. *Perspectiva Educativa*, 59(2), 4–26. <https://doi.org/10.4151/07189729-vol.59-iss.2-art.1025>
- UNESCO. (2017). Liderazgo escolar en América Latina y el Caribe: experiencias innovadoras de formación de directivos escolares en la región. *Unesco*, 91. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244075?11=null&queryId=f7ad29e1-7da0-4daa-bdf5-94b5cbc5f5fd>

- UNESCO. (2020). *La UNESCO pide potenciar el liderazgo y la innovación docente para avanzar en la educación*.  
<https://miaulaintegrada.com/noticias/la-unesco-pide-potenciar-el-liderazgo-y-la-innovacion-docente-para-avanzar-en-la-educacion/>
- Uzman, E., & Maya, Í. (2019). Self-leadership Strategies as the Predictor of Self-esteem and Life Satisfaction in University Students. *International Journal of Progressive Education*, 15(2), 78–90.  
<https://doi.org/10.29329/ijpe.2019.189.6>
- Vargas, T. (2020). Liderazgo transformacional del director y desempeño docente en la I.E.T. Pedro E. Paulet Mostajo, Huacho 2019. [tesis de grado Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51136>
- Vásquez, A., & Vargas, A. (2018). Leadership proposal according to X.Y theory of Mcgregor to develop the motivation in the teachers. *Journal Hacedor*, 2(2), 18-32. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/HACEDOR/article/view/981>
- Vinueza, O. Quipas, M. (2022). Liderazgo Directivo y Calidad Educativa desde la percepción docente en una Unidad Educativa Pública de Santo Domingo, Ecuador, 2022. 0–1. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93607/Vinueza\\_GOM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93607/Vinueza_GOM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

## ANEXOS

### Anexo A. matriz de operacionalización de variables o tabla de categorización

Variables	Definición conceptual	Definición procedimental	Dimensión	Indicadores	Técnicas / Instrumentos	Escala de medición
Liderazgo directivo	El liderazgo directivo hace referencia al conjunto de actitudes, conocimientos, habilidades y competencias que permite a los responsables de gerencias las instituciones educativas, el cumplimiento de las responsabilidades asumidas, la solución de conflictos y el desarrollo de la innovación que conlleve a la mejora de la calidad educativa (OED 2017)	El liderazgo directivo será evaluado mediante la aplicación de un cuestionario, el mismo que consta de 28 preguntas que serán aplicadas a los docentes, auxiliares y administrativos de una Institución educativa de Imaza – Bagua	Muestra dirección futura	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Visión institucional</li> <li>▪ Objetivos institucionales</li> <li>▪ Altas expectativas institucionales</li> <li>▪ Propósitos éticos y morales</li> </ul>	Encuesta / Cuestionario	Nunca (1),
			Desarrollo del personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Apoyo individual al profesor</li> <li>▪ Apoyo al desarrollo profesional docente</li> <li>▪ Modelamiento ante la comunidad educativa</li> <li>▪ Motivación hacia el trabajo</li> </ul>		Casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4)
			Diseño organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promoción de una cultura colaborativa</li> <li>▪ Organización del trabajo</li> <li>▪ Participación de la comunidad</li> </ul>		Siempre (5).
			Gestión de la enseñanza aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Apoyo técnico al docente</li> <li>▪ Monitoreo pedagógico a los docentes</li> </ul>		

Calidad educativa	Es el estado máximo frente a la enseñanza, el cual se transmite mediante los procesos de evaluación y la didáctica, además depende mucho de los involucrados como: la plana docente, la plana directiva, la comunidad y el Estado. (SINEACE 2016).	La calidad educativa será evaluada mediante la aplicación de un cuestionario, el mismo que consta de 36 preguntas que serán aplicadas a los docentes, auxiliares y administrativos de una Institución Educativa de Imaza – Bagua	Equidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comunicación con los beneficiarios</li> <li>▪ Inclusión educativa</li> <li>▪ Acceso y permanencia</li> <li>▪ Liderazgo educativo</li> </ul>	Encuesta / Cuestionario	Nunca (1), Casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) Siempre (5).
			Interculturalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identidad cultural</li> <li>▪ Incorporación de la interculturalidad en la IE</li> </ul>		
			Diversidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Respeta las diferencias y es tolerante</li> <li>▪ Satisface las necesidades del cliente</li> </ul>		
			relevancia	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacidad de comunicarse en forma oral y escrita</li> <li>▪ Capacidad de solucionar problemas</li> <li>▪ Capacidad de análisis y síntesis de Información</li> </ul>		
			Pertinencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Satisfacción con el servicio</li> <li>▪ Adecuación del servicio</li> </ul>		
			Eficiencia y eficacia	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Uso de recursos institucionales</li> <li>▪ Logros conseguidos</li> <li>▪ Cobertura de servicio</li> </ul>		

## Anexo B. Cuestionario de liderazgo directivo aplicado a los docentes y auxiliares de una I.E. de Imaza – Bagua

Edad: ..... Tiempo de servicio: .....

Sexo: ..... Condición: .....

### Instrucciones:

Estimado trabajador, le invitamos a resolver el presente cuestionario cuyo propósito es diagnosticar la percepción del liderazgo directivo en una Institución Educativa de Imaza – Bagua. Se trata de un instrumento anónimo, que no consigna respuesta buenas o malas, en tal sentido, le invitamos a responder con sinceridad a fin de tener un diagnóstico real del estudio, teniendo en cuenta la siguiente valoración:

- 1 nunca
- 2 casi nunca
- 3 a veces
- 4 casi siempre
- 5 siempre

Nº	ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
MUESTRA DIRECCIÓN A FUTURO						
1	El director fomenta a la identificación con la visión institucional					
2	El director transmite optimismo respecto al futuro de la institución					
3	La institución educativa tiene una misión clara					
4	El director orienta al personal para un cumplimiento eficiente de metas					
5	El director gestiona nuevas oportunidades para la I.E. (Por ejemplo; becas, otros).					
6	El director trabaja para el fortalecimiento institucional					
7	El director muestra identificación con los principios y valores institucionales					
8	El director promueve la práctica de valores en la institución					

DESARROLLO DEL PERSONAL					
9	En lo posible el director atiende a mis necesidades y problemas personales con empatía.				
10	El director plantea metas en función a mis necesidades, conocimientos, destrezas, habilidades y capacidades.				
11	El director me orienta para alcanzar un alto nivel profesional				
12	El director facilita el desarrollo del personal promoviendo actualizaciones, talleres o brindando facilidades para ello				
13	El director muestra conductas que son dignas de imitar por el personal de la institución				
14	El director se preocupa por la mejora de comportamientos inapropiados sin juzgar a los miembros de su institución				
15	El director promueve el entusiasmo por la tarea educativa				
16	El director me motiva para hacer más de lo que yo en principio esperaba hacer				
DISEÑO ORGANIZACIONAL					
17	El director practica el diálogo para la resolución de conflictos y la mejora institucional				
18	El director estimula una libre expresión de ideas y opiniones en el marco de una cultura colaborativa				
19	El director posibilita la creación de tiempos comunes para planificar el trabajo del personal				
20	El director delega responsabilidades y tareas considerando las capacidades individuales de su personal				
21	El director promueve actividades que permiten la participación de los padres de familia				
22	El director fomenta el involucramiento de la escuela en los problemas de su localidad				
GESTIÓN DE LA ENSEÑANZA APRENDIZAJE					
23	El director facilita modelos de instrumentos técnico-pedagógicos				
24	Facilita oportunamente los materiales requeridos para cumplir a cabalidad nuestra labor docente				
25	El director utiliza adecuadamente los recursos propios de la I.E para dar soporte técnico a los equipos tecnológicos				
26	El director supervisa el cumplimiento de las normas y labores				
27	El director evalúa el desempeño docente				
28	El director brinda acompañamiento para la mejora de la práctica docente				



## Cuestionario de calidad educativa aplicado a los docentes y auxiliares de una I.E. de Imaza – Bagua

Edad: ..... Tiempo de servicio: .....

Sexo: ..... Condición: .....

### Instrucciones:

Estimado trabajador, le invitamos a resolver el presente cuestionario cuyo propósito es diagnosticar la percepción respecto a la calidad educativa en una Institución Educativa de Imaza – Bagua. Se trata de un instrumento anónimo, que no consigna respuesta buenas o malas, en tal sentido, le invitamos a responder con sinceridad a fin de tener un diagnóstico real del estudio, teniendo en cuenta la siguiente valoración:

- 1 nunca
- 2 casi nunca
- 3 a veces
- 4 casi siempre
- 5 siempre

Nº	ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
D1: EQUIDAD						
1	La institución informa a las familias de los recursos o servicios que pueden tener a su disposición, así como de sus derechos para solicitar becas u otros tipos de ayudas.					
2	Los docentes mantienen una estrecha comunicación con los estudiantes para informarles oportunamente sobre su situación académica.					
3	En la institución se atiende a las familias de los alumnos que presentan dificultades u otro tipo de necesidades					
4	Se recoge la información de la población de la zona de influencia para identificar a quienes requieren de acceso al sistema educativo					
5	El equipo directivo se compromete con la gestión de calidad					

6	El equipo directivo elabora un plan de mejora continua de la institución educativa					
<b>D2 INTERCULTURALIDAD</b>						
7	Los estudiantes se identifican con las manifestaciones culturales de su ciudad de origen.					
8	Se promueven actividades culturales que fomenten la interculturalidad					
9	Los docentes incorporan prácticas interculturales en sus programaciones curriculares					
10	La institución educativa promueve el rescate de las manifestaciones culturales de la localidad					
11	Los docentes respetan y valoran la cultura de sus estudiantes.					
12	Los estudiantes aceptan, valoran y toleran las diversas culturas de sus semejantes.					
<b>D3. DIVERSIDAD</b>						
13	Las sesiones de aprendizaje consideran los diversos intereses de los estudiantes.					
14	Se brinda atención personalizada según la necesidad del estudiante					
15	Las políticas educativas toman en cuenta la diversidad de los estudiantes					
16	Las sesiones se adaptan al contexto sociocultural					
17	Los directivos y docentes conocen el enfoque transversal de atención a la diversidad					
18	El docente emplea estrategias de enseñanza que atienden la diversidad de su aula					
<b>D4 RELEVANCIA</b>						
19	La institución se preocupa porque sus estudiantes se comuniquen con claridad, sencillez y coherencia					
20	La institución considera relevante brindar un aprendizaje significativo.					
21	Se propicia una mayor participación de los estudiantes en la solución de problemas académicos y cotidianos					
22	Los estudiantes desarrollan competencias para innovar y solucionar problemas recurrentes					
23	Se promueven concursos internos y externos para medir las competencias de los estudiantes.					
24	La institución basa el desarrollo de su currículo en el enfoque por competencias.					
<b>D5 PERTINENCIA</b>						
25	Los estudiantes están motivados para utilizar las TIC					
26	Los estudiantes construyen su propio aprendizaje en las sesiones.					
27	Los estudiantes reflexionan sobre sus aprendizajes.					

28	El docente promueve distintas maneras de enseñar con logros significativos.					
29	El docente utiliza herramientas tecnológicas apropiadas al propósito educativo.					
30	Los procedimientos empleados por los docentes cumplen los objetivos de la institución educativa					
D6. EFICIENCIA Y EFICACIA						
31	La institución educativa cuenta con un presupuesto anual					
32	Los directores establecen una ruta de prioridades en cuanto a las necesidades de infraestructura; una vez que se hayan fijado las metas en el corto, mediano y largo plazo.					
33	La institución educativa atiende las necesidades laborales y expectativas educativas de los estudiantes					
34	La institución cuenta con un perfil del egresado de acuerdo con las expectativas del mercado					
35	Se realizan encuestas para identificar a la población que requiera mayor esfuerzo en el tema de cobertura					
36	Se realizan estudios de mercado para evaluar la cobertura del servicio educativo de la institución.					

Ficha técnica del instrumento de la variable calidad educativa Nombre del instrumento Cuestionario sobre la Calidad educativa Autores Arana Mesías, Elmer Arturo Gutiérrez Ayala, Yadina Flor Aplicado a Instituciones de educación básica alternativa. Ítems 36 Tiempo estimado 30 minutos Observación Ninguna

## Anexo C. Autorización para realización de investigación

---

### MINISTERIO DE EDUCACIÓN



UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA 304 IBIR IMAZA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALBERTO ACOSTA HERRERA.

---

### “AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Imacita 22, de mayo del 2023

**Señora Doctora.**

Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón.

DIRECTORA DE LA ESCUELA DE POSGRADO-FILIAL CHICLAYO

CIUDAD.

**ASUNTO:** Autorización para realizar investigación.

De acuerdo a la solicitud enviada por usted a mi despacho, le informo, que es política de la Institución Educativa Alberto Acosta Herrera de Imacita, brindar todo el apoyo a su personal que se encuentra laborando, para fomentar el cumplimiento del Marco del Buen Desempeño Docente, Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, por lo que:

En mi calidad de director de la I.E. Alberto Acosta Herrera **AUTORIZO**, a la docente Silvia Alvarez Rodríguez, identificado con DNI N° 33596845, estudiante del programa de maestría con mención en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, el desarrollo de la investigación titulada: “**Liderazgo directivo y calidad educativa en una I.E. de Imaza Bagua**”

Comprometiéndome a brindarle todas las facultades correspondientes para el desarrollo de su investigación.

Es propicia la ocasión para expresar las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Cordialmente.

.....  
Mg. JOSELITO AURAZO SANCHEZ  
Director

**Anexo D. Evaluación por juicio de experto del cuestionario de liderazgo directivo.**

**Experto - 1**

Respetado juez: **Maribel Bazán Ueno**, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “cuestionario de liderazgo directivo”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la comunidad científica. Agradecemos su valiosa colaboración

**1. Datos generales del juez**

<b>Nombre del juez:</b>	Maribel Bazán Ueno			
<b>Grado profesional:</b>	Maestro	( )	Doctor	( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica	( )	Social	( )
	Educativa	(X)	Organizacional	( )
<b>Área de experiencia profesional:</b>	Docente EBR			
<b>Institución donde labora:</b>	UGL- BAGUA			
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años			( )
	Más de 5 años			( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>				

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos del instrumento**

<b>Nombre dl instrumento:</b>	Cuestionario de liderazgo directivo
<b>Autor(a):</b>	Soledad Aucaylla Llacta
<b>Procedencia :</b>	Perú
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	45 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Educación
<b>Significación:</b>	El instrumento consta de 28 preguntas elaboradas a partir de las dimensiones: muestra dirección a futuro, desarrollo del personal, diseño organizacional y gestión de la enseñanza aprendizaje y tiene como objetivo diagnosticar la percepción del liderazgo directivo en una Institución Educativa de Imaza – Bagua

**4. Soporte teórico**

Variable /categoría	Dimensiones o sub categorías	Definición
Liderazgo directivo	Muestra dirección a futuro	Consiste en establecer un direccionamiento a la gestión que encamine a los diferentes actores de la organización, hacia el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales
	Desarrollo del personal	Consiste en potenciar los conocimientos y capacidades que el personal requiere para cumplir con los propósitos institucionales
	Diseño organizacional	Está orientado a la emisión de ciertas normas y disposiciones laborales que permitan a los trabajadores mejorar sus competencias y estar motivados para el cumplimiento de sus funciones dentro del trabajo que desempeña
	Gestión de la enseñanza aprendizaje	Se enfoca básicamente a la labor que realiza el docente al interior del aula de clase lo cual requiere un permanente monitoreo y acompañamiento por parte de los directivos

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento el instrumento denominado “Cuestionario de liderazgo directivo”, de autoría de Soledad Auccaylla Llacta y adaptado por Silvia Álvarez Rodríguez, según con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**6. Dimensiones del instrumento**

- **Primera dimensión:** Muestra dirección a futuro
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción la percepción del liderazgo directivo en su dimensión muestra dirección a futuro.
- 

Indicador	Ítems	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones
Visión institucional	El director fomenta a la identificación con la visión institucional	4	4	4	
	El director transmite optimismo respecto al futuro de la institución	4	4	4	
Objetivos institucionales	La institución educativa tiene una misión clara	4	4	4	
	El director orienta al personal para un cumplimiento eficiente de metas	4	3	4	
Altas expectativas institucionales	El director gestiona nuevas oportunidades para la I.E. (Por ejemplo; becas, otros).	4	4	4	
	El director trabaja para el fortalecimiento institucional	4	4	4	
Propósitos éticos y morales	El director muestra identificación con los principios y valores institucionales	4	4	4	
	El director promueve la práctica de valores en la institución	3	4	4	

- **Segunda dimensión:** Desarrollo del personal
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción la percepción del liderazgo directivo en su dimensión desarrollo del personal.

Indicador	Ítems	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones
Apoyo individual al profesor	En lo posible el director atiende a mis necesidades y problemas personales con empatía.	4	4	4	
	El director plantea metas en función a mis necesidades, conocimientos, destrezas, habilidades y capacidades.	4	4	4	
Apoyo al desarrollo profesional docente	El director me orienta para alcanzar un alto nivel profesional	4	4	4	
	El director facilita el desarrollo del personal promoviendo actualizaciones, talleres o brindando facilidades para ello	4	4	4	
Modelación ante la comunidad educativa	El director muestra conductas que son dignas de imitar por el personal de la institución	4	4	4	
	El director se preocupa por la mejora de comportamientos inapropiados sin juzgar a los miembros de su institución	4	4	4	
Motivación hacia el trabajo	El director promueve el entusiasmo por la tarea educativa	4	4	4	
	El director me motiva para hacer más de lo que yo en principio esperaba hacer	4	4	3	

- **Tercera dimensión:** Diseño organizacional
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción la percepción del liderazgo directivo en su dimensión diseño organizacional.

Indicador	Ítems	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones
Promoción de una cultura colaborativa	El director practica el diálogo para la resolución de conflictos y la mejora institucional	4	4	4	
	El director estimula una libre expresión de ideas y opiniones en el marco de una cultura colaborativa	4	4	4	
Organización del trabajo	El director posibilita la creación de tiempos comunes para planificar el trabajo del personal	3	4	4	
	El director delega responsabilidades y tareas considerando las capacidades individuales de su personal	4	4	4	
Participación de la comunidad	El director promueve actividades que permiten la participación de los padres de familia	4	4	4	
	El director fomenta el involucramiento de la escuela en los problemas de su localidad	4	4	4	



- **Cuarta dimensión:** Gestión de la enseñanza aprendizaje
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción la percepción del liderazgo directivo en su dimensión gestión de la enseñanza aprendizaje.

Indicador	Ítems	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones
Apoyo técnico al docente	El director facilita modelos de instrumentos técnico-pedagógicos	4	4	4	
	Facilita oportunamente los materiales requeridos para cumplir a cabalidad nuestra labor docente	4	4	4	
	El director utiliza adecuadamente los recursos propios de la I.E para dar soporte técnico a los equipos tecnológicos	4	4	4	
Monitoreo pedagógico a los docentes	El director supervisa el cumplimiento de las normas y labores	4	4	4	
	El director evalúa el desempeño docente	4	4	4	
	El director brinda acompañamiento para la mejora de la práctica docente	4	4	4	

  
 -----  
**MARIBEL JANET BAZÁN UENO**  
**DNI. N° 3 3 4 2 5 8 8 3**

## Evaluación por juicio de experto del cuestionario de calidad educativa.

### Expertos- 1

Respetado juez: **Maribel Bazán Ueno**, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “cuestionario de calidad educativa”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la comunidad científica. Agradecemos su valiosa colaboración

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Maribel Bazán Ueno</b>			
<b>Grado profesional:</b>	Maestro	( )	Doctor	( x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica	( )	Social	( )
	Educativa	( )	Organizacional	( )
<b>Área de experiencia profesional:</b>	Docente EBR			
<b>Institución donde labora:</b>	UGEL – Bagua			
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años			( )
	Más de 5 años			(X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>				

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos del instrumento

<b>Nombre dl instrumento:</b>	Cuestionario de calidad educativa
<b>Autores(a):</b>	Arana Mesías, Elmer Arturo Gutiérrez Ayala, Yadina Flor Aplicado
<b>Procedencia :</b>	Perú
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	45 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Educación
<b>Significación:</b>	El instrumento consta de 36 preguntas elaboradas a partir de las dimensiones: equidad, interculturalidad, diversidad, relevancia, pertinencia, eficiencia y eficacia y tiene como objetivo diagnosticar la percepción respecto a la calidad educativa en una Institución Educativa de Imaza – Bagua

#### 4. Soporte teórico

Variable /categoría	Dimensiones o sub categorías	Definición
Calidad educativa	Equidad	La equidad se logra a través de la acción académica y pública que ayuda a los necesitados.
	Interculturalidad	Se refiere a la presencia e interacción equitativa de diversas culturas y a la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, a través del diálogo y del respeto mutuo.
	Diversidad	La diversidad es la cualidad de poseer variedad, y generalmente es un término que se usa para referirse a la diversidad humana dentro de una organización, comunidad o sociedad.
	Relevancia	Información clave y aprendizaje de los currículos de capacitación que forman la base de la educación tanto a nivel nacional como mundial. Esto alude a las necesidades de la comunidad en algunos escenarios como la “producción económica.
	Pertinencia	entendida como atributos del proceso académico. Esta atribución es contextual e intersubjetiva, considera las expectativas y demandas de diversos actores académicos, y forma parte de las características y necesidades individuales de los individuos y las sociedades.
	Eficiencia y eficacia	La eficacia, también llamada efectividad. Se entiende como el nivel en el que las metas se incorporan a los resultados. Un sistema educativo es eficaz si se logran los objetivos planificados a pesar de las consecuencias no deseadas. La eficiencia, se refiere a la indicación de que una persona o algo es capaz de producir un determinado efecto esperado.

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento el instrumento denominado “Cuestionario de calidad educativa”, de autoría de Arana Mesías, Elmer Arturo Gutiérrez Ayala, Yadina Flor Aplicado y adaptado por Silvia Álvarez Rodríguez, según con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

## 5. Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** Equidad
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción respecto a la calidad educativa en su dimensión equidad.

Indicador	Ítems	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones
Comunicación con los beneficiados	La institución informa a las familias de los recursos o servicios que pueden tener a su disposición, así como de sus derechos para solicitar becas u otros tipos de ayudas.	4	4	4	
	Los docentes mantienen una estrecha comunicación con los estudiantes para informarles oportunamente sobre su situación académica.	3	4	4	
Inclusión educativa	En la institución se atiende a las familias de los alumnos que presentan dificultades u otro tipo de necesidades	4	4	4	
Acceso y permanencia	Se recoge la información de la población de la zona de influencia para identificar a quienes requieren de acceso al sistema educativo	4	4	4	
Liderazgo educativo	El equipo directivo se compromete con la gestión de calidad	4	4	4	
	El equipo directivo elabora un plan de mejora continua de la institución educativa	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Interculturalidad
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción respecto a la calidad educativa en su dimensión interculturalidad.

Indicador	Ítems	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones
Identidad cultural	Los estudiantes se identifican con las manifestaciones culturales de su ciudad de origen.	4	4	4	
	Se promueven actividades culturales que fomenten la interculturalidad	4	4	4	
Incorporación de la interculturalidad en la IE	Los docentes incorporan prácticas interculturales en sus programaciones curriculares	4	4	4	
	La institución educativa promueve el rescate de las manifestaciones culturales de la localidad	4	4	3	
	Los docentes respetan y valoran la cultura de sus estudiantes.	4	4	4	
	Los estudiantes aceptan, valoran y toleran las diversas culturas de sus semejantes.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Diversidad
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción respecto a la calidad educativa en su dimensión diversidad.

Indicador	Ítems	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones
Respeto las diferencias y es tolerante	Las sesiones de aprendizaje consideran los diversos intereses de los estudiantes.	4	4	4	
	Se brinda atención personalizada según la necesidad del estudiante	4	4	4	
	Las políticas educativas toman en cuenta la diversidad de los estudiantes	4	4	3	
Satisface las necesidades del cliente	Las sesiones se adaptan al contexto sociocultural	4	4	4	
	Los directivos y docentes conocen el enfoque transversal de atención a la diversidad	4	4	4	
	El docente emplea estrategias de enseñanza que atienden la diversidad de su aula	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Relevancia
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción respecto a la calidad educativa en su dimensión relevancia.

Indicador	Ítems	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones
Capacidad para comunicarse en forma oral y escrita	La institución se preocupa porque sus estudiantes se comuniquen con claridad, sencillez y coherencia	4	4	4	
	La institución considera relevante brindar un aprendizaje significativo.	4	3	4	
Capacidad para solucionar problemas	Se propicia una mayor participación de los estudiantes en la solución de problemas académicos y cotidianos	4	4	4	
	Los estudiantes desarrollan competencias para innovar y solucionar problemas recurrentes	4	4	4	
Capacidad de análisis y síntesis de información	Se promueven concursos internos y externos para medir las competencias de los estudiantes.	4	4	4	
	La institución basa el desarrollo de su currículo en el enfoque por competencias.	3	4	4	

- **Quinta dimensión:** Pertinencia
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción respecto a la calidad educativa en su dimensión pertinencia.

Indicador	Ítems	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones
Satisfacción con el servicio	Los estudiantes están motivados para utilizar las TIC	4	4	4	
	Los estudiantes construyen su propio aprendizaje en las sesiones.	4	4	4	
	Los estudiantes reflexionan sobre sus aprendizajes.	4	4	4	
Adecuación del servicio	El docente promueve distintas maneras de enseñar con logros significativos.	4	4	4	
	El docente utiliza herramientas tecnológicas apropiadas al propósito educativo.	4	4	4	
	Los procedimientos empleados por los docentes cumplen los objetivos de la institución educativa	4	4	4	

- **Sexta dimensión:** Eficiencia y eficacia
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción respecto a la calidad educativa en su dimensión eficiencia y eficacia.

Indicador	Ítems	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones
Uso de recursos institucionales	La institución educativa cuenta con un presupuesto anual	4	4	4	
	Los directores establecen una ruta de prioridades en cuanto a las necesidades de infraestructura; una vez que se hayan fijado las metas en el corto, mediano y largo plazo.	4	4	4	
Logros conseguidos	La institución educativa atiende las necesidades laborales y expectativas educativas de los estudiantes	4	4	4	
	La institución cuenta con un perfil del egresado de acuerdo con las expectativas del mercado	4	4	4	
Cobertura del servicio	Se realizan encuestas para identificar a la población que requiera mayor esfuerzo en el tema de cobertura	4	4	4	
	Se realizan estudios de mercado para evaluar la cobertura del servicio educativo de la institución.	4	4	4	

  
 -----  
**MARIBEL JANET BAZÁN UENO**  
**DNI. N° 3 3 4 2 5 8 8 3**  
 -----

## Evaluación por juicio de experto del cuestionario de liderazgo directivo

### Experto - 2

Respetado juez: Isaí Terrones Juape, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario de liderazgo directivo". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la comunidad científica. Agradecemos su valiosa colaboración

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Isaí Terrones Juape			
<b>Grado profesional:</b>	Maestro	(X)	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica	( )	Social	( )
	Educativa	(X)	Organizacional	( )
<b>Área de experiencia profesional:</b>	Docente de EBR			
<b>Institución donde labora:</b>	I.E N° 16201			
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años			( )
	Más de 5 años			(X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>				

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos del instrumento

<b>Nombre dl instrumento:</b>	Cuestionario de liderazgo directivo
<b>Autor(a):</b>	Soledad Auccaylla Llacta
<b>Procedencia :</b>	Perú
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	45 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Educación
<b>Significación:</b>	El instrumento consta de 28 preguntas elaboradas a partir de las dimensiones: muestra dirección a futuro, desarrollo del personal, diseño organizacional y gestión de la enseñanza aprendizaje y tiene como objetivo diagnosticar la percepción del liderazgo directivo en una Institución Educativa de Imaza – Bagua



#### 4. Soporte teórico

Variable /categoría	Dimensiones o sub categorías	Definición
Liderazgo directivo	Muestra dirección a futuro	Consiste en establecer un direccionamiento a la gestión que encamine a los diferentes actores de la organización, hacia el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales
	Desarrollo del personal	Consiste en potenciar los conocimientos y capacidades que el personal requiere para cumplir con los propósitos institucionales
	Diseño organizacional	Está orientado a la emisión de ciertas normas y disposiciones laborales que permitan a los trabajadores mejorar sus competencias y estar motivados para el cumplimiento de sus funciones dentro del trabajo que desempeña
	Gestión de la enseñanza aprendizaje	Se enfoca básicamente a la labor que realiza el docente al interior del aula de clase lo cual requiere un permanente monitoreo y acompañamiento por parte de los directivos

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento el instrumento denominado “Cuestionario de liderazgo directivo”, de autoría de Soledad Auccaylla Llacta y adaptado por Silvia Álvarez Rodríguez, según con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

## 6. Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** Muestra dirección a futuro
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción la percepción del liderazgo directivo en su dimensión muestra dirección a futuro.

Indicador	Ítems	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones
Visión institucional	El director fomenta a la identificación con la visión institucional	4	4	4	
	El director transmite optimismo respecto al futuro de la institución	4	4	4	
Objetivos institucionales	La institución educativa tiene una misión clara	4	4	4	
	El director orienta al personal para un cumplimiento eficiente de metas	4	4	3	
Altas expectativas institucionales	El director gestiona nuevas oportunidades para la I.E. (Por ejemplo; becas, otros).	4	4	4	
	El director trabaja para el fortalecimiento institucional	4	4	4	
Propósitos éticos y morales	El director muestra identificación con los principios y valores institucionales	4	3	4	
	El director promueve la práctica de valores en la institución	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Desarrollo del personal
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción la percepción del liderazgo directivo en su dimensión desarrollo del personal.

Indicador	Ítems	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones
Apoyo individual al profesor	En lo posible el director atiende a mis necesidades y problemas personales con empatía.	4	4	4	
	El director plantea metas en función a mis necesidades, conocimientos, destrezas, habilidades y capacidades.	4	4	4	
Apoyo al desarrollo profesional docente	El director me orienta para alcanzar un alto nivel profesional	4	3	4	
	El director facilita el desarrollo del personal promoviendo actualizaciones, talleres o brindando facilidades para ello	4	4	3	
Modelación ante la comunidad educativa	El director muestra conductas que son dignas de imitar por el personal de la institución	4	4	4	
	El director se preocupa por la mejora de comportamientos inapropiados sin juzgar a los miembros de su institución	4	4	4	
Motivación hacia el trabajo	El director promueve el entusiasmo por la tarea educativa	4	4	4	
	El director me motiva para hacer más de lo que yo en principio esperaba hacer	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Diseño organizacional
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción la percepción del liderazgo directivo en su dimensión diseño organizacional.

Indicador	Ítems	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones
Promoción de una cultura colaborativa	El director practica el diálogo para la resolución de conflictos y la mejora institucional	4	4	3	
	El director estimula una libre expresión de ideas y opiniones en el marco de una cultura colaborativa	4	4	4	
Organización del trabajo	El director posibilita la creación de tiempos comunes para planificar el trabajo del personal	4	4	4	
	El director delega responsabilidades y tareas considerando las capacidades individuales de su personal	4	4	4	
Participación de la comunidad	El director promueve actividades que permiten la participación de los padres de familia	3	4	4	
	El director fomenta el involucramiento de la escuela en los problemas de su localidad	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Gestión de la enseñanza aprendizaje
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción la percepción del liderazgo directivo en su dimensión gestión de la enseñanza aprendizaje.

Indicador	Ítems	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones
Apoyo técnico al docente	El director facilita modelos de instrumentos técnico-pedagógicos	4	4	4	
	Facilita oportunamente los materiales requeridos para cumplir a cabalidad nuestra labor docente	4	4	4	
	El director utiliza adecuadamente los recursos propios de la I.E para dar soporte técnico a los equipos tecnológicos	4	4	4	
Monitoreo pedagógico a los docentes	El director supervisa el cumplimiento de las normas y labores	4	4	4	
	El director evalúa el desempeño docente	4	4	4	
	El director brinda acompañamiento para la mejora de la práctica docente	4	4	4	

DNI: 43223032

## Evaluación por juicio de experto del cuestionario de calidad educativa.

### Experto - 2

Respetado juez: **Isaí Terrones Juape**, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “cuestionario de calidad educativa”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la comunidad científica. Agradecemos su valiosa colaboración

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Isaí Terrones Juape			
<b>Grado profesional:</b>	Maestro	<input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	<input type="checkbox"/>
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica	<input type="checkbox"/>	Social	<input type="checkbox"/>
	Educativa	<input checked="" type="checkbox"/>	Organizacional	<input type="checkbox"/>
<b>Área de experiencia profesional:</b>	Docente EBR			
<b>Institución donde labora:</b>	I.E. N° 16201			
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años	<input type="checkbox"/>		
	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>				

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos del instrumento

<b>Nombre dl instrumento:</b>	Cuestionario de calidad educativa
<b>Autores(a):</b>	Arana Mesías, Elmer Arturo Gutiérrez Ayala, Yadina Flor Aplicado
<b>Procedencia :</b>	Perú
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	45 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Educación
<b>Significación:</b>	El instrumento consta de 36 preguntas elaboradas a partir de las dimensiones: equidad, interculturalidad, diversidad, relevancia, pertinencia, eficiencia y eficacia y tiene como objetivo diagnosticar la percepción respecto a la calidad educativa en una Institución Educativa de Imaza – Bagua

#### 4. Soporte teórico

Variable /categoría	Dimensiones o sub categorías	Definición
Calidad educativa	Equidad	La equidad se logra a través de la acción académica y pública que ayuda a los necesitados.
	Interculturalidad	Se refiere a la presencia e interacción equitativa de diversas culturas y a la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, a través del diálogo y del respeto mutuo.
	Diversidad	La diversidad es la cualidad de poseer variedad, y generalmente es un término que se usa para referirse a la diversidad humana dentro de una organización, comunidad o sociedad.
	Relevancia	Información clave y aprendizaje de los currículos de capacitación que forman la base de la educación tanto a nivel nacional como mundial. Esto alude a las necesidades de la comunidad en algunos escenarios como la “producción económica.
	Pertinencia	entendida como atributos del proceso académico. Esta atribución es contextual e intersubjetiva, considera las expectativas y demandas de diversos actores académicos, y forma parte de las características y necesidades individuales de los individuos y las sociedades.
	Eficiencia y eficacia	La eficacia, también llamada efectividad. Se entiende como el nivel en el que las metas se incorporan a los resultados. Un sistema educativo es eficaz si se logran los objetivos planificados a pesar de las consecuencias no deseadas. La eficiencia, se refiere a la indicación de que una persona o algo es capaz de producir un determinado efecto esperado.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento el instrumento denominado “Cuestionario de calidad educativa”, de autoría de Arana Mesías, Elmer Arturo Gutiérrez Ayala, Yadina Flor Aplicado y adaptado por Silvia Álvarez Rodríguez, según con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>CATEGORIA</b>	<b>CALIFICACION</b>	<b>INDICADOR</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

13. No cumple con el criterio
14. Bajo Nivel
15. Moderado nivel
16. Alto nivel

## 6. Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** Equidad
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción respecto a la calidad educativa en su dimensión equidad.

Indicador	Ítems	Claridad	Cohere- rencia	Rele- vancia	Observaciones
Comunicación con los beneficiados	La institución informa a las familias de los recursos o servicios que pueden tener a su disposición, así como de sus derechos para solicitar becas u otros tipos de ayudas.	4	4	4	
	Los docentes mantienen una estrecha comunicación con los estudiantes para informarles oportunamente sobre su situación académica.	4	4	4	
Inclusión educativa	En la institución se atiende a las familias de los alumnos que presentan dificultades u otro tipo de necesidades	4	4	4	
Acceso y permanencia	Se recoge la información de la población de la zona de influencia para identificar a quienes requieren de acceso al sistema educativo	3	4	4	
Liderazgo educativo	El equipo directivo se compromete con la gestión de calidad	4	4	4	
	El equipo directivo elabora un plan de mejora continua de la institución educativa	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Interculturalidad
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción respecto a la calidad educativa en su dimensión interculturalidad.

Indicador	Ítems	Claridad	Cohere- rencia	Rele- vancia	Observaciones
Identidad cultural	Los estudiantes se identifican con las manifestaciones culturales de su ciudad de origen.	4	4	4	
	Se promueven actividades culturales que fomenten la interculturalidad	4	3	4	
Incorporación de la interculturalidad en la IE	Los docentes incorporan prácticas interculturales en sus programaciones curriculares	4	4	4	
	La institución educativa promueve el rescate de las manifestaciones culturales de la localidad	4	4	4	
	Los docentes respetan y valoran la cultura de sus estudiantes.	4	4	4	
	Los estudiantes aceptan, valoran y toleran las diversas culturas de sus semejantes.	4	4	4	



- **Tercera dimensión:** Diversidad
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción respecto a la calidad educativa en su dimensión diversidad.

Indicador	Ítems	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones
Respeto las diferencias y es tolerante	Las sesiones de aprendizaje consideran los diversos intereses de los estudiantes.	4	4	4	
	Se brinda atención personalizada según la necesidad del estudiante	4	4	4	
	Las políticas educativas toman en cuenta la diversidad de los estudiantes	4	4	4	
Satisface las necesidades del cliente	Las sesiones se adaptan al contexto sociocultural	4	4	3	
	Los directivos y docentes conocen el enfoque transversal de atención a la diversidad	4	4	4	
	El docente emplea estrategias de enseñanza que atienden la diversidad de su aula	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Relevancia
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción respecto a la calidad educativa en su dimensión relevancia.

Indicador	Ítems	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones
Capacidad para comunicarse en forma oral y escrita	La institución se preocupa porque sus estudiantes se comuniquen con claridad, sencillez y coherencia	4	4	4	
	La institución considera relevante brindar un aprendizaje significativo.	4	4	4	
Capacidad para solucionar problemas	Se propicia una mayor participación de los estudiantes en la solución de problemas académicos y cotidianos	4	3	4	
	Los estudiantes desarrollan competencias para innovar y solucionar problemas recurrentes	4	4	4	
Capacidad de análisis y síntesis de información	Se promueven concursos internos y externos para medir las competencias de los estudiantes.	4	4	4	
	La institución basa el desarrollo de su currículo en el enfoque por competencias.	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** Pertinencia
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción respecto a la calidad educativa en su dimensión pertinencia.

Indicador	Ítems	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones
Satisfacción con el servicio	Los estudiantes están motivados para utilizar las TIC	4	4	4	
	Los estudiantes construyen su propio aprendizaje en las sesiones.	4	4	4	
	Los estudiantes reflexionan sobre sus aprendizajes.	4	4	4	
Adecuación del servicio	El docente promueve distintas maneras de enseñar con logros significativos.	3	4	4	
	El docente utiliza herramientas tecnológicas apropiadas al propósito educativo.	4	4	4	
	Los procedimientos empleados por los docentes cumplen los objetivos de la institución educativa	4	4	4	

- **Sexta dimensión:** Eficiencia y eficacia
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción respecto a la calidad educativa en su dimensión eficiencia y eficacia.

Indicador	Ítems	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones
Uso de recursos institucionales	La institución educativa cuenta con un presupuesto anual	4	4	4	
	Los directores establecen una ruta de prioridades en cuanto a las necesidades de infraestructura; una vez que se hayan fijado las metas en el corto, mediano y largo plazo.	4	4	4	
Logros conseguidos	La institución educativa atiende las necesidades laborales y expectativas educativas de los estudiantes	4	4	4	
	La institución cuenta con un perfil del egresado de acuerdo con las expectativas del mercado	4	4	4	
Cobertura del servicio	Se realizan encuestas para identificar a la población que requiera mayor esfuerzo en el tema de cobertura	4	4	4	
	Se realizan estudios de mercado para evaluar la cobertura del servicio educativo de la institución.	4	3	4	



DNI: 43223032

## Evaluación por juicio de experto del cuestionario de liderazgo directivo.

### Experto - 3

Respetado juez: Gilmer Calderón Cubas, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “cuestionario de liderazgo directivo”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la comunidad científica. Agradecemos su valiosa colaboración

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Gilmer Calderón Cubas			
<b>Grado profesional:</b>	Maestro	(x)	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica	( )	Social	( )
	Educativa	(x)	Organizacional	( )
<b>Área de experiencia profesional:</b>	Docente EBR			
<b>Institución donde labora:</b>	UGEL - Bagua			
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años			( )
	Más de 5 años			( )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>				

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos del instrumento

<b>Nombre del instrumento:</b>	Cuestionario de liderazgo directivo
<b>Autor(a):</b>	Soledad Aucaylla Llacta
<b>Procedencia :</b>	Perú
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	45 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Educación
<b>Significación:</b>	El instrumento consta de 28 preguntas elaboradas a partir de las dimensiones: muestra dirección a futuro, desarrollo del personal, diseño organizacional y gestión de la enseñanza aprendizaje y tiene como objetivo diagnosticar la percepción del liderazgo directivo en una Institución Educativa de Imaza – Bagua

#### 4. Soporte teórico

Variable /categoría	Dimensiones o sub categorías	Definición
Liderazgo directivo	Muestra dirección a futuro	Consiste en establecer un direccionamiento a la gestión que encamine a los diferentes actores de la organización, hacia el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales
	Desarrollo del personal	Consiste en potenciar los conocimientos y capacidades que el personal requiere para cumplir con los propósitos institucionales
	Diseño organizacional	Está orientado a la emisión de ciertas normas y disposiciones laborales que permitan a los trabajadores mejorar sus competencias y estar motivados para el cumplimiento de sus funciones dentro del trabajo que desempeña
	Gestión de la enseñanza aprendizaje	Se enfoca básicamente a la labor que realiza el docente al interior del aula de clase lo cual requiere un permanente monitoreo y acompañamiento por parte de los directivos

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento el instrumento denominado “Cuestionario de liderazgo directivo”, de autoría de Soledad Auccaylla Llacta y adaptado por Silvia Álvarez Rodríguez, según con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente desacuerdo en	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

17. No cumple con el criterio
18. Bajo Nivel
19. Moderado nivel
20. Alto nivel

## 6. Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** Muestra dirección a futuro
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción la percepción del liderazgo directivo en su dimensión muestra dirección a futuro.
- 

Indicador	Ítems	Claridad	Cohere- rencia	Rele- vancia	Observaciones
Visión institucional	El director fomenta a la identificación con la visión institucional	4	4	4	
	El director transmite optimismo respecto al futuro de la institución	4	3	4	
Objetivos institucionales	La institución educativa tiene una misión clara	4	4	4	
	El director orienta al personal para un cumplimiento eficiente de metas	4	4	4	
Altas expectativas institucionales	El director gestiona nuevas oportunidades para la I.E. (Por ejemplo; becas, otros).	4	4	4	
	El director trabaja para el fortalecimiento institucional	4	3	4	
Propósitos éticos y morales	El director muestra identificación con los principios y valores institucionales	4	4	4	
	El director promueve la práctica de valores en la institución	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Desarrollo del personal
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción la percepción del liderazgo directivo en su dimensión desarrollo del personal.

Indicador	Ítems	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones
Apoyo individual al profesor	En lo posible el director atiende a mis necesidades y problemas personales con empatía.	4	4	4	
	El director plantea metas en función a mis necesidades, conocimientos, destrezas, habilidades y capacidades.	4	4	4	
Apoyo al desarrollo profesional docente	El director me orienta para alcanzar un alto nivel profesional	4	4	4	
	El director facilita el desarrollo del personal promoviendo actualizaciones, talleres o brindando facilidades para ello	4	3	4	
Modelación ante la comunidad educativa	El director muestra conductas que son dignas de imitar por el personal de la institución	4	4	4	
	El director se preocupa por la mejora de comportamientos inapropiados sin juzgar a los miembros de su institución	4	4	4	
Motivación hacia el trabajo	El director promueve el entusiasmo por la tarea educativa	4	4	4	
	El director me motiva para hacer más de lo que yo en principio esperaba hacer	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Diseño organizacional
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción la percepción del liderazgo directivo en su dimensión diseño organizacional.

Indicador	Ítems	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones
Promoción de una cultura colaborativa	El director practica el diálogo para la resolución de conflictos y la mejora institucional	4	3	4	
	El director estimula una libre expresión de ideas y opiniones en el marco de una cultura colaborativa	4	4	4	
Organización del trabajo	El director posibilita la creación de tiempos comunes para planificar el trabajo del personal	4	4	4	
	El director delega responsabilidades y tareas considerando las capacidades individuales de su personal	3	4	4	
Participación de la comunidad	El director promueve actividades que permiten la participación de los padres de familia	4	4	4	
	El director fomenta el involucramiento de la escuela en los problemas de su localidad	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Gestión de la enseñanza aprendizaje
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción la percepción del liderazgo directivo en su dimensión gestión de la enseñanza aprendizaje.

Indicador	Ítems	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones
Apoyo técnico al docente	El director facilita modelos de instrumentos técnico-pedagógicos	4	4	4	
	Facilita oportunamente los materiales requeridos para cumplir a cabalidad nuestra labor docente	4	4	4	
	El director utiliza adecuadamente los recursos propios de la I.E para dar soporte técnico a los equipos tecnológicos	4	4	4	
Monitoreo pedagógico a los docentes	El director supervisa el cumplimiento de las normas y labores	4	4	4	
	El director evalúa el desempeño docente	4	4	4	
	El director brinda acompañamiento para la mejora de la práctica docente	4	4	4	



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
 GOBIERNO REGIONAL MAGAS  
 CONSEJO EDUCACIONAL MUNICIPAL - II  
 Gilmer Calderón Cuba  
 M.P. EDUCACIÓN PRIMARIA  
 C.W.-1.0.3 3672896

Nombre: Gilmer Calderón Cuba  
 DNI: 33672896

## Evaluación por juicio de experto del cuestionario de calidad educativa.

### Experto - 3

Respetado juez: Gilmer Calderón Cuba, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario de calidad educativa". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la comunidad científica. Agradecemos su valiosa colaboración

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Gilmer Calderón Cubas			
<b>Grado profesional:</b>	Maestro	<input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	<input type="checkbox"/>
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica	<input type="checkbox"/>	Social	<input type="checkbox"/>
	Educativa	<input type="checkbox"/>	Organizacional	<input type="checkbox"/>
<b>Área de experiencia profesional:</b>	Docente EBR			
<b>Institución donde labora:</b>	UGEL - Bagua			
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años	<input type="checkbox"/>		
	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>				

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos del instrumento

<b>Nombre dl instrumento:</b>	Cuestionario de calidad educativa
<b>Autores(a):</b>	Arana Mesías, Elmer Arturo Gutiérrez Ayala, Yadina Flor Aplicado
<b>Procedencia :</b>	Perú
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	45 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Educación
<b>Significación:</b>	El instrumento consta de 36 preguntas elaboradas a partir de las dimensiones: equidad, interculturalidad, diversidad, relevancia, pertinencia, eficiencia y eficacia y tiene como objetivo diagnosticar la percepción respecto a la calidad educativa en una Institución Educativa de Imaza – Bagua



#### 4. Soporte teórico

Variable /categoría	Dimensiones o sub categorías	Definición
Calidad educativa	Equidad	La equidad se logra a través de la acción académica y pública que ayuda a los necesitados.
	Interculturalidad	Se refiere a la presencia e interacción equitativa de diversas culturas y a la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, a través del diálogo y del respeto mutuo.
	Diversidad	La diversidad es la cualidad de poseer variedad, y generalmente es un término que se usa para referirse a la diversidad humana dentro de una organización, comunidad o sociedad.
	Relevancia	Información clave y aprendizaje de los currículos de capacitación que forman la base de la educación tanto a nivel nacional como mundial. Esto alude a las necesidades de la comunidad en algunos escenarios como la "producción económica.
	Pertinencia	entendida como atributos del proceso académico. Esta atribución es contextual e intersubjetiva, considera las expectativas y demandas de diversos actores académicos, y forma parte de las características y necesidades individuales de los individuos y las sociedades.
	Eficiencia y eficacia	La eficacia, también llamada efectividad. Se entiende como el nivel en el que las metas se incorporan a los resultados. Un sistema educativo es eficaz si se logran los objetivos planificados a pesar de las consecuencias no deseadas. La eficiencia, se refiere a la indicación de que una persona o algo es capaz de producir un determinado efecto esperado.

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento el instrumento denominado “Cuestionario de calidad educativa”, de autoría de Arana Mesías, Elmer Arturo Gutiérrez Ayala, Yadina Flor Aplicado y adaptado por Silvia Álvarez Rodríguez, según con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	5. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	6. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado.
	7. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	8. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	5. Totalmente en desacuerdo (no cumple el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	6. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	7. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	8. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	5. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	6. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	7. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	8. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

21. No cumple con el criterio
22. Bajo Nivel
23. Moderado nivel
24. Alto nivel

## 6. Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** Equidad
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción respecto a la calidad educativa en su dimensión equidad.

Indicador	Ítems	Claridad	Cohere- rencia	Rele- vancia	Observaciones
Comunicación con los beneficiados	La institución informa a las familias de los recursos o servicios que pueden tener a su disposición, así como de sus derechos para solicitar becas u otros tipos de ayudas.	4	4	4	
	Los docentes mantienen una estrecha comunicación con los estudiantes para informarles oportunamente sobre su situación académica.	4	4	4	
Inclusión educativa	En la institución se atiende a las familias de los alumnos que presentan dificultades u otro tipo de necesidades	4	3	4	
Acceso y permanencia	Se recoge la información de la población de la zona de influencia para identificar a quienes requieren de acceso al sistema educativo	4	4	4	
Liderazgo educativo	El equipo directivo se compromete con la gestión de calidad	4	4	4	
	El equipo directivo elabora un plan de mejora continua de la institución educativa	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Interculturalidad
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción respecto a la calidad educativa en su dimensión interculturalidad.

Indicador	Ítems	Claridad	Cohere- rencia	Rele- vancia	Observaciones
Identidad cultural	Los estudiantes se identifican con las manifestaciones culturales de su ciudad de origen.	4	4	4	
	Se promueven actividades culturales que fomenten la interculturalidad	4	4	4	
Incorporación de la interculturalidad en la IE	Los docentes incorporan prácticas interculturales en sus programaciones curriculares	4	4	4	
	La institución educativa promueve el rescate de las manifestaciones culturales de la localidad	4	4	3	
	Los docentes respetan y valoran la cultura de sus estudiantes.	4	4	4	
	Los estudiantes aceptan, valoran y toleran las diversas culturas de sus semejantes.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Diversidad
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción respecto a la calidad educativa en su dimensión diversidad.

Indicador	Ítems	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones
Respeto las diferencias y es tolerante	Las sesiones de aprendizaje consideran los diversos intereses de los estudiantes.	4	4	4	
	Se brinda atención personalizada según la necesidad del estudiante	4	4	4	
	Las políticas educativas toman en cuenta la diversidad de los estudiantes	4	4	4	
Satisface las necesidades del cliente	Las sesiones se adaptan al contexto sociocultural	4	4	4	
	Los directivos y docentes conocen el enfoque transversal de atención a la diversidad	4	4	4	
	El docente emplea estrategias de enseñanza que atienden la diversidad de su aula	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Relevancia
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción respecto a la calidad educativa en su dimensión relevancia.

Indicador	Ítems	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones
Capacidad para comunicarse en forma oral y escrita	La institución se preocupa porque sus estudiantes se comuniquen con claridad, sencillez y coherencia	4	4	4	
	La institución considera relevante brindar un aprendizaje significativo.	4	4	4	
Capacidad para solucionar problemas	Se propicia una mayor participación de los estudiantes en la solución de problemas académicos y cotidianos	4	4	4	
	Los estudiantes desarrollan competencias para innovar y solucionar problemas recurrentes	4	4	4	
Capacidad de análisis y síntesis de información	Se promueven concursos internos y externos para medir las competencias de los estudiantes.	4	4	4	
	La institución basa el desarrollo de su currículo en el enfoque por competencias.	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** Pertinencia
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción respecto a la calidad educativa en su dimensión pertinencia.

Indicador	Ítems	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones
Satisfacción con el servicio	Los estudiantes están motivados para utilizar las TIC	4	4	4	
	Los estudiantes construyen su propio aprendizaje en las sesiones.	4	4	4	
	Los estudiantes reflexionan sobre sus aprendizajes.	4	4	4	
Adecuación del servicio	El docente promueve distintas maneras de enseñar con logros significativos.	4	4	4	
	El docente utiliza herramientas tecnológicas apropiadas al propósito educativo.	4	4	4	
	Los procedimientos empleados por los docentes cumplen los objetivos de la institución educativa	4	4	4	

- **Sexta dimensión:** Eficiencia y eficacia
- **Objetivo de la dimensión:** Diagnosticar la percepción respecto a la calidad educativa en su dimensión eficiencia y eficacia.

Indicador	Ítems	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones
Uso de recursos institucionales	La institución educativa cuenta con un presupuesto anual	4	4	4	
	Los directores establecen una ruta de prioridades en cuanto a las necesidades de infraestructura; una vez que se hayan fijado las metas en el corto, mediano y largo plazo.	4	4	4	
Logros conseguidos	La institución educativa atiende las necesidades laborales y expectativas educativas de los estudiantes	4	4	4	
	La institución cuenta con un perfil del egresado de acuerdo con las expectativas del mercado	4	4	4	
Cobertura del servicio	Se realizan encuestas para identificar a la población que requiera mayor esfuerzo en el tema de cobertura	4	4	4	
	Se realizan estudios de mercado para evaluar la cobertura del servicio educativo de la institución.	4	4	4	



Nombre Gilmer Calderón Cubas  
DNI: 3367289

## Anexo F. Confiabilidad de los instrumentos

### Cuestionario de liderazgo directivo

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	28

#### Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	3,30	,657	20	,881
P02	3,70	,801	20	,880
P03	3,60	,681	20	,880
P04	3,70	,733	20	,877
P05	3,55	1,050	20	,884
P06	3,40	,681	20	,878
P07	3,80	,696	20	,881
P08	3,60	,883	20	,886
P09	4,05	,510	20	,878
P10	3,40	,821	20	,877
P11	3,75	,639	20	,880
P12	3,55	,759	20	,874
P13	3,90	,718	20	,877
P14	3,90	,641	20	,881
P15	3,70	,657	20	,879
P16	3,90	,641	20	,883
P17	3,60	,883	20	,874
P18	4,00	,725	20	,883
P19	3,95	,605	20	,880
P20	3,90	,852	20	,877
P21	3,75	,550	20	,879
P22	3,85	,671	20	,875
P23	3,50	,688	20	,886
P24	3,80	,696	20	,879
P25	3,70	,571	20	,881
P26	3,90	,553	20	,886
P27	3,60	,754	20	,872
P28	4,05	,605	20	,877

La aplicación del cuestionario de liderazgo directivo un grupo piloto arrojó un valor de 0,883, afirmando que el instrumento es confiable según el coeficiente de alfa de Cronbach.

## Anexo G. Constancias de SUNEDU de validadores



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

### CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

#### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	BAZÁN UENO
Nombres	MARIBEL JANET
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	33425883

#### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

#### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD
Fecha de Expedición	09/04/18
Resolución/Acta	0093-2018-UCV
Diploma	052-031802
Fecha Matrícula	05/01/2015
Fecha Egreso	31/12/2016

Fecha de emisión de la constancia:  
28 de Junio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001347241

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Objetivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 28/06/2023 17:57:40-0600

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	TERRONES JUAPE
Nombres	ISAI
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	43223032

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Decano	MOYA RONDO RAFAEL MARTIN

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA
Fecha de Expedición	03/12/2014
Resolución/Acta	1168-2014-UCV
Diploma	A1863502
Fecha Matrícula	Sin información (*****)
Fecha Egreso	Sin información (*****)

Fecha de emisión de la constancia:  
21 de Noviembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001577517

  
ROLANDO RUIZ LLATANCE  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.





PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	CALDERON CUBAS
Nombres	GILMER
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	33672896

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Fecha de Expedición	11/05/18
Resolución/Acta	0124-2018-UCV
Diploma	052-033708
Fecha Matrícula	05/01/2011
Fecha Egreso	15/06/2013

Fecha de emisión de la constancia:  
21 de Noviembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001577410

ROLANDO RUIZ LLATANCE  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, FERNÁNDEZ CUEVA AMADO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo y calidad educativa en una institución educativa pública de Imaza – Bagua", cuya autora es ÁLVAREZ RODRÍGUEZ SILVIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00 %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 23 de noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FERNANDEZ CUEVA AMADO DNI: 28110795 ORCID: 0000-0002-5307-3583	