



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Liderazgo directivo y calidad educativa en las instituciones
educativas de la UGEL Huarmey, Ancash 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Alvarado Garcia, Violeta (orcid.org/0000-0001-6820-1616)

ASESORES:

Mg. Tolentino Escarcena, Rodolfo (orcid.org/0000-0003-2480-5869)

Mg. Flores Zulueta, Lezly Jaqueline (orcid.org/0000-0001-6141-8943)

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.

LIMA — PERÚ

2024

DEDICATORIA

Dedico a Dios por ser todo para mí, Él me dio fortaleza para seguir adelante y ser perseverante y así culminar mis estudios.

A mis padres por apoyarme moralmente y por su amor incondicional.

AGRADECIMIENTO

Doy gracias a mi Padre Dios por darme salud, vida y ayudarme a concluir con mis estudios, a pesar de muchas dificultades Él se manifestó de diferentes formas para darme sabiduría y así solucionar mis problemas.

Al doctor Tolentino Escarcena Rodolfo Eloy, por su apoyo y paciencia, por educarme bien en el trabajo de la investigación. También a todos mis profesores de la Universidad César Vallejo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, TOLENTINO ESCARCENA RODOLFO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Liderazgo directivo y calidad educativa en las instituciones educativas de la UGEL Huarmey, Ancash 2023", cuyo autor es ALVARADO GARCIA VIOLETA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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 Completa 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.

LIMA, 03 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
TOLENTINO ESCARCENA RODOLFO DNI: 42796438 ORCID: 0000-0003-2480-5869	Firmado electrónicamente por: RETOLENTINOT el 08-01-2024 14:52:48

Código documento Trilce: TRI - 0716811



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ALVARADO GARCIA VIOLETA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo directivo y calidad educativa en las instituciones educativas de la UGEL Huarmey, Ancash 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ALVARADO GARCIA VIOLETA DNI: 41607219 ORCID: 0000-0001-6820-1616	Firmado electrónicamente por: VALVARADOGA01 el 18-01-2024 20:30:54

Código documento Trilce: INV - 1442071

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	iv
Declaratoria de originalidad del autor/ autores.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	25
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	25
3.2 Variables y operacionalización.....	26
3.3 Población, muestra y muestreo.....	27
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
3.5 Procedimientos.....	33
3.6 Método de análisis de datos.....	33
3.7 Aspectos éticos.....	34
IV. RESULTADOS.....	35
V.DISCUSIÓN.....	48
VI.CONCLUSIONES.....	55
VII. RECOMENDACIONES.....	56
REFERENCIAS.....	57
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 <i>Ficha técnica del cuestionario sobre liderazgo directivo</i>	29
Tabla 2 <i>Validez del instrumento liderazgo directivo y sus dimensiones</i>	30
Tabla 3 <i>Confiabilidad del instrumento liderazgo directivo</i>	31
Tabla 4 <i>Ficha técnica del cuestionario sobre calidad educativa</i>	31
Tabla 5 <i>Validez del instrumento calidad educativa y sus dimensiones</i>	32
Tabla 6 <i>Confiabilidad del instrumento</i>	32
Tabla 7 <i>Estadísticos descriptivos: liderazgo directivo y sus dimensiones</i>	35
Tabla 8 <i>Estadísticos descriptivos: calidad educativa y sus dimensiones</i>	36
Tabla 9 <i>Distribución de frecuencias: liderazgo directivo</i>	37
Tabla 10 <i>Distribución de frecuencias: dimensiones del liderazgo directivo</i>	38
Tabla 11 <i>Distribución de frecuencias: calidad educativa</i>	39
Tabla 12 <i>Distribución de frecuencias: dimensiones: calidad educativa</i>	40
Tabla 13 <i>Prueba KS</i>	41
Tabla 14 <i>Correlación entre liderazgo directivo y calidad educativa</i>	42
Tabla 15 <i>Correlación entre la dimensión equidad y la primera variable</i>	43
Tabla 16 <i>Correlación entre la dimensión relevancia y la primera variable</i>	44
Tabla 17 <i>Correlación entre la dimensión relevancia y la primera variable</i>	45
Tabla 18 <i>Correlación entre la dimensión eficacia y la primera variable</i>	46
Tabla 19 <i>Correlación entre la dimensión eficiencia y la primera variable</i>	47

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Teoría de la contingencia de liderazgo de Fiedler	12
Figura 2. Modelo de calidad de Situación Educativa (MOCSE).....	17

RESUMEN

El objetivo fue determinar el liderazgo directivo y la calidad educativa en la UGEL Huarmey, Ancash, 2023, tienen una relación existente. Corresponde con el diseño descriptivo-correlacional. La muestra quedó conformada por 130 profesores. Se usó la encuesta como técnica mediante los cuestionarios como herramienta. Los hallazgos evidenciaron que existió una correlación significativa con el nivel de calidad educativa y el nivel del liderazgo directivo ($\rho=0,641$; p valor= 0.000). En conclusión, a mayor nivel de liderazgo existe mayor calidad educativa.

Palabras clave: Liderazgo, dirección, calidad, desarrollo, organización.

ABSTRACT

The objective was to determine managerial leadership and educational quality at UGEL Huarmey, Ancash, 2023, have an existing relationship. It corresponds to the descriptive-correlational design. The sample was made up of 130 teachers. The survey was used as a technique through questionnaires as a tool. The findings showed that there was a significant correlation with the level of educational quality and the level of managerial leadership ($\rho=0.641$; p value=0.000). In conclusion, the higher the level of leadership, the higher the quality of education.

Keywords: Leadership, direction, quality, development, organization.

I. INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, la sociedad ha mantenido su naturaleza dinámica y en constante evolución, experimentando cambios inevitables en diversos aspectos como en los ámbitos políticos, económicos, culturales, educativo y etc. Es verídico que las organizaciones continúan enfrentando múltiples desafíos para mantener su relevancia en una sociedad en constante cambio. Ante esto, Casas (2019), señaló que los establecimientos educativos no estaban exentos de esta realidad. Dada su importancia en la formación de individuos, enfrentaron desafíos sustanciales y complejos en la presentación de experiencias educativas de excelente calidad. En esta dirección, el desempeño escolar y el control de la enseñanza fueron influidos en gran medida por la autoridad y dirección, ya que actuaron como un motor clave para fomentar el compromiso con la mejora de la educación. Por lo tanto, el director, en determinadas circunstancias, rigió a las personas que componen el cuerpo educativo, incluyendo estudiantes, tutores, representantes y todas las personas implicadas en el proceso educativo, su objetivo fue perfeccionar el nivel general de la formación (Ibarra, 2022).

La Unesco (2020) informó de que el 81% de los maestros de primaria primaria y el 78% de los maestros de secundaria de todo el mundo han completado la formación mínima necesaria para impartir una enseñanza de alta calidad. Además, en 2019 había 94 millones de profesores, frente a 62 millones en 2000, lo que supone un aumento del 50%. La razón de este aumento se pudo atribuir a un liderazgo deficiente en las instituciones educativas, incluida una preparación inadecuada, falta de compromiso y programas y planes irrelevantes. Esto fue particularmente claro en la apatía y la falta de deseo que muestran tanto los estudiantes como los responsables de las instituciones educativas, lo que afectó directamente a los instructores y, a su vez, al nivel de la enseñanza impartida (Salvador y Sánchez, 2018).

En Latinoamérica, las brechas en el nivel de desarrollo de aprendizaje fueron notables, Según Barba y Delgado (2021), existieron notables disparidades en las áreas rurales y urbanas, así como entre los estratos socioeconómicos. Los niños de comunidades desfavorecidas solían tener un acceso y una calidad educativa más limitada. Así también, según las estadísticas, el 80% de los menores de diez



años de América Latina eran incapaces de leer un párrafo corto. Esto ha resultado a consecuencia de la pandemia, puesto que el desarrollo económico y social ya estaba estancado por la crisis de aprendizaje existente, el cierre del sistema educativo y los cambios que se produjeron llevaron a un retraso el leve progreso, representativo de 10 años (UNICEF, 2023).

De lo anterior, quienes recibieron un impacto significativamente negativo son los estudiantes, especialmente en las comunidades desfavorecidas, así como en los docentes y en el sistema educativo en cadena. Pues estos problemas pudieron perpetuar la desigualdad y afectar negativamente el desarrollo tanto a nivel individual como comunitario según se viene mostrando. Desde este contexto, Contreras (2019), valoró la función del líder en la administración educativa, la cual se comprendió como un procedimiento que busca potenciar los planes educativos de las escuelas, fomentar la autonomía institucional dentro de los límites de la normativa gubernamental y mejorar las estrategias de instrucción en respuesta a las necesidades locales y regionales de educación.

A nivel nacional, el sector educativo presentó contrariedades en los aspectos técnicos pedagógicos y administrativos, Sánchez (2021), concordó en que el menoscabo de un eficaz liderazgo en los organismos educativos peruanos conllevó a consecuencias negativas, como una gestión inadecuada de los recursos o una dirección de la instrucción poco clara, también la falta de un ambiente de trabajo propicio para docentes y estudiantes. Esto a menudo se tradujo en un bajo desempeño académico, desigualdades en la eficacia de la educación y una falta de conformidades de mejora para los alumnos, especialmente en las áreas rurales y comunidades más desfavorecidas. En este contexto, también quedó claro que los efectos perjudiciales de un dominio directivo deficiente se alinean con altos estándares de educación. Tal como estableció Espinoza et al. (2021), reconocieron que un considerable número de 337,870 estudiantes optaron por cambiar de colegios privados a instituciones públicas, principalmente digno a la ausencia de opciones para recibir enseñanza de alta eficacia. Los resultados de un estudio de Ipsos Apoyo mostraron que el 58% de los encuestados pensaban que el sistema educativo de Perú era de calidad inadecuada. Del mismo modo, en el último examen PISA administrada en 2018, obtuvo el lugar 64 de 77 países, lo que suscita preguntas sobre la naturaleza de la conexión entre del liderazgo directivo y la



excelencia educativa, si se examinaban estos dos factores a la vez podría haber mejorado el ámbito de la educación, el cual se encontraba en un estado crítico alarmante (Meza et al., 2021).

Sin embargo, en la UGEL Huarmey este liderazgo directivo fue algo que no tuvo relevancia en la institución educativa hasta el momento. Existieron indicadores que sugirieron la necesidad de evaluar la efectividad de un buen líder y la dirección de recursos en la plana docente, para determinar su impacto en la calidad educativa. En suma, no se pudieron plantear metas y objetivos educativos claros, además que existió una escasa supervisión de las prácticas pedagógicas realizadas por los docentes que tampoco estaban motivados en desempeñar un rol sobresaliente en la mejora educativa de los alumnos. Los rendimientos de los estudiantes estuvieron bajo la excelencia promedio esperada y en los últimos años se presentó una disminución de la eficacia general de la educación impartida. Para determinar el peso que un líder tenía para el avance de la enseñanza, fue imperativo evaluar la variable en conjunción con el nivel educativo.

Por tanto, se estableció como problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y la calidad educativa en la UGEL Huarmey, Ancash, 2023? Y en los problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y equidad? ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y relevancia? ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y pertinencia? ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y eficacia? ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y eficiencia?

Esta investigación se justificó de manera teórica puesto que el liderazgo directivo en el sector pedagógico era una variable crítica que ha sido ampliamente reconocida por la literatura teórica como un elemento terminante en la eficacia de la educación. Por lo tanto, una investigación sobre liderazgo directivo pudo haber ofrecido un conocimiento más claro de cómo diversos estilos de liderazgo, basados en determinadas teorías, pudo haber influido en la eficacia educativa y además, los altos estándares de enseñanza fueron teóricamente relevante. Al mismo tiempo, esta investigación pudo haber revelado las prácticas de instrucción más eficaces en los líderes educativos y en la gestión de los colegios, lo que pudo haber dado lugar a notables cambios en el avance estudiantil y en la eficacia de la educación. Así también, los resultados se explicaron de manera práctica que podrían haber



sido aplicados para elaborar recomendaciones prácticas dirigidas a quienes están encargados de formular políticas educativas, supervisar la educación y las escuelas para mejorar los resultados del aprendizaje en circunstancias difíciles. Además, los resultados pudieron haber sido utilizado para crear programas de formación de directores y otros líderes escolares, enseñándoles cómo aplicar estrategias de liderazgo efectivas para elevar la calidad educativa en sus escuelas. Se justificó a su vez, de manera metodológica, ya que una investigación correlacional sobre liderazgo directivo y calidad educativa ofreció una metodología sólida y efectiva para explorar la relación entre estas dos variables clave en el contexto educativo. Además, proporcionó una base empírica respaldada por teorías existentes y obtuvo resultados precisos y relevantes mediante la técnica de encuestas con los cuestionarios como herramienta.

Por tanto, se tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la calidad educativa en la UGEL Huarmey, Ancash, 2023. De tal manera, se definió los objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre los liderazgos directivos y equidad, Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y relevancia, Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y pertinencia, Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y eficacia y Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y eficiencia.

De igual manera, como hipótesis general se estableció: Existe relación entre el liderazgo directivo y la calidad educativa en la UGEL Huarmey, Ancash, 2023. Teniendo como hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y equidad, Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y relevancia, Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y pertinencia, Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y eficacia y Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y eficiencia.

II. MARCO TEÓRICO

Sánchez (2021), expresó un tipo de dominio directivo con el fin de mejorar el rendimiento de los profesores en un entorno de trabajo a distancia; la investigación trató de determinar la correlación entre el rendimiento de los pedagogos y el liderazgo directivo. La tesis utilizó un diseño causal correlacional a través un método descriptivo y diseño no experimental. Para un conjunto de 81 docentes de nivel secundario elegidos al azar se les dispuso un interrogatorio acerca del liderazgo directivo y una ficha de rendimiento instructivo. Según los hallazgos, el 59% de los profesores tenían un rendimiento de nivel inicial y el 58% de los profesores pensaban que tenían bajas cualidades de liderazgo. Asimismo, se halló “rho” = 0,589 y $p=0.00$; por tanto, las conclusiones indicaron una analogía positiva entre la labor del docente y el liderazgo directivo. Específicamente, los niveles más altos de liderazgo directivo estuvieron asociados con un mayor rendimiento docente entre los profesores de la UGEL Virú en 2020. En respuesta, se planteó un modelo de liderazgo directivo que enfatizó tres elementos esenciales, comunicación, confianza y competencia digital.

Del mismo modo, Contreras (2023) definió la correlación entre el grado de la primera variable de la tesis y la calidad educativa impartida por los instructores de los colegios de la UGEL Pangoa en 2022. La tesis se inscribió en el ámbito de los fundamentos básicos y se utilizó un diseño descriptivo correlacional para investigar el tema. La muestra fue agrupada por 70 profesores y la población por 360 docentes. Este hallazgo indicó la presencia de una correspondencia entre las variables investigadas. La conclusión señaló que se detectó una relación con el grado de liderazgo del director y la excelencia educativa de los profesores en los centros de enseñanza de la UGEL Pangoa para el año 2022. Los hallazgos se presentaron en la tabla con un valor de Rho igual a 0.315 y un valor p igual a 0.000, donde se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alternativa (H_a). Se sugirió a los profesores de los diversos planteles educativos de UGEL Pangoa que se dedicaran a la enseñanza de calidad para alcanzar la excelencia académica. También se exhortó a los directivos a que se dedicaran a sus funciones y actuaran conjuntamente con sus profesores para lograr la excelencia académica, demostrando así su liderazgo directivo.

También, el objetivo de estudio para Dávila (2023), fue identificar la correlación del liderazgo directivo y el nivel de instrucción en la institución educativa de Chiclayo. Se empleó un nivel o alcance correlacional y un enfoque o paradigma cuantitativo. La tesis se consideró correlacional - no experimental y se realizó en un solo momento en el tiempo, lo que lo convierte en un diseño transversal. Se utilizó la técnica del censo, 50 profesores constituyeron la población de la investigación. El estudio empleó un par de cuestionarios de escala Likert, ambos aprobados por especialistas y verificados por la prueba estadística alfa de Cronbach, que arrojaron hallazgos aceptables de 0,870 y 0,917, respectivamente. Según los resultados, el 56% de los instructores calificaron negativamente el liderazgo administrativo y el 58% la variable calidad de la enseñanza. Todo ello, permitió determinar la objetividad de una analogía con un grado de confianza del 95%. El índice de Spearman fue 0,915, esto significó la asociación directa y explicativa. Como recomendación, se exhortó al director fomentar una comunicación asertiva, diseñar actividades con una perspectiva visionaria e innovadora, y promover una cultura profesional sólida en la escuela, nutrir el respeto y fomentar el compañerismo recíproco entre todos los integrantes. así como efectuar formaciones a los docentes respecto aprovechar eficazmente el material educativo, gestionar el tiempo durante las clases para abordar los temas del currículo nacional, y proporcionar información acerca de los estándares educativos.

La investigación de García et al. (2020) ha sido una fuente de percepciones importantes. Este trabajo, utilizando técnicas cualitativas como el análisis de documentos, dinámicas de grupo focal y observaciones en las aulas, evaluó la calidad educativa en escuelas comparables a las de UGEL Huarmey, Ancash. Se descubrió que una fracción importante de los estudiantes no cumplía con los estándares esenciales de competencia, lo que reflejó un déficit en la calidad de la enseñanza. Se detectaron también deficiencias en la planificación y en los métodos académicos, así como en la ejecución de estrategias pedagógicas. Estos resultados resaltaron la urgencia de contar con un liderazgo directivo más competente para solucionar estas carencias. Igualmente, se notaron problemas de disciplina y compromiso académico entre los estudiantes, además de tácticas de enseñanza poco efectivas que impactaron negativamente en el entorno educativo



y en el logro académico de los alumnos.

Auccaylla (2019) tuvo como objetivo demostrar la analogía entre el dominio del director y la excelencia del programa formativo de un plantel. Basado en un enfoque cuantitativo y en una metodología de investigación correlacional básica, este estudio incluyó como muestra a 80 profesores de la institución. Los hallazgos indicaron que, según los docentes, el estándar de enseñanza en el plantel es regular. El 52,5% de instructores percibieron que el dominio directivo se situó en un rango regular. Los hallazgos exhibieron que no existe vínculo entre estas dos variables, como indicó el valor del Rho Spearman 0,009. También se confirmó que la asociación no fue estadísticamente significativa por el hecho de que el valor p de 0,935 fue superior al nivel de significación de 0,05. En conclusión, los instructores de la institución de enseñanza superior creyeron que no hubo una conexión relevante entre el dominio administrativo y el estándar de la formación en esta situación.

Para la investigación de Jiménez (2022), se fijó la correlación entre el dominio directivo y la excelencia fue el principal objetivo del estudio. La investigación se centró en un nivel elemental con un diseño no experimental, transversal y correlacional. Se incluyó en la muestra a ochenta individuos de una escuela pública de Puquio. Se manipularon dos cuestionarios de agrupación de información en la técnica de encuesta. Se utilizó la opinión de expertos para validar estas encuestas, lo que demostró su fiabilidad. Además, se empleó el coeficiente de correlación de Spearman para examinar las relaciones entre las variables investigadas, y el resultado fue $\rho = 0,753$. Esto sugirió que, en el entorno investigado, el dominio directivo y la calidad poseen un vínculo relevante y positivo. En consecuencia, en una escuela pública de Puquio, el valor de correlación de 0,753 mostró una correspondencia relevante muy alta entre las variables. Además, la hipótesis alternativa fue apoyada por la significación bilateral de 0,000, que es menor a 0,05, lo que indicó que ambas variables estuvieron relacionadas en ese contexto. En suma, ambas variables estuvieron significativa y favorablemente correlacionados. Por lo tanto, con el propósito de acrecentar los estándares educativos, se aconsejó poner en práctica métodos que refuercen el liderazgo directivo como mantener la dinámica de actividades lideradas por el director para beneficiar a la comunidad educativa.

Caro y Nuñez (2019), en su trabajo sobre el rendimiento académico y su impacto en indicadores de eficiencia y calidad educativa en Santa Fe de Antioquia, Colombia, realizaron contribuciones significativas al tema del liderazgo en la educación y su correlación con la calidad académica. Su investigación, que incluyó metodologías cualitativas como análisis de documentos, grupos de discusión y observaciones de aulas, indicaron que un número considerable de estudiantes no alcanza las competencias básicas, señalando falencias en la calidad de la educación. Además, han identificado problemas en la estructuración y métodos de planificación académica, así como en la implementación de estrategias pedagógicas y de evaluación. Esto sugirió la necesidad de un liderazgo más competente en la dirección educativa. El estudio también ha notado una gestión deficiente de la disciplina en las aulas y tácticas de enseñanza ineficaces, que perjudicaban el entorno educativo y el éxito de los alumnos. Estos descubrimientos subrayaron la relevancia de un liderazgo que fomentara un ambiente escolar positivo, la participación activa de los padres y una planificación y administración educativa efectiva, todos ellos elementos clave para innovar la calidad en la educación en entornos similares.

En la publicación de Sánchez y Valenzuela (2020), identificaron varios elementos cruciales que podrían enriquecer su estudio. Mediante el análisis cualitativo, que abarcó revisiones de documentos, sesiones con grupos focales y observación en las aulas. Un hallazgo clave fue que una porción considerable de estudiantes no cumplió con los niveles básicos de competencia, evidenciando así deficiencias en la calidad de la educación. Se observaron también carencias en la estructura y enfoque de la planificación académica, un uso insuficiente de estrategias pedagógicas innovadoras y una variedad limitada de recursos. Estos resultados resaltaron la necesidad de un liderazgo directivo más eficaz para fortalecer estos aspectos. Además, se señalaron problemas relacionados con la disciplina y el compromiso académico de los estudiantes, así como tácticas de enseñanza que impactaron negativamente el entorno educativo y el éxito de los alumnos. Estos descubrimientos enfatizaron la importancia de adoptar un enfoque holístico que contemple un ambiente escolar favorable, el compromiso activo de los padres y una administración educativa efectiva, elementos esenciales.

El trabajo de Murillo (2020) exploró el reto de aumentar la excelencia y la igualdad en la enseñanza. Murillo puso énfasis en la necesidad de entender el concepto complejo de calidad educativa y propuso un enfoque sistémico para su mejora. Resaltó la importancia de la investigación como un elemento clave en el progreso educativo, ofreciendo ideas, datos y directrices para el crecimiento del sistema educacional. Se enfocó en dos corrientes principales: la Eficacia Escolar, que buscaba identificar los elementos que contribuyen a la eficiencia de una escuela, y la Mejora de la Escuela, que se orientaba a la transformación de la realidad educativa mediante prácticas lideradas por docentes y directores. Ambos enfoques aportaron *insights* valiosos para la mejora de la excelencia educacional, aunque se reconoció que la investigación en Iberoamérica tenía sus limitaciones, incluyendo la falta de estudios significativos y su difusión. Murillo subrayó la importancia de superar estos desafíos y avanzar en la sistematización y la investigación para identificar los elementos exitosos en las innovaciones educativas en Latinoamérica. Finalmente, propuso medidas para innovar la calidad y la equidad en los sistemas educativos de Iberoamérica, tales como la capacitación de especialistas y el desarrollo de estudios que orienten cambios educacionales efectivos.

Pastrana et al. (2019), en su estudio examinaron a fondo los desafíos y oportunidades que enfrentaba el sistema educativo chileno en su esfuerzo por alcanzar una mayor equidad. El análisis se centró en las disparidades educativas que incidían en distintos sectores de la población de Chile, poniendo énfasis en las diferencias en acceso y calidad educativa entre alumnos de diversos estratos socioeconómicos y regiones. La metodología del estudio fue mixta, integrando análisis cuantitativo de datos educativos nacionales con estudios de caso cualitativos en escuelas seleccionadas. Este enfoque proporcionó una mirada holística y multidimensional de la equidad en la educación del país. Los autores identificaron elementos clave que perpetuaban la inequidad y sugirieron estrategias y políticas concretas para enfrentar estos retos. Este trabajo se distinguió por su aproximación completa, ofreciendo un análisis exhaustivo que fue un recurso valioso para formuladores de políticas, educadores y académicos comprometidos con la promoción de la equidad educativa.



El estudio realizado por Uzman y Maya (2019), hicieron referencia a investigaciones internacionales anteriores. Tuvieron como propósito fijar la correspondencia con el dominio directoral y el logro de una educación avanzada. La metodología se creó en un entorno no experimental y se basó en una estrategia de investigación correlacional. El grupo de estudio estaba compuesto por un número reducido de participantes, incluyendo una directora, una coordinadora y diez docentes. Se emplearon las técnicas de observación y una encuesta compuesta por 36 preguntas, distribuidas equitativamente entre aspectos de liderazgo educativo y calidad educativa. Los resultados mostraron una asociación positiva muy débil, bajo un índice de correspondencia perteneciente a Pearson que oscilaba entre 0,01 y 0,19. Estos resultados implicaron que los instructores participan en una planificación activa y centrada en la excelencia cuando están bajo un liderazgo directivo participativo, especialmente cuando se adopta un enfoque de liderazgo organizacional que promueve directamente la calidad. Entre los hallazgos se encontró una correlación entre la autoestima y la satisfacción vital y el autoliderazgo general. En conclusión, un director que empleó diversas filosofías de liderazgo puso en peligro el nivel de liderazgo en la enseñanza superior, lo que desvió la vigilancia del objetivo de lograr un adiestramiento de alto estándar. La relación entre la primera variable y la calidad educativa tuvo que ver con la autoestima de los profesores y la importancia de apoyarla para que se sientan bien consigo mismos y puedan contribuir activa y significativamente al crecimiento de sus alumnos.

En la tesis de Maya et al. (2019), su propósito consistió en distinguir el enlace de la educación de alto nivel y la dirección de liderazgo. Emplearon un enfoque de estudio correlacional transaccional para llevar a cabo su investigación y evaluar el impacto de causantes que examinaron. Los hallazgos mostraron una fuerte relación de estas variables, apoyando la teoría de que la variable "X" afectó positivamente al estándar educativo, actuando las dimensiones afectiva y asertiva como elementos determinantes, democráticos y participativos que poseyeron los agentes dentro del estilo de liderazgo. El aporte de esta investigación a este tema de estudio fue que se recomendó explorar la utilidad de la Inteligencia Emocional como un recurso para fomentar liderazgos directivos efectivos que promuevan la

excelencia educativa.

Por otra parte, en Ecuador, Barba y Delgado (2021), emplearon una investigación acerca de la dirección del liderazgo y la administración escolar para examinar la relación entre estos factores en un plantel educativo ecuatoriana. El método empleado se basó en el enfoque cuantitativo y también, se basó en un diseño correlacional. Los hallazgos mostraron una correspondencia importante del análisis general de las variables en cuestión. En suma, la función del director no pudo evaluarse de forma aislada o aislada de cualquier otra área de la administración escolar. Más bien, el papel del director debió evaluarse a la luz de sus cualidades de liderazgo y su competencia para mejorar el proceso educativo. El dominio directivo tuvo un gran influjo en los resultados del aprendizaje, esto significa que existió una excelente gestión educativa.

En cuanto al liderazgo directivo, se partió de la teoría del Gran Hombre, propuesta por Carlyle (1840), la cual sugería que “los grandes líderes no se hacían, sino que nacían” con atributos y cualidades innatas que los predisponían al liderazgo. Según esta teoría, los líderes eran figuras heroicas y casi míticas, con características únicas como la confianza, el carisma, las habilidades sociales sobresalientes y la inteligencia. Esta concepción del liderazgo implicaba que las cualidades de un líder eran inherentes y no podían ser adquiridas o enseñadas, destacando la naturaleza casi predestinada de los líderes. Es importante señalar que esta teoría se originó en un contexto histórico donde el liderazgo se veía predominantemente como una cualidad masculina y estaba estrechamente vinculado al liderazgo militar.

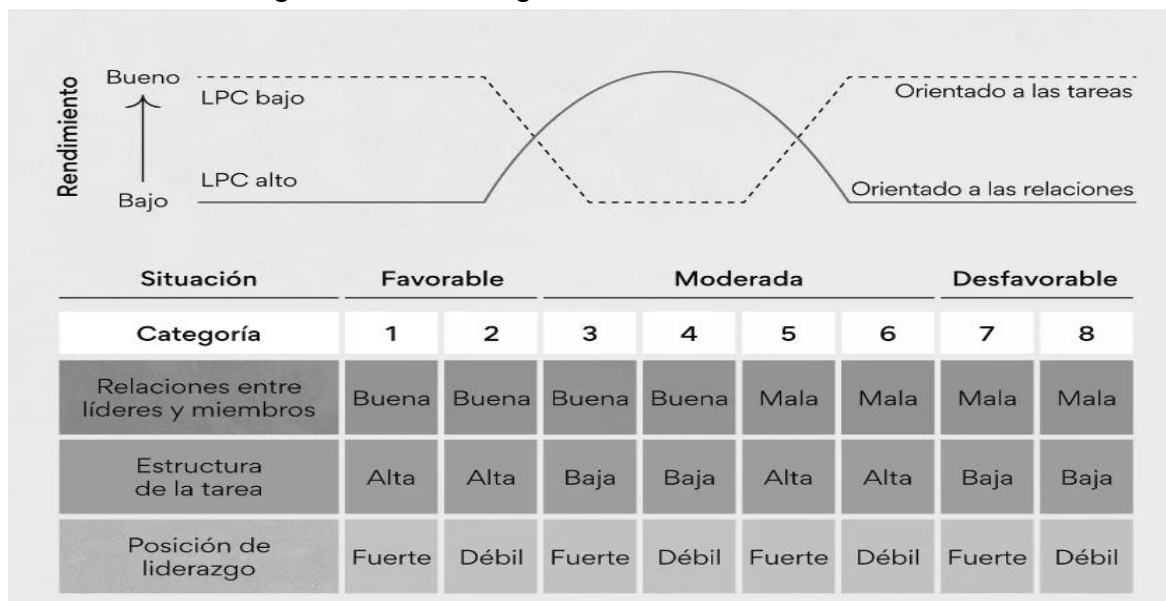
Por otra parte, Murillo (2020) habla sobre la teoría del liderazgo directivo que fue propuesta por Burns (1978), se centra en el intercambio entre líderes y seguidores. En el liderazgo directivo, los líderes establecen reglas y expectativas claras y recompensan el cumplimiento de las mismas, lo que puede ser relevante en un entorno escolar donde la disciplina y la conformidad con las políticas son importantes. Así también, menciona el papel específico del líder, debe implicar la generación de incentivos que se ofrecen al seguidor a través de una dinámica de intercambio. Estos intercambios deben manifestarse en acciones o conductas que conforman lo que se denomina el proceso de motivación en el liderazgo directivo. Algunas de las características de este proceso incluyen el reconocimiento y la

comprensión del rol, los requisitos de la tarea, la identificación de lo que el subordinado busca obtener mediante su labor, intercambios de recompensas y compromisos, y la consideración de los intereses del seguidor para lograr un acuerdo mutuo.

Por otra parte, Muriel (2021), sostenía que la comunicación entre la situación y el estilo del líder era esencial para un buen liderazgo. En algunas situaciones educativas, donde se pedía una toma de decisiones rápida y una supervisión estricta, un liderazgo directivo podía ser la mejor opción. Concluyó que el éxito de un líder dependía de dos componentes principales: su estilo de liderazgo inherente y su capacidad de adaptación a las circunstancias del entorno. El liderazgo natural podía estar encaminado a las tareas o relaciones, mientras que el control situacional estaba determinado por tres variables: las relaciones entre el líder y cada miembro del equipo, la estructura de las tareas y la posición del liderazgo. A continuación, se muestra gráficamente el supuesto de la contingencia de liderazgo según Fiedler:

Figura 1

Teoría de la contingencia de liderazgo de Fiedler



Fuente: <https://asana.com/es/resources/fiedlers-contingency-theory>

La figura 1 presenta la Teoría de la Contingencia de Liderazgo de Fiedler, que propone que la efectividad del liderazgo depende tanto del estilo del líder como de la situación en la que se encuentra. La curva en la parte superior ilustra cómo el



rendimiento varía según el estilo de liderazgo y la favorabilidad de la situación. El liderazgo orientado a las relaciones se muestra más efectivo en situaciones de favorabilidad moderada, mientras que el liderazgo orientado a las tareas lo es en situaciones extremadamente favorables o desfavorables. Esto se mide por el LPC (Least Preferred Coworker), que es una medida del estilo de liderazgo: un LPC alto indica un enfoque en las relaciones, y un LPC bajo, un enfoque en las tareas. La tabla debajo de la curva clasifica las situaciones de liderazgo en ocho categorías, desde muy favorables (1) hasta muy desfavorables (8), basándose en tres dimensiones: las relaciones entre líderes y miembros, la organización de la actividad y la postura de liderazgo. Por ejemplo, una situación donde hay buenas relaciones, alta estructura de la tarea y una posición de liderazgo fuerte es considerada muy favorable (Categoría 1), mientras que una con malas relaciones, baja estructura de la tarea y una posición de liderazgo débil es muy desfavorable (Categoría 8). Según la teoría, no se presenta un modo único de liderazgo que sea mejor en todas las circunstancias. En su lugar, el líder más efectivo es aquel que puede adaptar su estilo para encajar con la situación específica. La fuente de esta teoría es un recurso proporcionado por Asana, mostrado en el lado inferior de la figura

Así también, Asbari et al. (2020), sostuvieron que el liderazgo transformacional, el guía directivo era el que generaba inspiración a los miembros de su equipo y comunicaba la visión. Este líder creaba una atmósfera propicia para el crecimiento de la institución escolar, inspiraba a los demás, cultivaba una cultura educativa y respondía con rapidez a los cambios organizativos. Un líder directivo que se adhería a la teoría del liderazgo transformacional se distinguía por su capacidad para elevar y cultivar un sentido de propósito y dedicación entre el personal de la organización. Además, trabajaba en el desarrollo de una cultura educativa sólida, promoviendo valores y prácticas que impulsaban el aprendizaje y el crecimiento continuo. Asimismo, este tipo de líder estaba atento a los cambios rápidos y constantes en el entorno de la organización y se adaptaba de manera proactiva para garantizar que la institución se mantuviera relevante y efectiva, siendo la muestra de dirección de futuro y el desarrollo de personas mediante su motivación, componentes clave de su liderazgo. Mientras que, en el estudio de Azam y Syaliza (2022), el liderazgo distributivo implicaba un enfoque donde el rol



de líder se compartía y rotaba entre los componentes del colectivo. La asistencia y la interacción recíproca eran fundamentales en este enfoque, que reconocía y abrazaba la diversidad, eliminando las jerarquías tradicionales y fomentando un liderazgo colectivo en lugar de uno individual. El objetivo era generar sinergia y beneficios para conseguir las metas del colectivo. En el liderazgo distributivo, los roles de liderazgo no se asignaban de manera fija o permanente, sino que podían rotar o distribuirse según las necesidades y las fortalezas individuales; siendo la colaboración una característica fundamental de esta forma de liderazgo. Los integrantes del grupo trabajaban juntos de manera activa, compartiendo ideas, responsabilidades y tomando decisiones de manera conjunta, de esa manera se fomentaba un ambiente de compromiso en el que se describía la diversidad de perspectivas y se buscaba el consenso. Ante ello, la variable liderazgo directivo fue definida por Ordoñez (2022), como un proceso que orientaba y movilizaba a un contingente de individuos hacia la mejora constructiva o de adaptación, incluía guiar y alinear a un grupo de temas, así como inspirarlos y motivarlos, manteniendo una función alejada de lo operativo y centrándose en la relación de influencia dentro de un grupo para fines comunes. También, Reed et al. (2019), indicaban que el dominio se enfocaba en la capacidad de asumir el compromiso para establecer y alcanzar metas, independientemente del puesto que se ocupara. La función del jefe implicaba motivar a las demás personas a lograr sus metas personales, lo que encerraba destrezas interpersonales y la capacidad de gestionarse a sí mismo. Hellström y Hagquist (2019), consideraban que el liderazgo directivo abarcaba la responsabilidad de abordar los problemas educativos entre maestros y alumnos, esto implicaba que el director proporcionaba retroalimentación a los docentes y evaluaba el rendimiento del plantel en relación con las habilidades de instrucción. Además, se encargaba de ofrecer apoyo, plantear desafíos y promover el desarrollo de los maestros. Expuesto lo antes mencionado, Ordoñez (2022), dimensionó la variable de liderazgo directivo de la siguiente manera: (1) Mostró dirección de futuro, (2) Desarrolló personas, (3) Rediseñó la organización y (4) Gestionó la enseñanza-aprendizaje.

Como primera dimensión, la capacidad de un líder para articular una dirección futura convincente para la organización se conocía como “exponer la orientación futura”. Esto implicaba la habilidad de identificar tendencias, desafíos y

oportunidades que afectarían a la organización a largo plazo y comunicar una dirección estratégica que inspirara y guiara a los miembros del equipo. Un líder era capaz de articular metas y objetivos, estableciendo un horizonte temporal que iba más allá de las preocupaciones inmediatas. Esta dimensión del liderazgo implicaba la capacidad de visualizar un futuro deseado y trabajar para llevar a la organización hacia ese futuro, alineando los esfuerzos de su equipo con una visión compartida (Casas, 2018).

Como segunda dimensión, desarrollar personas aludía a la responsabilidad y las acciones del líder para promover el crecimiento, aprendizaje y desarrollo de sus empleados o miembros del equipo. Además de alcanzar los objetivos de la compañía, un líder se preocupaba por la mejora personal de las personas con las que trabajaba. Esto involucraba el reconocimiento de fortalezas y debilidades, la asignación de tareas desafiantes que fomentaran el aprendizaje, la provisión de retroalimentación constructiva y la creación de oportunidades de capacitación y desarrollo. Además, creaba una atmósfera en el trabajo que hacía hincapié en el aprendizaje permanente y fomentaba una cultura del aprendizaje. Además de ayudar a los trabajadores, este aspecto del liderazgo podía mejorar la dinámica de grupo e impulsar la productividad general dentro de la empresa (Crissien et al. 2019).

Como tercera dimensión, un líder que ejercía un alto grado de control y tomaba decisiones de forma centralizada era el encargado de introducir cambios importantes en la estructura y los procedimientos. Esto se conocía como rediseño organizativo, que era la tercera dimensión. El rediseño de la organización implicaba no solo la capacidad de planificar y ejecutar cambios, sino también la habilidad de comunicar eficazmente la visión detrás de estos cambios a los miembros del equipo y garantizar que estuvieran alineados con los nuevos objetivos y procedimientos. Además, implicaba la gestión de posibles resistencias al cambio y la creación de un entorno de trabajo en el que la innovación y la adaptabilidad fueran valoradas (Naidoo, 2019).

Como cuarta dimensión, el contacto entre el profesor y el alumno, que fomentaba el debate y la reflexión crítica útil. En esa situación, era crucial vigilar en todo momento el trabajo de cada profesor. En ese contexto, el líder directivo asumía



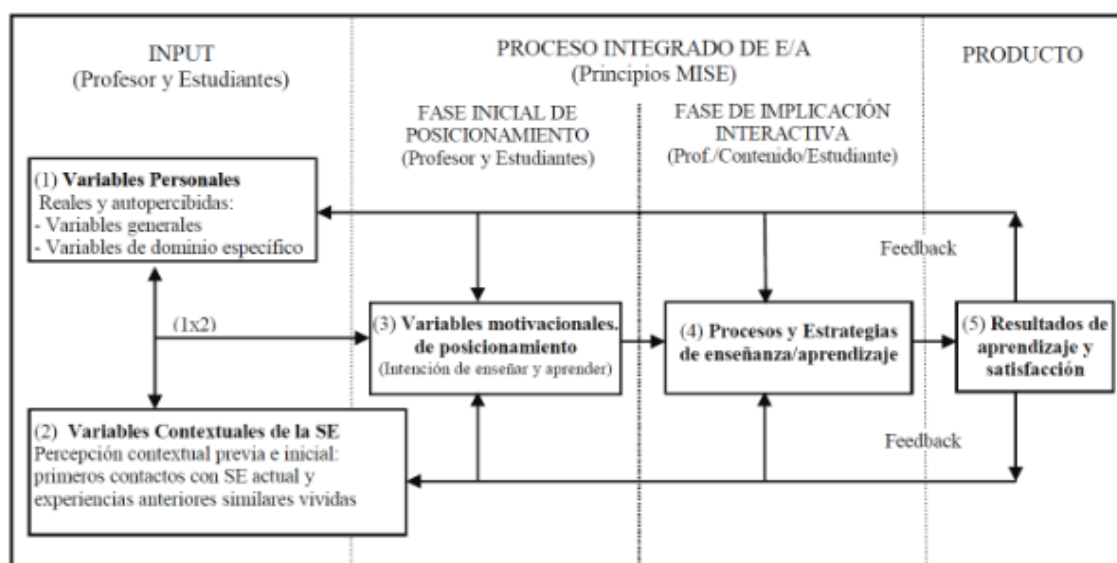
la responsabilidad de asegurarse de que los docentes y el personal educativo estuvieran brindando una educación efectiva y de eficacia a los alumnos. Además, gestionar la instrucción conllevó a evaluar y usar datos y resultados de la enseñanza para tomar decisiones informadas que condujeran a mejoras en el proceso educativo. El líder también podía estar involucrado en la implementación de políticas educativas, la promoción de mejores prácticas y era enriquecedor (Wibowo et al. 2020).

En cuanto a calidad educativa, se basa en la teoría propuesta por Edwards Deming, desarrollada a mediados del siglo XX, la cual se enfocaba en principios de administración para mejorar la calidad y la productividad en las organizaciones. Este autor propuso “catorce puntos” para el cambio de la gestión, enfatizando la prioridad de una visión a largo plazo, la adopción de nuevas filosofías, la eliminación de la sujeción de la inspección para alcanzar la calidad, y el fomento de la mejora constante. Los catorce puntos eran un conjunto de principios de gestión enfocados en superar la eficiencia en las organizaciones y mejorar la calidad. Estos puntos incluían conceptos como establecer perseverancia de metas para mejorar servicios y productos, adoptar una nueva filosofía de gestión, desaparecer la dependencia de la supervisión masiva para lograr calidad, mejorar constantemente el servicio y el sistema de producción, establecer formación en la labor, implantar el liderazgo, desaparecer el miedo, romper barreras entre departamentos, quitar slogans y exhortaciones para la fuerza laboral, eliminar cuotas numéricas, derribar barreras que privan al personal de su orgullo por el trabajo, fomentar la educación y el automejoramiento, y comprometer a todos en la organización para lograr la transformación. Sobre todo, su enfoque se centraba en cambios sistémicos más que en metas numéricas, promoviendo la colaboración entre departamentos y la formación en el trabajo y fue reconocido por su impacto significativo en las prácticas de gestión de la calidad moderna. También se recurrió a Abellán y Fernández (2023), quienes presentaron un marco teórico que buscaba representar de manera integral la gestión de los entornos educativos formales, identificando y analizando las variables clave involucradas en el proceso de escolarización y sus interconexiones. Este enfoque se conocía como el Modelo de Calidad de los Contextos Educativos (MOCSE) y se componía de 4 fases: evaluación inicial, activación de la intención de aprender, proceso de enseñanza-aprendizaje y, por

último, resultados y satisfacción. El cual se organizaba en tres periodos secuenciadas: periodo de decisión previa a la acción, periodo de acción y periodo de reflexión.

Figura 2

Modelo de calidad de Situación Educativa (MOCSE)



Nota: Adaptado de Doménech (2013). Fuente: Abellán y Fernández (2023).

La Figura 2 ilustra el Modelo de Calidad de Situación Educativa (MOCSE), que ofreció una visión estructurada del desarrollo de enseñanza-aprendizaje. En este modelo, la experiencia educativa se concibió como un flujo continuo que comienza con los "Inputs" o entradas, avanza a través de un proceso integrado y concluye con un producto o resultado. En la etapa de "Input", los protagonistas son los profesores y estudiantes, cada uno aportando sus propias variables personales que incluyen percepciones tanto generales como específicas del ámbito de conocimiento que se va a explorar. Además, las variables contextuales reflejan la percepción inicial del entorno educativo, así como las experiencias previas que pueden influir en la situación actual de aprendizaje. A medida que el proceso se mueve hacia los "Principios MISE", se destaca la importancia del posicionamiento inicial, tanto de profesores como de estudiantes, y las variables motivacionales que definen su intención de enseñar y aprender. Esta fase es crucial, ya que establece la disposición y el enfoque para la siguiente etapa: la implicación interactiva. Aquí, los métodos y estrategias de enseñanza-aprendizaje se ponen en práctica, con una



interacción constante entre el profesor, el contenido y el estudiante. Por último, el "Producto" final de este proceso es la valoración de los resultados de aprendizaje y la satisfacción general con la experiencia educativa. El modelo pone un fuerte énfasis en el "Feedback" o retroalimentación, tanto de la fase de proceso como del producto final, lo cual es indicativo de un ciclo de mejora continua. La retroalimentación permite ajustes y mejoras, lo que sugiere que la calidad educativa es un proceso dinámico y en constante evolución. En conjunto, el MOCSE enfatiza una aproximación holística a la educación, donde cada elemento y fase se interconecta para influir en la eficacia del aprendizaje y la satisfacción tanto de los educadores como de los educandos.

Así también, Chacón y Rugel (2018), afirmaron que el objetivo de la gestión de la calidad total (TQM), a veces denominada teoría de la calidad total (TQT), era mejorar continuamente la calidad en todos los ámbitos de una empresa. La TQM, que se basaba en una cultura de altos estándares, incorporaba los grados totales y cargos del colectivo y hacía especial hincapié en la dirección eficaz de las fases, la participación comprometida de empleados y la complacencia del cliente. Los líderes desempeñaban un papel crucial al proporcionar dirección y recursos, y se tomaban decisiones basadas en datos y evidencia. La TCT también abarcaba la colaboración con proveedores y la medición constante de resultados. De este modo, este enfoque buscaba la excelencia organizacional a través de la ejecución de una cultura de calidad y el perfeccionamiento constante, de ello podían derivarse la satisfacción del cliente. De otro modo, Tulumba (2022), describió la teoría de los 13 principios, que se basaba en trece directrices que abordaban la importancia de hacer las cosas bien desde el principio, anteponer las necesidades de los usuarios, encontrar soluciones a los problemas, mantener una actitud positiva, entablar relaciones sólidas con las personas que apoyaban en el trabajo, ejecutar los trabajos correctamente, ser puntual, ser cortés, registrar los deslices y esforzarse por corregirlos, mostrar humildad, mantenerse organizado, fomentar la confianza y elegir métodos sencillos para completar las tareas. Mientras que Rajeev (2022), mencionó que la teoría de Joseph Juran (1964), enfatizaba la importancia de abordar cinco elementos esenciales: la caracterización de las posibles deficiencias al proporcionar un servicio o producto, la adaptación del mismo a los requerimientos de los consumidores, el desempeño de los estándares de calidad, la búsqueda



constante de mejoras y considerar la calidad como una inversión. Es así que la variable calidad educativa, según Caro y Kárpava (2020), consiguió las metas de la enseñanza y los valores que de ella se derivaban, definiéndola como un proceso que incluía la construcción del giro de la pedagogía en un contexto formativo, abordando aspectos como las dimensiones frecuentes de mediación, las convenientes competencias, las costumbres esenciales para el progreso, las habilidades concretas y las destrezas fundamentales de cada alumno. Asimismo, Bonilla et al. (2022), argumentaron que el buen avance de la educación iba más allá de los contenidos que se impartían; se relacionaba con la forma en que se enseñaba y cómo se motivaba a los estudiantes a aprender y desarrollarse como seres individuales. En este sentido, la calidad de la educación se convirtió en un principio fundamental que aseguraba sus derechos de las personas a recibir una educación de alto nivel y con una visión centrado en el estudiante como eje central del proceso educativo. Esto implicó la adaptación de contenidos, procesos y metodologías de manera flexible y adecuada a las necesidades y realidades individuales. Además, la búsqueda continuo de mejoras en los recursos escolares, las estrategias pedagógicas y los logros de los alumnos indicaron una educación de alta calidad (Valbuena, 2021).

Con respecto a las dimensiones de calidad educativa Caro y Kárpava (2020), las separaron de acuerdo a Delors (1996), como imparcialidad, relevancia, pertinencia, eficacia y validez.

Como primera dimensión, la imparcialidad para Caro y Kárpava (2020), se refería a la búsqueda de igualdad de oportunidades y entre ellos resultado educativo para la totalidad los estudiantes, independiente de sus condiciones personales, socioeconómicas, étnicas, culturales o de otro tipo. El objetivo era asegurar que cada estudiante accediera de manera justa a una educación de excelencia y una oportunidad justa de tener éxito en sus esfuerzos académicos, sin importar sus diferencias individuales o contextuales. Siendo la equidad un principio fundamental en los estándares educativos, ya que se esforzaba por ofrecer a todos los estudiantes la oportunidad de mejorar sus habilidades, conocimientos y competencias al máximo de su potencial. Para Madani (2019), la equidad en la educación implicaba varios aspectos importantes como lo fueron: (1) Igualdad de acceso, al mostrar que todos los estudiantes debían tener la posibilidad equivalente



de tener una adiestramiento óptimo y eficiente, sin tener en cuenta el lugar de residencia, origen étnico, género, discapacidad o situación socioeconómica, (2) igualdad de oportunidades, al brindar un desarrollo en su máximo potencial, (3) igualdad de resultados, teniendo la posibilidad de alcanzar resultados educativos similares y que se les brinde el apoyo necesario para hacerlo, (4) atención a la diversidad, que se refería a comprobar y valorar la diversidad de los alumnos y adaptar las metodologías pedagógicas y los programas educativos al satisfacer sus necesidades individuales y (5) justicia educativa, dando como ejemplo que las políticas y prácticas educativas debían ser justas y no discriminatorias, y que se debían abordar las barreras que impedían que algunos grupos de estudiantes tuvieran igualdad de oportunidades.

Como segunda dimensión, la relevancia según Caro y Kárpava (2020), se refería a la capacidad de la educación para ser significativa y aplicable en la vida de los alumnos. La educación pertinente se centraba en un logro de destrezas, conocimientos y competencias que tenían una aplicación práctica y eran pertinentes para los objetivos y metas de los alumnos, así como para las demandas de la sociedad y el lugar de trabajo (Carriazo et al., 2020). Además, algunas áreas clave en las que la relevancia podía manifestarse en la educación eran: (a) tener un currículo que estuviera actualizado y que reflejara los avances en la disciplina o campo de estudio, (b) adaptación a las precariedades y desafíos específicos de la localidad, (c) incorporación de habilidades del siglo XXI como la comunicación efectiva y la colaboración, (d) una educación relevante se centraba en preparar a los estudiantes para sus futuras carreras y para la vida en general, y (e) inclusión de perspectivas y experiencias diversas en la educación, lo que reflejaba la diversidad de la sociedad y promovía la comprensión intercultural (Bonilla et al., 2022).

Como tercera dimensión, la pertinencia de acuerdo a Caro y Kárpava (2020), se refería a la adecuación y la correspondencia de la educación con las necesidades, los objetivos y las demandas de los estudiantes, la sociedad y el entorno en el que se encontraba. Así Touriñán (2022), exponía que una educación pertinente se adaptaba a las realidades y los desafíos actuales y futuros, asegurando que lo que se enseñaba y cómo se enseñaba fuera relevante y útil. Además, para Quispe (2020), la pertinencia estaba presente en la educación



cuando: (1) en este contexto, se sugería que los contenidos y enfoques pedagógicos se ajustaban al nivel de madurez y a la edad de los estudiantes; (2) este enfoque tomaba en consideración las particularidades individuales de los estudiantes, como sus estilos de aprendizaje, intereses y capacidades; (3) la educación estaba anclada en el contexto local y cultural de los estudiantes; y (4) estaba alineada con las necesidades de empleo de la comunidad y se enfocaba en la mejora de destrezas y conocimientos que resultaban relevantes para el empleo y los desplazamientos. Por esto, una educación pertinente era esencial para asegurar que la educación cumpliera su propósito de formar a los individuos en una colaboración activa y significativa en su comunidad y afrontar los retos de un mundo en permanente evolución (Menacho et al., 2021).

Como cuarta dimensión, la eficacia, Caro y Kárpava (2020), abordaron como temática el nivel de un sistema educativo, institución educativa o programa educativo para lograr los propósitos previamente establecidos de una forma exitosa y eficaz. Además, Bonilla et al. (2022) mencionaron que la eficacia se mostraba cuando se presentaban los siguientes puntos: (a) los estudiantes lograban los propósitos de enseñanza establecidos en cuanto a su nivel de educación, (b) el perfeccionamiento continuo de los efectos académicos de los alumnos a lo largo del tiempo, (c) los estudiantes podían pasar sin problemas de un nivel educativo a otro, (d) se lograba cerrar las brechas de rendimiento entre diferentes grupos de estudiantes, como aquellos de diversos orígenes étnicos, socioeconómicos o género, (e) satisfacción de los diferentes actores involucrados, como estudiantes, padres, docentes, directivos escolares y la comunidad en general, (f) el uso eficiente de los capitales utilizables en la educación, como el tiempo, el personal, el presupuesto y las infraestructuras. En otras palabras, la eficacia se relacionaba con la capacidad de producir resultados positivos y medibles en términos de educación y desarrollo del aprendizaje, teniendo en cuenta los recursos disponibles y el tiempo invertido. Esta era indispensable para asegurar que la inversión en educación, ya sea a nivel gubernamental, institucional o individual, produjera resultados positivos y beneficiosos para los alumnos y la sociedad en general (Carriazo et al., 2020).

Finalmente, como quinta dimensión, la eficiencia, según Caro y Kárpava (2020), se argumentaba como la gestión adecuada y controlada de los bienes proporcionados por las autoridades regionales a las escuelas gubernamentales,



con el propósito de que se emplearan para perfeccionar las calidades de las educaciones en cada institución a nivel nacional. Por lo que, siendo un aspecto fundamental de la calidad educativa, había sido la necesidad de evaluar en qué medida la prestación de servicios públicos era adecuada, teniendo en cuenta los derechos de las personas y asegurando que sus esfuerzos fueran debidamente evaluados y recompensados (Touriñán, 2022). Así también, la eficiencia se demostraba cuando la institución educativa administraba sus presupuestos de manera efectiva, asignando recursos financieros de manera estratégica para garantizar que se cubrieran las necesidades educativas de manera equitativa y efectiva, y utilizaba el tiempo de enseñanza y aprendizaje de manera efectiva, minimizando las interrupciones y maximizando las oportunidades de aprendizaje junto con el costo y beneficio de las intervenciones educativas (Delgado et al., 2021).

Se reconoció que la realidad educativa era compleja y multidimensional, y se buscó descubrir significados y patrones a través de la interpretación de los datos recopilados. Asimismo, la naturaleza del conocimiento que subyacía a esta investigación era crítica, ya que se partió del supuesto de que, para perfeccionar la eficacia educativa en la UGEL Huarmey, era necesario examinar y cuestionar las estructuras y sistemas existentes. Esto implicó no dar por sentado que lo establecido era lo óptimo, sino más bien poner bajo escrutinio los modelos y prácticas vigentes para identificar sus fortalezas y debilidades. En este proceso crítico, se incorporaron varias teorías relevantes, como la teoría de liderazgo transaccional, que se consideró ya que se enfocaba en las transacciones y acuerdos entre líderes y seguidores, lo que podía ser relevante para entender cómo se tomaban decisiones en el ámbito educativo; la teoría de la contingencia, que aportaba una perspectiva contextual, reconociendo que diferentes situaciones podían requerir diferentes estilos de liderazgo; la teoría de liderazgo transformacional, que se incorporó como una vía para explorar cómo el liderazgo podía inspirar y motivar a las personas a alcanzar un alto rendimiento en el ámbito educativo; el concepto de liderazgo distributivo también se tuvo en cuenta, reconociendo que el liderazgo podía ser compartido entre varios actores en una organización educativa. Así también, para evaluar la calidad educativa, se utilizó una referencia de la disposición de situación educativa (MOCSE), que proporcionó



un marco referencial para calcular diversos aspectos del atributo educativo; la teoría de calidad total se integró para comprender cómo se podía lograr una perfección perpetua en todos los aspectos de la educación, en conjunto con la teoría de los 13 principios, que se consideró para abordar el liderazgo desde una perspectiva holística, reconociendo la importancia de principios fundamentales que podían guiar las gestiones educativas hacia la calidad. Estas investigaciones se enmarcaron en una metodología básica, de nivel correlacional y no experimental-transversal, con un enfoque cuantitativo.

Finalmente, fue importante destacar en este estudio el enfoque conceptual que abordó las definiciones clave, en correspondencia al liderazgo ejecutivo y la excelencia de la educación, conceptualmente. En cuanto al liderazgo directivo, Rosari (2019), lo definió como la capacidad de un individuo que poseía un carácter de dominio en una organización, siendo en este caso un director, para guiar, dirigir y tomar decisiones efectivas que influían en el desempeño, el éxito y la dirección de la organización. Dicho liderazgo, de acuerdo a Ordoñez (2022), involucró cuatro dimensiones clave: orientación hacia el futuro, desarrollo personal, reestructuración organizativa y gestión de la evolución de aprendizaje - enseñanza. En cuanto a los conceptos fundamentales relacionados con la primera variable, se abordaron los siguientes elementos: la capacidad, que se refería al potencial intrínseco de un individuo y su desarrollo a través de las experiencias personales (Mohira, 2021), el profesor, fue responsable de la gestión de las fases educativas y de la realización de tareas curriculares y administrativas (Sokal et al., 2022), la guía directiva, quien fue el individuo que pudo ofrecer eficazmente orientaciones a su equipo (Maya et al., 2019), la planificación implicó definir los objetivos y procedimientos requeridos para lograr resultados que satisficieran las necesidades del usuario (Kurpiela & Teuteberg, 2022), que englobó un conjunto de faenas planificadas destinadas a evaluar y dirigir una entidad o institución educativa con el fin de lograr la excelencia (Reed et al., 2019).

En cuanto al concepto de calidad educativa, Touriñán (2022), comentó sobre la cuantificación de un plantel educativo, institución educativa o programa de enseñanza lograba satisfacer sus objetivos y metas, ofreciendo una educación que era efectiva, equitativa y relevante para los estudiantes. Siendo Caro y Kárpava (2020), quienes lo dimensionaron incluyendo la equidad, los aspectos cruciales



incluyeron la relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia. Se describió a las particularidades que definían un producto o servicio y cuya evaluación pudo adoptar un enfoque tanto cuantitativo como cualitativo, siendo su definición flexible y sujeta a las circunstancias y contextos específicos (Fonsén & Soukainen, 2020), la equidad, se relacionó con la inclusión de individuos en diversos entornos, garantizando su adecuación en función de sus destrezas y sapiencias particulares (Levinson et al., 2022). Lo aprendido, se vinculó a la etapa de edificación de discernimiento que a su vez se nutrió de la experiencia y el saber previamente adquirido (Kemethofer & Helm, 2022). Por último, verificar implicó el seguimiento de un asunto, beneficio o servicio, asegurando el cumplimiento de requisitos y normativas establecidas (Ma et al., 2022).



III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

De tipo básica. Ñaupas et al. (2018) resaltaron la importancia de la investigación básica, también conocida como investigación pura, el cual se caracteriza por su desinterés en objetivos económicos, ya que su impulso proviene de la mera curiosidad y la satisfacción de descubrir nuevos conocimientos. En consecuencia, el propósito de la investigación fue descubrir información novedosa sobre el liderazgo gerencial y la excelencia educativa en la UGEL Huarmey. En tal sentido, el estudio se determinó por ser del tipo básica, ya que sirvió de base para otros estudios con el objetivo de comprender rasgos de percepción. Además, se interesó por tipos específicos de características perceptivas, siguiendo los principios de la ciencia básica, buscando regularidades y adquiriendo nuevos conocimientos.

La investigación tuvo un diseño no experimental, según Tipacti y Flores (2012) el diseño, también llamado observacional, se refirió a una investigación en la cual el investigador no intervino ni modificó ninguna variable en el grupo de estudio; sino que actuó simplemente como observador de lo que ocurrió en la realidad. También, Hernández et al. (2014) aportaron sobre la investigación no experimental, las variables independientes se presentaron de forma propia y no se pudieron controlar ni manipular directamente, ya que ocurrieron por sí mismas junto con sus efectos. Por tanto, la investigación presente tuvo como objetivo describir una situación particular y establecer relaciones entre las variables liderazgo directivo y calidad educativa sin mayor manipulación.

La investigación fue de corte transversal. Tipacti y Flores (2012) sostienen que se caracteriza porque analizan las variables de manera simultánea en un punto específico en el tiempo, sin tener en cuenta la dimensión temporal de los fenómenos. También, según Hernández et al. (2014), las causas y efectos ya han tenido lugar en la realidad y el investigador los observó y registró. En consecuencia, el presente trabajo de investigación desarrolló corte transversal y diseño no experimental, no se efectuó ninguna alteración deliberada de variables independientes para evaluar sus impactos en la variable dependiente, y el recojo de datos se realizó en un único período de tiempo.



Por otra parte, el alcance de la investigación fue correlacional. De acuerdo con Tipacti y Flores (2012), consiste en la búsqueda de asociaciones o correlaciones entre variables, además de identificar las variables de riesgo relacionadas con un fenómeno. Un cambio en la magnitud de una variable suele estar relacionado con un cambio de magnitud de la otra variable. En adición, Hernández et al. (2014) dieron a conocer que los estudios correlacionales no se centran en relaciones de causa y efecto, sino en la descripción en la que un fenómeno se relaciona con otro. En consecuencia, este estudio se centró en comprender cómo puede variar la variable calidad educativa en función del comportamiento de la variable liderazgo directivo.

Finalmente, fue de enfoque cuantitativo. Según Niño (2011), la investigación cuantitativa se ocupa de la cantidad; por lo que sus principales técnicas son el cálculo y la medición, se buscó medir variables con referencia a magnitudes. Incluso, Hernández et al. (2014) describieron características de este enfoque, destacando que se puede controlar y predecir, establecer variables, predominantemente la investigación cuantitativa emplea el método deductivo y pone un fuerte énfasis en la confiabilidad y la validez de la medición. Su enfoque para el análisis del dato se basó en la clasificación y utilizó cifras y estadísticas. En tal sentido, el estudio fue cuantitativo por lo que buscó un discernimiento sistemático, verificable y parecido, cuantitativamente ponderable y replicable. Para este caso, por la naturaleza del método, no requirió explicar los fenómenos y eventos del mundo social, sino generalizar las conclusiones.

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual de la variable 1: Liderazgo directivo

Según Ordoñez (2022), el liderazgo en la dirección escolar se define como la habilidad única de líderes y directivos para impactar positivamente, estructurar y manejar eficientemente los recursos y actividades de la educación. Se destaca el rol de personas con habilidades de liderazgo en el despliegue de tácticas enfocadas en mejorar la calidad educativa de la entidad.

Definición operacional de la variable 1: Liderazgo directivo

El liderazgo directivo se definió operacionalmente mediante las respuestas

del cuestionario denominado “Cuestionario 01: Liderazgo directivo” el cual contuvo 21 ítems y se organizaron en cuatro dimensiones: Mostrar dirección a futuro, desarrollar personas, rediseñar la organización y gestionar la enseñanza-aprendizaje. El instrumento tuvo una escala de medición ordinal y se organizó bajo una escala de valoración tipo Likert, siendo los niveles: bajo (21-49), medio (50-78), alto (79-105)

Definición conceptual de la variable 2: Calidad educativa

Touriñán (2022), lo conceptualizó como un proceso que incluye la construcción de la importancia de la educación en cualquier situación educativa. Esto implica desarrollar de manera general las dimensiones de intervención y competencias adecuadas, fomentar costumbres importantes de crecimiento, cultivar habilidades en particular y promover las condiciones básicas de cada alumno para alcanzar los objetivos educativos y los valores fundamentales que se derivan de ellos.

Definición operacional de la variable 2: Calidad educativa

La calidad educativa se definió operacionalmente mediante las respuestas del cuestionario denominado Cuestionario 02: La calidad educativa constó de 22 criterios estructurados en cinco dimensiones: equidad, relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia. El instrumento tuvo una escala de medición ordinal y se organizó bajo una escala de valoración tipo Likert, siendo los niveles bajo (22-52), medio (53-83), alto (83-110).

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Para llevar a cabo la recopilación de datos fue esencial comenzar por definir quién será la unidad de análisis. Hernández et al. (2014) sostuvieron que corresponde con el grupo o conjunto de todas las instancias que cumplen con ciertas especificaciones o características; por lo que estuvo compuesto en su totalidad por 130 profesores de las instituciones educativas en la UGEL Huarmey.

Criterios de inclusión: Personal que labora en la UGEL Huarmey.

Criterios de exclusión: Personal que este con licencia, permiso o no asistió a trabajar a las instituciones educativas de la UGEL Huarmey.

3.3.2 Muestra

La muestra, según Ñaupas et al. (2018), consiste en la elección de las cualidades y la variabilidad de la población original y que se utiliza para hacer inferencias sobre esta población más amplia. La elección y el tamaño de la muestra fueron fundamentales para avalar la eficacia y la representatividad de los hallazgos recopilados en el estudio; ya que, estudiar o analizar a toda la población en cuestión pudo ser impracticable o costoso. Pero a pesar de ello, la muestra de esta investigación fue la totalidad de profesores en dichas instituciones educativas de la UGEL Huarmey. Esto fue así debido a su nivel de magnitud, por tanto, se llevó la muestra censal para obtener resultados generales, fueron 130 docentes el total de la muestra.

3.3.3 Muestreo

Este estudio tomó una muestra no probabilística por conveniencia. Según Hernández et al. (2014) es un método de selección de muestra en investigaciones y estudios donde los elementos se eligen de manera no aleatoria, sino en función de su conveniencia o accesibilidad para el investigador. En este caso se constituyó por los profesores de los colegios de la UGEL Huarmey.

3.3.4 Unidad de análisis

Los profesores de las instituciones educativas de la UGEL Huarmey fueron la unidad de análisis para esta investigación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Niño (2011), las ejecuciones, métodos o prácticas de investigación se denominan técnicas, y los instrumentos como las partes o materiales que permiten el desarrollo o aplicación de las técnicas de investigación, como el cuestionario en el caso de la técnica de encuesta. La encuesta fue la estrategia de recogida de datos utilizada en este caso, y el instrumento fue el cuestionario. Se ejecutó para investigar la relación entre variables.

Ante esto, Carhuanchó et al. (2019) afirmaron que una encuesta es una estrategia para recabar información formulando preguntas a individuos o grupos de personas. Se caracterizó por ser una herramienta práctica y que se aplica en una sola ocasión. Por otra parte, Carhuanchó et al. (2019) argumentaron que el

cuestionario es un instrumento que recoge una serie de información relativa a un evento, experiencia o un contenido en particular. Sobre esto, Niño (2011) definió que son aquellas cuyas preguntas y respuestas son específicas y concisas, según este tipo de cuestionarios. Siendo así para los docentes de la UGEL Huarmey más fáciles y prácticos de responder y también para el investigador al momento de tabular.

Tabla 1

Ficha técnica del cuestionario sobre liderazgo directivo

Objetivo	Determinar el nivel de liderazgo directivo
Autora	Alvarado Garcia, Violeta
Tipo de instrumento	Escala
Técnica de aplicación	Encuesta
Sujetos muestrales	130 unidades de análisis, los cuales son conformados por docentes de UGEL Huarmey, 2023
Tiempo	20 minutos
Condiciones	Elección de la escala más adecuada
Número de ítems	21
Escala	0. No cumple / 1. Cumple
Escala de medición	Ordinal

Para el instrumento de investigación se tuvo en cuenta el marco teórico, los indicadores, dimensiones e ítems. Su función estructural representa una secuencia de indicaciones planteadas a los integrantes de la muestra, así como una cantidad de ítems que responden a los indicadores y dimensiones de las variables estudiadas. Como resultado, se establecieron 5 categorías de respuesta como: Totalmente en desacuerdo 1, En desacuerdo 2, Ni en desacuerdo ni de acuerdo 3, De acuerdo 4 y Totalmente de acuerdo 5.



Validez del instrumento

En este sentido Hernández, Fernández y Baptista, (2014, 243), afirmaron que un instrumento tiene validez si verdaderamente mide lo que se quiere medir. En ese aspecto los cuestionarios fueron evaluados por tres expertos con grados de magister especialista en: Administración de la Educación, Administración y Gestión Pedagógica y Psicología Educativa, aquellos jueces dieron sus opiniones y sugerencia con la finalidad de mejorar cada instrumento.

Tabla 2

Validez del instrumento liderazgo directivo y sus dimensiones

	Promedio	Promedio de la variable
Mostrar dirección de futuro	0.95	
Desarrollar personas	1	
Rediseñar la organización	0.98	0.97
Gestionar la enseñanza-aprendizaje	0.99	

Nota. Fuente: Elaboración propia.

De la tabla 2, se observó la respuesta de la validez del instrumento liderazgo directivo donde el promedio de la variable fue de 0.97, también se vio el promedio de cada dimensión: en la dimensión mostrar dirección de futuro fue 0.95, en la dimensión desarrollar personas se observó que los ítems fueron correctamente elaborados por lo que se alcanzó el máximo puntaje de 1, así mismo en la dimensión rediseñar la organización fue de 0.98 y de la dimensión gestionar la enseñanza y aprendizaje se alcanzó un puntaje de 0.99.

Confiabilidad del instrumento

Si a un instrumento de medición se le aplica varias veces a la misma persona y genera resultados parecidos, inalterable y acorde, se ha comprobado que fue un instrumento confiable (Hernández, Fernández y Baptista 2014, p. 200).

Tabla 3

Confiabilidad del instrumento liderazgo directivo

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Liderazgo directivo	.957	21

El nivel de confiabilidad del instrumento liderazgo directivo fue 0,957 donde se mostró que el instrumento tuvo una confiabilidad muy alta.

Tabla 4

Ficha técnica del cuestionario sobre calidad educativa

Se diseñó el instrumento teniendo en cuenta el trasfondo teórico operacionalizado, como se muestra en las Dimensiones, Indicadores e Ítems. Presentó una secuencia de indicaciones planteadas a los colaboradores de la muestra, así como una temática de ítems que responden a los indicadores y

Objetivo	Determinar el nivel de calidad educativa
Autora	Alvarado Garcia, Violeta
Tipo de instrumento	Escala
Técnica de aplicación	Encuesta
Sujetos muestrales	130 docentes de UGEL Huarmey, 2023
Tiempo	20 minutos
Condiciones	Elección de la escala más adecuada
Número de ítems	22
Escala	0. No cumple / 1. Cumple
Escala de medición	Ordinal

dimensiones de las variables estudiadas en su representación estructural; como resultado, se establecieron categorías de respuesta como: Totalmente en desacuerdo 1, En desacuerdo 2, Ni en desacuerdo ni de acuerdo 3, De acuerdo 4 y Totalmente de acuerdo 5.



Validez del instrumento

Tabla 5

Validez del instrumento calidad educativa y sus dimensiones

Dimensiones	Promedio	Promedio de la variable
Equidad	1.00	
Relevancia	0.89	
Pertinencia	0.95	0.965037
Eficacia	0.985	
Eficiencia	1	

Nota. Fuente: Elaboración propia.

De la tabla 5, se apreció el resultado de la validez del instrumento calidad educativa donde el promedio de la variable fue 0.965037, también se vio el promedio de cada dimensión respectivamente.

Confiabilidad

Tabla 6

Confiabilidad del instrumento

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Calidad educativa	.861	22

Conforme a los hallazgos que se alcanzaron mediante el indicador del Alfa de Cronbach, arrojó un valor de 0,861 para la variable calidad educativa por lo que se afirmó que el instrumento fue confiable para ser aplicado.



3.5 Procedimientos

En primer lugar, se definió el tema de investigación y el contexto en el que se encuentran las variables relacionadas. En base a esto, se establecieron los objetivos, deben cumplirse tanto los objetivos generales como los específicos. A continuación, se desarrolló una revisión exhaustiva sobre el liderazgo administrativo, la calidad educativa y los resultados académicos, dando lugar a estas dimensiones de las variables de los estudios y sus respectivos indicadores. Posterior a ello, se identificó la población de interés, abarcando los docentes dentro de la UGEL Huarmey, y se empleó un muestreo por conveniencia para seleccionar una muestra representativa de participantes. La adquisición de información se realizó mediante la aplicación de encuestas, siendo cuestionarios con preguntas cerradas en escala de tipo Likert. Los datos recopilados se sometieron a una rigurosa codificación y análisis estadístico con el objetivo de identificar correlaciones significativas del liderazgo directivo y la calidad educativa en esta región. Se emplearon herramientas estadísticas avanzadas y software especializado como el SPSS, expuestas por medio de tablas y gráficos para una mejor comprensión, siendo estos los resultados de la investigación. Seguido a ello se realizaron los debates que contrastaron los resultados con otros estudios, luego se dio paso a las conclusiones del estudio y, como punto culminante, una serie de recomendaciones estratégicas que se derivaron de la investigación y que estuvieron destinadas a informar y guiar a las autoridades educativas de la UGEL, directores, docentes y demás actores involucrados en el desarrollo continuo de la calidad educativa en la UGEL Huarmey en el año 2023.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos se procesaron utilizando programas informáticos como Excel y SPSS. Los hallazgos se mostraron mediante tablas. Esto se logró a través de la estadística descriptiva e inferencial (prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov para identificar la distribución). Las tablas mostraron los resultados de la rho de Spearman sobre la correlación de las dos variables, es decir, de la variable liderazgo directivo con respecto a los aspectos de la variable calidad educativa.

Carhuacho et al. (2019), conceptualizaron la validez del instrumento como la precisión y exactitud con la que este midió las dimensiones, siendo en este



contexto el liderazgo directivo y calidad educativa. Por lo cual fue importante realizar un proceso de validación que incluyó la revisión de expertos, prueba piloto y análisis de constructo para asegurarse de que las preguntas del cuestionario fueron relevantes, apropiadas y capaces de capturar de manera efectiva dichas variables. Para Niño (2011), evaluar la confiabilidad de un cuestionario, se pudo utilizar el método estadístico, como el coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar la consistencia interna de las preguntas del cuestionario. Una alta confiabilidad del instrumento, la estandarización fue crucial para garantizar que las mediciones fueron confiables y que los resultados reflejaron de manera coherente con respecto a la relación entre liderazgo directivo y calidad educativa.

3.7 Aspectos éticos

El respeto, la investigación asistencial, la imparcialidad, la veracidad, la severidad científica, el desarrollo profesional y científica y la responsabilidad fueron algunos de los principios fundamentales a los que se adhirió el código ético de la UCV en materia de investigación. Además, se han tenido en cuenta desde la ética principios como la beneficencia, que se centra en aumentar el conocimiento en la comunidad investigadora; la no maleficencia, que asegura que el estudio no cause daño a ninguna persona relacionada con la investigación; la justicia, que asegura un trato equitativo a todas las personas implicadas en el desarrollo del estudio; y la atribución adecuada, que se centra en referenciar cada concepto o contribución al autor correspondiente; y el consentimiento informado, que también estuvo presente. Para garantizar una estructura adecuada, se han seguido de manera rigurosa las directrices establecidas en el manual sobre el avance de trabajos de investigación proporcionada por el programa de la Universidad César Vallejo a lo largo de todo el documento de este estudio.

IV. RESULTADOS

En este trabajo de investigación se usaron los instrumentos titulados liderazgo directivo y calidad educativa para una muestra de 130 profesores de los colegios de la UGEL Huarmey – Ancash. Los instrumentos desarrollados respondieron a la escala ordinal. También se evidenció mediante tablas los hallazgos de las variables y sus dimensiones.

4.1 procesamiento de datos

Tabla 7

Estadísticos descriptivos de la variable liderazgo directivo y sus dimensiones

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación
Mostrar dirección de futuro	9	25	19,90	3,935
Desarrollar personas	10	30	23,30	4,095
Rediseñar la organización	6	20	15,37	2,821
Gestionar la enseñanza – aprendizaje	6	20	15,37	2,821
LIDERAZGO DIRECTIVO	39	101	82,52	13,263

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Según la tabla 7, la media fue de 82,52 cuyo valor es cercano al puntaje total posible de alcanzar ($X = 101$). Esto permitió evidenciar que los directores desarrollan el liderazgo de manera efectiva demostrando buen desempeño en su cargo. También se observaron los resultados de las dimensiones como *mostrar dirección de futuro* donde la media fue de 19,90 y el mínimo 9, *desarrollar personas* fue de 23,30; así también, *rediseñar la organización* la media fue de 15,37 y el mínimo 6 y *gestionar la enseñanza y aprendizaje* su media también fue de 15,37. Por lo que se concluyó que los directores tienen altos niveles de liderazgo.

En este cuadro se muestran los resultados de la estadística descriptiva de la variable calidad educativa y sus dimensiones que se aplicó a una cantidad de 130 docentes de las instituciones educativas de la UGEL Huarmey – Ancash.

Tabla 8

Estadísticos descriptivos de la variable calidad educativa y sus dimensiones

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación
Equidad	11	30	23,05	3,734
Relevancia	5	20	16,27	2,335
Pertinencia	5	20	16,58	2,417
Eficacia	9	25	20,26	2,854
Eficiencia	6	15	12,83	2,210
CALIDAD EDUCATIVA	41	103	85,28	10,057

Nota. Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 8, el promedio de todas las dimensiones de la variable calidad educativa casi alcanza el valor máximo; donde la media de la dimensión *equidad* fue 23,05 y el mínimo fue 11. La media de *relevancia* fue de 16,27 y el mínimo 5, a su vez la dimensión *pertinencia* obtuvo 16,58 de media y 5 fue el mínimo; como también *eficacia* su mínimo fue 9 y la media fue de 20,26 y por último la dimensión *eficiencia* la media fue 12,83 y el mínimo 6. Acerca de la variable de estudio, la media es de 85,28 cuyo valor es cercano al puntaje total posible de alcanzar ($X = 103$) y el mínimo es 41. Esto permitió evidenciar que la calidad educativa mostró equidad, relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia. Por lo que se concluyó que sí existió calidad educativa en los colegios de la UGEL Huarmey - Ancash.

En la tabla 9, se presentó los resultados del nivel de la variable liderazgo directivo que se aplicó a 130 profesores en los colegios de la UGEL Huarmey – Ancash. Los resultados fueron lo siguiente:

Tabla 9

Distribución de frecuencias sobre el nivel de la variable liderazgo directivo

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
LIDERAZGO DIRECTIVO	Bajo	5	3,3	3,8	3,8
	Medio	32	21,3	24,6	28,5
	Alto	93	62,0	71,5	100,0

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Se evidenció casi la totalidad de los directores se ubicaron en un nivel alto con (71.5%) esto es 93 directores, mientras que en el nivel medio se ubicaron 24,6%, esto hace un total de 32 directores y en el nivel bajo se ubicaron 3,8% que son 5 directores. Se llegó a la conclusión que los directores de los colegios de la UGEL Huarmey demostraron buen liderazgo directivo, supieron desarrollar personas, mostraron dirección de futuro, diseñaron la organización y gestionaron la enseñanza y aprendizaje; por ende, hubo una buena calidad educativa.

Tabla 10

Distribución de frecuencias sobre los niveles de la variable liderazgo directivo

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mostrar dirección de futuro	Bajo	8	5,3	6,2	6,2
	Medio	56	37,3	43,1	49,2
	Alto	66	44,0	50,8	100,0
Desarrollar personas	Bajo	12	8,0	9,2	9,2
	Medio	90	60,0	69,2	78,5
	Alto	28	18,7	21,5	100,0
Rediseñar la organización	Bajo	3	2,0	2,3	2,3
	Medio	60	40,0	46,2	48,5
	Alto	67	44,7	51,5	100,0
Gestionar la enseñanza - aprendizaje	Bajo	8	5,3	6,2	6,2
	Medio	46	30,7	35,4	41,5
	Alto	76	50,7	58,5	100,0

Nota. Fuente: Elaboración propia.

De la tabla 10 se evidenció los resultados de los niveles de cada dimensión. Para la dimensión mostrar dirección de futuro 6,2% docentes afirmaron que hay un nivel bajo, mientras que 50,8% profesores afirmaron que se encontró en el nivel alto. También para la dimensión desarrollar personas, se desprendió que el 9,2% docentes concretaron que existió un nivel bajo, mientras que 90 profesores afirmaron que la dimensión se encontró en el nivel medio. A su vez en la tercera dimensión se evidenció que la mayoría de los docentes (51,5%) afirmaron que hay un nivel alto y 3 docentes afirmaron que la dimensión se encontró en un nivel bajo. Finalmente, la dimensión gestionar la enseñanza-aprendizaje 6,2% docente

afirmaron un nivel bajo para la dimensión, mientras que 58,5% docentes afirmaron un nivel alto para la dimensión.

Tabla 11

Distribución de frecuencias sobre el nivel de la variable calidad educativa

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CALIDAD EDUCATIVA	Bajo	2	1,3	1,5	1,5
	Medio	42	28,0	32,3	33,8
	Alto	86	57,3	66,2	100,0

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Se apreció el nivel de los hallazgos de la variable calidad educativa en los colegios de la UGEL Huarmey – Ancash – 2023. Donde, 1,5%; es decir 2 profesores afirmaron que hubo bajo nivel en esta variable; mientras que 32,3% es decir 42 docentes afirmaron un nivel medio para la variable calidad educativa, el 66,2% es decir (86) docentes afirmaron que se encontró en un nivel alto. En conclusión, se varios docentes afirmaron que la variable estuvo en un nivel alto. Esto evidenció que hay una buena calidad educativa en los colegios de la UGEL Huarmey.

Tabla 12

Distribución de frecuencias sobre los niveles de la variable calidad educativa

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Equidad	Bajo	3	2,0	2,3	2,3
	Medio	65	43,3	50,0	52,3
	Alto	62	41,3	47,7	100,0
Relevancia	Bajo	2	1,3	1,5	1,5
	Medio	29	19,3	22,3	23,8
	Alto	99	66,0	76,2	100,0
Pertinencia	Bajo	3	2,0	2,3	2,3
	Medio	27	18,0	20,8	23,1
	Alto	100	66,7	76,9	100,0
Eficacia	Bajo	4	2,7	3,1	3,1
	Medio	70	46,7	53,8	56,9
	Alto	56	37,3	43,1	100,0
Eficiencia	Bajo	6	4,0	4,6	4,6
	Medio	44	29,3	33,8	38,5
	Alto	80	53,3	61,5	100,0

Nota. Fuente: Elaboración propia.

De la tabla 12 se desprende que 3 docentes se encuentran en un nivel bajo en la equidad, 65 docentes en un nivel medio y un 47,7% en un nivel alto de equidad. El 1.5% de docentes afirmaron que existió un nivel bajo de relevancia; mientras que 99 docentes sostuvieron que la dimensión se encontró en el nivel alto. También, 76,9% de docentes se encuentran en un nivel alto para la pertinencia; mientras que 3 docentes en el bajo nivel para esta dimensión. Igualmente, 3,1% de docentes afirmaron que la dimensión eficacia se encontró en un nivel bajo; mientras

que 56 docentes afirmaron que la dimensión se ubicó en el nivel alto. Finalmente, la dimensión eficiencia, 6 docentes afirmaron que se encontró en un nivel bajo; mientras que 61,5% afirmaron que la dimensión se encontró en un nivel alto.

4.2. Resultados a nivel inferencial

Prueba de normalidad

Ha: Las informaciones no se distribuyen de manera normal.

Ho: Las informaciones se distribuyen de manera normal.

Se usó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov por ser considerado la muestra como grande (130 encuestados).

La población fue mayor a 100, con una significancia en nivel de confianza de 0.95 y un margen de error de 0.05.

Tabla 13

Prueba KS

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl.	sig	Estadístico	gl	sig
LIDERAZGO DIRECTIVO	,082	130	,000°	,915	130	,000°
CALIDAD EDUCATIVA	,070	130	,000°	,917	130	,000°

Fuente: programa SPSS

El valor de la significancia fue $p \leq 0.05$ se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la alterna.

En este trabajo ambas variables obtuvieron valores menores a 0.05, donde se presentó una distribución no normal. Se concluyó al no haber normalidad, el estadístico correlacional paramétrico fue de Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la calidad educativa en la UGEL Huarmey, Ancash, 2023.

Ha: Si existe relación significativa entre el liderazgo directivo y calidad educativa en la I.E. de la UGEL Huarmey, Ancash, 2023.

Ho: No existe relación entre el liderazgo directivo y calidad educativa en la IE de la UGEL Huarmey, Ancash, 2023.

Tabla 14

Correlación de Rho de Spearman entre las variables de liderazgo directivo y calidad educativa

		Liderazgo directivo	Calidad educativa
Liderazgo directivo	Correlación de Rho de Spearman	1	,641**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	130	130
Calidad educativa	Correlación de Rho de Spearman	,641**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	130	130

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

De la tabla 14 la interpretación de Correlación de Rho de Spearman, fue la siguiente: El coeficiente de correlación entre la variable liderazgo directivo y calidad educativa fue 0,641. Además, $p = 0,000 < 0.05$, se rechazó Ho y no se rechazó la Ha, por ende, se afirmó que si existió una correlación significativa moderada entre la V1 y V2.

Hipótesis específicas

Primera hipótesis

Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y equidad en las IE de la UGEL Huarmey.

Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y equidad en la IE de la UGEL Huarmey.

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y equidad en la IE de la UGEL Huarmey.

Tabla 15

Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión equidad y la primera variable

		Liderazgo directivo	Equidad
Liderazgo directivo	Correlación de Rho de Spearman	1	,563**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	130	130
Equidad	Correlación de Rho de Spearman	,563**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	130	130

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

De la tabla 15 la interpretación de Correlación de Rho de Spearman, fue la siguiente:

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la variable liderazgo directivo y la dimensión equidad fue 0.563. Además, $p= 0.000 < 0.05$, se rechazó Ho y se aceptó la Ha, por consiguiente, existió una correlación significativa entre la variable liderazgo directivo y la dimensión equidad.

Segunda hipótesis

Existe relación significativa entre la variable liderazgo directivo y la dimensión relevancia en las IE de la UGEL Huarmey.

Ha: Existe relación significativa entre la variable liderazgo directivo y la dimensión relevancia en las IE de la UGEL Huarmey.

Ho: No existe relación significativa entre la variable liderazgo directivo y la dimensión relevancia en las IE de la UGEL Huarmey.

Tabla 16

Correlación Rho de Spearman entre la dimensión relevancia y la primera variable

		Liderazgo directivo	Relevancia
Liderazgo directivo	Correlación Rho de Spearman	1	,570**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	130	130
Relevancia	Correlación Rho de Spearman	,570**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	130	130

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

De la tabla 16 la interpretación de Correlación de Rho de Spearman, fue la siguiente:

Entre la dimensión relevancia y variable liderazgo directivo el coeficiente de correlación fue 0.570. Asimismo, $p = 0.000 < 0.05$, se rechazó H_0 y se aceptó la H_a , por consiguiente, existió una relación significativa de correlación entre la variable liderazgo directivo y la dimensión relevancia en los colegios de la UGEL Huarmey.

Tercera hipótesis

Existe relación significativa entre la variable liderazgo directivo y la dimensión pertinencia en la IE de la UGEL Huarmey.

Ha: Existe relación significativa entre la variable liderazgo directivo y la dimensión relevancia en la IE de la UGEL Huarmey.

Ho: No existe relación significativa entre la variable liderazgo directivo y la dimensión pertinencia en las IE de la UGEL Huarmey.

Tabla 17

Correlación Rho de Spearman entre la dimensión relevancia y la primera variable

		Liderazgo directivo	Pertinencia
Liderazgo directivo	Correlación Rho de Spearman	1	,559**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	130	130
Pertinencia	Correlación Rho de Spearman	,559**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	130	130

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

De la tabla 17 la interpretación de correlación de Rho de Spearman, fue la siguiente:

Entre la dimensión pertinencia y la variable liderazgo directivo el coeficiente de correlación fue 0.559. Asimismo, $p = 0.000 < 0.05$, se aceptó la Ha y se rechazó la Ho, por consiguiente, si existió una significativa correlación entre la variable liderazgo directivo y la dimensión pertinencia.

Cuarta Hipótesis

Existe relación significativa entre la variable liderazgo directivo y la dimensión eficacia en las IE de la UGEL Huarmey.

Ha: Existe relación significativa entre la variable liderazgo directivo y la dimensión eficacia en la IE de la UGEL Huarmey.

Ho: No existe relación entre la variable liderazgo directivo y la dimensión eficacia en la IE de la UGEL Huarmey.

Tabla 18

Correlación Rho de Spearman entre la dimensión eficacia y la primera variable

Correlaciones

		Liderazgo directivo	Eficacia
Liderazgo directivo	Correlación Rho de Spearman	1	,388**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	13	130
Eficacia	Correlación Rho de Spearman	,388**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	130	130

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

De la tabla 18 la interpretación de Correlación de Rho de Spearman, fue la siguiente:

La dimensión eficacia y la variable liderazgo directivo su coeficiente de correlación fue 0.388. Asimismo, $p = 0.000 < 0.05$, aquí aceptó la Ha y se rechazó la Ho, por consiguiente, se observó que si existió una correlación significativa moderada.

Quinta hipótesis

Existe relación significativa entre la variable liderazgo directivo y la dimensión eficiencia en la IE de la UGEL Huarmey.

Ha: Existe relación significativa entre la variable liderazgo directivo y la dimensión eficiencia en la IE de la UGEL Huarmey.

Ho: No existe relación entre la variable liderazgo directivo y la dimensión eficiencia en la IE de la UGEL Huarmey.

Tabla 19

Correlación Rho de Spearman entre la dimensión eficiencia y la primera variable

		Liderazgo directivo	Eficiencia
Liderazgo directivo	Correlación Rho de Spearman	1	,431**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	130	130
Eficiencia	Correlación Rho de Spearman	,431**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	130	130

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

De la tabla 19 la interpretación de correlación de Rho de Spearman, fue la siguiente:

Entre la variable liderazgo directivo y la dimensión eficiencia el coeficiente de correlación fue 0.431. Asimismo, $p= 0.000 < 0.05$, por lo tanto, aquí se rechazó la Ho y aceptó la Ha, entonces existió una correlación significativa moderada entre la variable liderazgo directivo y la dimensión eficiencia en las instituciones educativas de la UGEL Huarmey.

V. Discusión

Se planteó como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo directivo y la calidad educativa en la UGEL Huarmey, Ancash, 2023. Por ello, mediante la prueba de Kolmogorov se desarrolló una hipótesis general, donde se evidenció que las dos variables obtuvieron valores menores a 0.05, por lo que se observó que presentaron distribución no normal las variables. El objetivo expuesto se sustentó en la hipótesis general; ya que se evidenció una correlación moderada positiva de Rho de Spearman = 0.641; $p= 0.000$.

Estos resultados coincidieron con el trabajo realizado por Jiménez (2022), indicó que, en el entorno investigado, el dominio directivo y la calidad poseyeron un vínculo relevante y positivo. En consecuencia, en una escuela pública de Puquio, el valor de correlación de 0,753 mostró una correspondencia relevante muy alta entre las variables. Además, la hipótesis alternativa fue apoyada por la significación bilateral de 0,000, que es menor a 0,05, lo que indicó que ambas variables estuvieron relacionadas en ese contexto. En suma, se determinó que la primera variable y la calidad educativa en esta institución estuvieron significativa y favorablemente correlacionados. Así mismo el estudio de Sánchez (2021), descubrió que los niveles más altos de liderazgo directivo estuvieron asociados con un mayor rendimiento docente entre los profesores de la UGEL Virú. Por ello se planteó un modelo de liderazgo directivo que enfatizó tres elementos esenciales, comunicación, confianza y competencia digital con el objetivo de mejorar la efectividad docente en el trabajo a distancia. Del mismo modo, Contreras (2023), indicó la presencia de una correspondencia entre las variables investigadas, donde señaló que se detectó una correlación entre el grado de liderazgo del director y la excelencia educativa de los maestros en los centros de enseñanza de la UGEL Pangoa. Los hallazgos se presentaron en la tabla con un valor de Rho igual a 0.315 y un valor p igual a 0.000, lo que respaldó el rechazo de la hipótesis nula (H_0) y la aceptación de la hipótesis alternativa (H_a). Como también en la tesis de Maya et al. (2019), mostraron una fuerte relación de estas variables, apoyando la teoría de que la variable "X" afectó positivamente al estándar educativo, actuando las dimensiones afectiva y asertiva como elementos determinantes, democráticos y participativos que poseyeron los agentes dentro del estilo de liderazgo.



Por otra parte, en Ecuador, Barba y Delgado (2021), mostraron una correspondencia importante del análisis general de las variables en cuestión. En suma, la función del director no pudo evaluarse de forma aislada o aislada de cualquier otra área de la administración escolar. Más bien, el papel del director debió evaluarse a la luz de sus cualidades de liderazgo y su competencia para mejorar el proceso educativo. El dominio directivo tuvo un gran influjo en los resultados del aprendizaje, esto significa que existió una excelente gestión educativa. También Dávila (2023), mostró los resultados, que el 56% de los docentes calificaron negativamente el liderazgo administrativo y el 58% la variable calidad de la enseñanza. Todo ello, permitieron determinar la objetividad de una analogía con un grado de confianza del 95%. El índice de Spearman fue 0,915, esto significó la asociación directa y explicativa. Por ello, se exhortó al director fomentar una comunicación asertiva, diseñar actividades con una perspectiva visionaria e innovadora, y promover una cultura profesional sólida en la escuela, nutrir el respeto y fomentar el compañerismo recíproco entre todos los integrantes.

Por otro lado, el estudio realizado por Uzman y Maya (2019), arrojaron una asociación positiva muy débil, bajo un índice de correspondencia perteneciente a Pearson que oscilaba entre 0,01 y 0,19. Estos resultados demostraron que los docentes participaron en una planificación activa y centrada en la excelencia cuando están bajo un liderazgo directivo participativo, especialmente cuando se adopta un enfoque de liderazgo organizacional que promueve directamente la calidad. Entre los hallazgos se encontró una correlación entre la autoestima y la satisfacción vital y el autoliderazgo general. Por lo que Carlyle (1840), declaró que los grandes líderes, nacen con atributos y cualidades innatas que los predisponen al liderazgo, no se hacen. Según esta teoría, los líderes son figuras heroicas y casi míticas, con características únicas como la confianza, el carisma, la inteligencia y habilidades sociales sobresalientes. A su vez Burns (1978), se centró en el intercambio entre líderes y seguidores. En el liderazgo directivo, los directores crean reglas y expectativas claras y premian el cumplimiento de los esfuerzos de sus colaboradores, lo que puede ser relevante en un entorno escolar donde la disciplina y la conformidad con las políticas son importantes. Por otra parte, Muriel (2021), sostuvo que la comunicación entre la situación y el estilo del líder es esencial para un buen liderazgo, siendo en algunas situaciones educativas, donde



se pide una toma de decisiones rápida y una supervisión estricta, un liderazgo directivo puede ser la mejor opción. Por otro lado, Edwards Deming desarrollada a mediados del siglo XX, se centró en principios de liderazgo para mejorar la calidad y la productividad en las instituciones educativas. A su vez que la variable calidad educativa, también según Caro y Kárpava (2020), adquirieron las metas de la enseñanza y los principios que de ella se derivan, donde definió como un proceso que incluye la construcción del cambio de la pedagogía en un contexto formativo, abordando aspectos como las dimensiones frecuentes de mediación, las convenientes competencias, las costumbres esenciales para el progreso, las habilidades concretas y las destrezas fundamentales de cada estudiante. Como también Bonilla et al. (2022), argumentó que la calidad de la educación es superior de las temáticas que se imparten; se relaciona con la forma en que se enseña y cómo se motiva a los estudiantes a aprender y desarrollarse como seres individuales.

También, se consideró necesario recalcar que, en la prueba de hipótesis específica, todas las dimensiones de la variable Calidad Educativa como Equidad, Relevancia, Pertinencia, Eficacia y Eficiencia, tuvieron correlación con la variable Liderazgo directivo en distintos niveles en las instituciones educativas de la UGEL Huarmey, donde mostraron una correlación moderada significaba.

En mención al objetivo específico; el primer objetivo fue determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y equidad en la UGEL Huarmey, Ancash. Por esto se planteó la hipótesis en busca de relación y se manifestó el coeficiente de correlación rho de Spearman entre la dimensión equidad y liderazgo directivo es $r = 0,563^{**}$ indicó notoriamente una correlación positiva moderada; de la misma forma, si $p = 0.000$ fue inferior a $0,05$, por lo tanto, se manifestó que el liderazgo directivo tuvo relación positiva moderada con la dimensión equidad en las instituciones educativas de la UGEL Huarmey. Como también en su estudio Pastrana et al. (2019), examinaron a fondo los desafíos y oportunidades que enfrenta el sistema educativo chileno en su esfuerzo por alcanzar una mayor equidad. Los autores identificaron elementos clave que hacen perdurable la inequidad y sugirieron estrategias y políticas concretas para enfrentar estos retos. Para Caro y Kárpava (2020), la equidad se refirió a la búsqueda de igualdad de oportunidades y entre ellos la educación gratuita hacia los estudiantes,



independiente de sus condiciones personales, socioeconómicas, étnicas, culturales o de otro tipo. El objetivo fue asegurar que cada estudiante acceda de manera justa a una educación de excelencia y una oportunidad justa de tener éxito en sus esfuerzos académicos, sin importar sus diferencias individuales o contextuales, siendo la equidad un principio fundamental en los estándares educativos, ya que se esfuerza por ofrecer a todos los estudiantes la oportunidad de mejorar sus habilidades, conocimientos y competencias al máximo de su potencial.

De la misma forma, el objetivo específico 2, fue determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y relevancia en la UGEL Huarmey, Ancash, donde mostró que el coeficiente de correlación de $r = 0,570^{**}$; se manifestó que el liderazgo directivo se relacionó de manera positiva moderada con la dimensión relevancia en las instituciones educativa de la UGEL Huarmey de la misma forma, si $p = 0.000$ es inferior a $0,05$, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Por otro lado, Sánchez y Valenzuela (2020), han identificado que una porción considerable de estudiantes no cumplió con los niveles básicos de competencia, evidenciando así deficiencias en la calidad de la educación. Se observaron también carencias en la estructura y enfoque de la planificación académica, un uso insuficiente de estrategias pedagógicas innovadoras y una variedad limitada de recursos. Estos resultados resaltaron la necesidad de un liderazgo directivo más eficaz para fortalecer estos aspectos. Además, se señalaron problemas relacionados con la disciplina y el compromiso académico de los estudiantes, así como tácticas de enseñanza que impactaron negativamente el entorno educativo y el éxito de los alumnos. Por lo cual Caro y Kárpava (2020), indicó que la relevancia es la capacidad de la educación para ser significativa y aplicable en la vida de los estudiantes.

De igual manera, el objetivo específico 3; fue determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y pertinencia en la UGEL Huarmey, Ancash, se mostraron que el coeficiente de correlación de $r = 0,559^{**}$ donde se vio notoriamente una correlación moderada; de igual forma, si $p = 0.000$ fue inferior a $0,05$, se rechazó la hipótesis nula y se afirmó la hipótesis alternativa, en tal sentido: existió relación entre la variable liderazgo directivo y la dimensión pertinencia en las instituciones educativas de la UGEL Huarmey. Así mismo de acuerdo a Caro y Kárpava (2020), se refirieron que la pertinencia es la adecuación y la correspondencia de la



educación con las necesidades, los objetivos y las demandas de los estudiantes, la sociedad y el entorno en el que se encuentra. Como también Touriñán (2022), expuso que una educación pertinente se adapta a las realidades y los desafíos actuales y futuros, asegurando que lo que se enseña y cómo se enseña sea relevante y útil. Por lo tanto, una educación pertinente es esencial para asegurar que la educación cumpla su propósito de preparar a los individuos para una colaboración activa y significativa en la sociedad y afrontar los retos de un mundo en permanente evolución (Menacho et al., 2021). Por último, Carriazo et al. (2020), sostuvieron que la educación pertinente se enfoca en una adquisición de conocimientos, destrezas y competencias que tengan una aplicación práctica y sean pertinentes para los objetivos y metas de los alumnos, así como para las demandas de la sociedad y el lugar de trabajo. Se concluyó que la educación pertinente se centró en una adquisición de conocimientos, destrezas y competencias, que tengan una aplicación práctica y sean coherentes para los objetivos y metas de los estudiantes.

Así mismo, el objetivo específico 4; fue determinar la relación entre el liderazgo directivo y eficacia en la UGEL Huarmey, Ancash, donde se observó una correlación débil ($r= 0,388$); de igual forma, si $p=0.000$ entonces fue inferior a $0,05$, donde se rechazó la hipótesis nula y se afirmó la hipótesis alternativa. En tal sentido, existió relación entre la variable liderazgo directivo y la dimensión eficacia en las instituciones educativas en la UGEL Huarmey. Por otro lado, Caro y Kárpava (2020) mencionaron que la eficacia es la capacidad de un sistema educativo, institución educativa o programa educativo para alcanzar los propósitos previamente establecidos de una forma exitosa y eficaz. En otras palabras, la eficacia se relacionó con la capacidad de producir resultados positivos y medibles en términos de aprendizaje y desarrollo de los estudiantes, teniendo en cuenta los recursos disponibles y el tiempo invertido. Siendo esta indispensable para asegurar que la inversión en educación, ya sea a nivel gubernamental, institucional o individual, produzcan resultados positivos y beneficiosos para los estudiantes y la casta en general (Carriazo et al., 2020).

Por otra parte se tuvo, el objetivo específico 5; que fue determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y eficiencia en la UGEL Huarmey, Ancash, donde se mostró que el coeficiente de correlación de $r= 0,431^{**}$ indicó



claramente una correlación casi moderada; también se observó que $p=0.000$ fue inferior a 0,05, donde se rechazó la hipótesis nula y se afirmó la hipótesis alternativa, en tal sentido existió relación entre la variable liderazgo directivo y la dimensión eficiencia en las instituciones educativas en la UGEL Huarmey. Por otro lado, según el estudio realizado por García y colaboradores se descubrió que una fracción importante de los estudiantes no cumplía con los estándares esenciales de competencia, lo que reflejó un déficit en la calidad de la enseñanza. También se detectaron deficiencias en la planificación y en los métodos académicos, así como en la ejecución de estrategias pedagógicas. Estos resultados resaltaron la urgencia de contar con un liderazgo directivo más competente para solucionar estas carencias. Igualmente, se notaron problemas de disciplina y compromiso académico entre los estudiantes, además de tácticas de enseñanza poco efectivas que impactaron negativamente en el entorno educativo y en el logro académico de los estudiantes. Así mismo Caro y Nuñez (2019), en su investigación han identificado problemas en la estructuración y métodos de planificación académica, así como en la implementación de estrategias pedagógicas y de evaluación. Esto sugirió la necesidad de un liderazgo más competente en la dirección educativa. En el estudio también se ha notado una gestión deficiente de la disciplina en las aulas y tácticas de enseñanza ineficaces, que perjudican el entorno educativo y el éxito de los estudiantes. Estos descubrimientos remarcaron la relevancia de un liderazgo que fomente un ambiente escolar positivo, la participación activa de los padres y una planificación y administración educativa efectiva. Caro y Kárpava (2020), argumentaron que la eficiencia es la gestión adecuada y controlada de los bienes proporcionados por las autoridades regionales a las escuelas gubernamentales, con el propósito de que se empleen para perfeccionar la calidad de la educación en cada institución a nivel nacional. Se consideró lo dicho por Touriñán (2022), la eficiencia es un aspecto fundamental en la calidad educativa fue la necesidad de evaluar en qué medida la prestación de servicios públicos es adecuada, teniendo en cuenta los derechos de las personas y asegurando que sus esfuerzos sean debidamente evaluados y recompensados. Por último Delgado et al. (2021), aportó que la eficiencia se demuestra cuando la institución educativa administra sus presupuestos de manera efectiva, asignando recursos financieros de manera estratégica para garantizar que se cubran las necesidades educativas de manera



equitativa y efectiva, y utilizando el tiempo de enseñanza y aprendizaje de manera efectiva, minimizando las interrupciones y maximizando las oportunidades de aprendizaje junto al costo y beneficio de las intervenciones educativas.

VI CONCLUSIONES

Primero: Con respecto al objetivo general, se obtuvo una correlación de 0.641 por lo que se concluyó, que existió una correlación significativa moderada entre el liderazgo directivo y calidad educativa en las instituciones educativas de la UGEL Huarmey. Tuvo aceptación la hipótesis general de la investigación.

Segundo: Se llegó a la conclusión, que existió una correlación significativa moderada entre la dimensión equidad y liderazgo directivo. Donde se obtuvo una correlación de 0,563. Donde se aceptó la hipótesis específica en la investigación.

Tercero: Se concluyó, que existió una correlación significativa moderada entre la dimensión de relevancia y liderazgo directivo. Donde se observó una correlación de 0,570. Aceptándose la hipótesis específica en la investigación.

Cuarto: Se concluyó, que existe una correlación significativa moderada entre la dimensión pertenencia y liderazgo directivo. Donde se obtuvo una correlación de 0,559. Aprobándose la hipótesis específica en la investigación.

Quinto: Se concluyó, que existe una correlación significativa débil entre la dimensión de eficacia y liderazgo directivo. Donde se manifestó una correlación de 0,388. Aprobándose la hipótesis específica en la investigación.

Sexta: Se concluyó, que existe una correlación significativa moderada entre la dimensión de eficiencia y liderazgo directivo. Donde se manifestó una correlación de 0,431. Aprobándose la hipótesis específica en la investigación.



VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda a las autoridades del MINEDU continuar con talleres de actualización a los directivos con el tema del Liderazgo directivo, para un buen manejo de empoderamiento de sus funciones a través un enfoque pedagógico que involucre en la calidad educativa para un buen aprendizaje de los estudiantes.

Segundo: Se recomienda al director y personal administrativo de la UGEL Huarmey, proponer estrategias de Liderazgo directivo y Calidad educativa con proyectos de innovación; siendo un reto y prioridad para los docentes.

Tercero: Al director, se recomienda implementar el intercambio administrativo experiencial con instituciones emblemáticos, mediante la metodología y la didáctica en aquellos profesores en los que se ha detectado baja calidad educativa hacia sus estudiantes.

Cuarto: A los profesores se le recomienda revisar las normativas directivas que debe ejercer un director como un buen líder pedagógico para así sumarse al logro de los objetivos institucionales.



REFERENCIAS

- Abellán, L. y Fernández C. (2023). Análisis de la satisfacción de la actividad docente medida a través del alumnado en contextos universitarios siguiendo el Modelo de Calidad de Situación Educativa. *Revista Complutense de Educación*, 34(4), 821-831. <https://doi.org/10.5209/rced.80155>
- Asbari, M., Budi, P. & Budi, A. (2020). Elitical and antidemocratic transformational leadership critics: is it still relevant? (A literature study). *International journal of social, policy and law*, 1(1), 12-16. <https://doi.org/10.8888/ijospl.v1i1.10>
- Auccaylla, S. (2019). *Liderazgo Directivo y Calidad Educativa en una Institución Educativa Pública, 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38943>
- Azam, M., & Syaliza, F. (2022). A literature review on distributive leadership practices in malaysian educational institutions. *International Journal of Mechanical Engineering*, 7(4), 113-124. https://kalaharijournals.com/resources/Special%20Issue-4_15.pdf
- Barba, L. & Delgado, K. (2021). Gestión escolar y liderazgo del directivo: aporte para la calidad educativa. *Educare*, 25(1), 284-309. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v25i1.1462>
- Bonilla, S., Barbecho, N. & Coronel, C. (2022). Calidad educativa en el Ecuador: un estudio bibliométrico: Educational quality in Ecuador: a bibliometric study. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 7(21), (126-142). <https://doi.org/10.36791/tcg.v7i21sept-dic.184>
- Carhuancho, I., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M. & Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística*. UIDE.
- Caro, F. & Kárpava, A. (2020). La calidad educativa, un análisis desde la violencia en Colombia. *Revista Espacios*, 41(18), 27.
- Carriazo, C., Perez, M. & Gaviria, K. (2020). Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(3). <https://doi.org/10.5281/zenodo.3907048>
- Casas, A. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 13(1), 51-60. <https://doi.org/10.33554/riv.13.1.171>



- Chacón, J. & Rugel, S. (2018). Artículo de Revisión. Teorías, Modelos y Sistemas de Gestión de Calidad. *Revista espacios*, 39(50), 14. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n50/18395014.html>
- Contreras, B. (2019). Incidencia de la gestión escolar y liderazgo en las instituciones educativas: Perspectiva de análisis. *Daena. International Journal of Good Conscience*, 14(1), 52-68. <https://bit.ly/3XTd8sh>
- Contreras, G. (2023). *Liderazgo directivo y calidad educativa en las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110332>
- Dávila, M. (2023). *Liderazgo directivo y calidad educativa en una institución educativa pública secundaria de Chiclayo* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/105420>
- Delgado, P., Rodríguez, J. y Torres, J. (2021). Mejora de las prácticas orientadoras desde la revisión sistemática de estudios sobre eficacia escolar. *Revista española de orientación y psicopedagogía*, 32(3), 93-111. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/222307/Mejora.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Espinoza, E., Ramírez, V., Vildoso, J., & Berroncal, S. (2021). El liderazgo directivo y la calidad de los aprendizajes estudiantes egresados de las instituciones educativas de la red 13 - UGEL - 04, Comas. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(2), 1-23. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2586/2624>
- Fonsén, E. & Soukainen, U. (2020). Sustainable Pedagogical Leadership in Finnish Early Childhood Education (ECE): An Evaluation by ECE Professionals. *Early Childhood Education Journal*, 48, 213-222. <https://doi.org/10.1007/s10643-019-00984-y>
- Hallinger, P. (2019). Science Mapping The knowledge base on educational leadership and management from the emerging regions of Asia, Africa and Latin America, 1965–2018. *Educational Management Administration & Leadership*, 48(2), 209-230. <https://doi.org/10.1177/1741143218822772>



- Hellström, L., & Hagquist, C. (2019). School effectiveness in Sweden: psychometric properties of an instrument to measure pedagogical and social climate (PESOC) focusing on pedagogical leadership. *International Journal of Leadership in Education*, 24(6), 855-875. <https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1623921>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6^{ta} ed.). McGRAW-HILL Education.
- Ibarra, D. (2022). El liderazgo pedagógico del director escolar en la mejora de la calidad educativa. *Revista Formación Estratégica*, 6(2). <https://bit.ly/3HoAUXF>
- Jimenez, J. (2022). *Liderazgo directivo y la calidad educativa en una Institución Educativa Pública de Puquio, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/98145>
- Kemethofer, D., & Helm, C. (2022). Does educational leadership enhance instructional quality and student achievement? The case of Austrian primary school leaders. *International Journal of Leadership in Education*, 1-25. <https://doi.org/10.1080/13603124.2021.2021294>
- Kurpiela, S. & Teuteberg, F. (2022). Strategic planning of product-service systems: A systematic literature review. *Journal of Cleaner Production*, 338(1), 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.130528>
- Levinson, M., Geron, T. & Brighthouse, H. (2022). Conceptions of Educational Equity. *AERA Open*, 8(1), 1-12. <https://doi.org/10.1177/23328584221121344>
- Lugo, N. & Villasmil, J. (2019). Liderazgo directivo como factor de mejoramiento en la calidad educativa. *Episteme Koinonia. Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*, 2(4), 4-29. <https://bit.ly/3QXVAc4>
- Ma, Y., Chen, J., Cao, D. & Xiong, L. (2022). Verification and Validation Methods for Decision-Making and Planning of Automated Vehicles: A Review. *IEEE Transactions on Intelligent Vehicles*, 1-20. <https://doi.org/10.1109/TIV.2022.3196396>
- Madani, R. (2019). Analysis of educational quality, a goal of education for all policy. *Higher Education Studies*, 9(1), 100. <https://doi.org/10.5539/hes.v9n1p100>



- Maya, E., Aldana, J. & Isea, J. (2019). Liderazgo directivo y educación de calidad. *Cienciamatria*, 5(9), 114-129. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.102>
- Menacho, I., Cavero, H., Orihuela, M., y Flores, G. (2021). Variables que inciden en la calidad educativa en un contexto de crisis sanitaria en instituciones educativas públicas de Comas. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 1037. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1037>
- Meza, M., Meza, C., Morales, G., León, C., Mayshuásca, V., Gavino, M., & Guitiérrez, E. (2021). Liderazgo directivo y la calidad educativa en la institución educativa Jose Antonio Encinas UGEL 15. *Revista científica Multidisciplinar Ciencia Latina*, 5(24), 5989. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.754
- Mohira, T. (2021). Types of person-centered technology in the educational process. *TECHMIND*, 105-107. <https://papers.econferenceglobe.com/index.php/ecg/article/view/283>
- Muriel, R. (2021). *Liderazgo en acción: Cómo construir confianza en la organización*. Autores de Argentina.
- Murillo, R. (2020). *Liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá, Colombia* [Tesis de maestría, Universidad del Rosario]. Repositorio Institucional E-docUR. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/30221>
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación*. Ediciones de la U.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5^{ta} ed.). Ediciones de la U.
- Ordoñez, C., Castillo, D., Ordoñez, A. & Orbe, M. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4(1).
- Ordoñez, E. (2022). *Liderazgo pedagógico directivo y calidad de la gestión escolar en la Institución Educativa 16478, San Ignacio, Cajamarca* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79053/Ordo%20c3%b1ez_DEZ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y



- Quispe, E. (2020). *Liderazgo directivo y calidad educativa de los docentes en la institución educativa N° 0025 Ate, 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46140>
- Reed, B., Klutts, A. & Mattingly, J. (2019). A Systematic Review of Leadership Definitions, Competencies, and Assessment Methods in Pharmacy Education. *American Journal of Pharmaceutical Education November, 83(9)*, 7520. <https://doi.org/10.5688/ajpe7520>
- Rosari, R. (2019). Leadership definitions applications for lecturers' leadership development. *Journal of Leadership in Organizations, 1(1)*, 17-28. <https://doi.org/10.22146/jlo.42965>
- Salvador, E. & Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente. *Revista de investigaciones altoandinas, 20(1)*, 115-124. <https://doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Sánchez, P. (2021). *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56463>
- Sokal, L., Woloshyn, D. & Wilson, A. (2022). Investigating student teaching directors' definitions of "teacher" and paradigms of disability in Canadian teacher education programs. *Alberta Journal of Educational Research, 68(1)*, 37-49. <https://doi.org/10.11575/ajer.v68i1.70328>
- Tipacti, C. & Flores, N. (2012). *Metodología de la investigación en ciencias neurológicas*. Imprenta Unión.
- Touriñán, J. (2022). Construyendo educación de calidad desde la pedagogía. *Sophia, colección de Filosofía de la Educación, 32*, 41-92. <https://doi.org/10.17163/soph.n32.2022.01>
- Tulumba, D. (2022). *Gestión Administrativa y Calidad del Servicio en el Banco de la Nación de Pucallpa, 2019* [Tesis de maestría, Universidad de Ucayali]. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5706>
- UNESCO. (2020). *La UNESCO pide potenciar el liderazgo y la innovación docente para avanzar en la educación*. <https://www.educaweb.com/noticia/2020/10/05/unesco-pide-potenciarliderazgo-innovacion-docente-19321/>



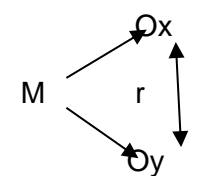
- Uzman, E. & Maya, Í. (2019). Self-leadership strategies as the predictor of self-esteem and life satisfaction in university students. *International journal of progressive education*, 15(2), 78-90.
<https://doi.org/10.29329/ijpe.2019.189.6>
- Valbuena, C. (2021). La convivencia escolar y la calidad educativa en educación primaria: School coexistence and educational quality in primary education. *Revista Electrónica en Educación y Pedagogía*, 6(10), 141-151.
<https://doi.org/rev.electron.educ.pedagog22.0406109>



ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia de variables

Título: Liderazgo directivo y calidad educativa en la Ugel Huarmey, Ancash 2023

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de investigación: Básica • Nivel de investigación: correlacional • Diseño y esquema de investigación: no experimental transversal  <p>Variables: Liderazgo directivo y calidad educativa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población 130 docentes de UGEL Huarmey • Muestra: 130 docentes de UGEL Huarmey
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	
¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y la calidad educativa en la Ugel Huarmey, Ancash, 2023?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la calidad educativa en la Ugel Huarmey, Ancash, 2023	Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la calidad educativa en la Ugel Huarmey, Ancash, 2023	
¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y equidad en la Ugel Huarmey, Ancash, 2023?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y equidad en la Ugel Huarmey, Ancash, 2023	Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y equidad en la Ugel Huarmey, Ancash, 2023	
¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y relevancia en la Ugel Huarmey, Ancash, 2023?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y relevancia en la Ugel Huarmey, Ancash, 2023	Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y relevancia en la Ugel Huarmey, Ancash, 2023	
¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y pertinencia en la Ugel Huarmey, Ancash, 2023?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y pertinencia en la Ugel Huarmey, Ancash, 2023	Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y pertinencia en la Ugel Huarmey, Ancash, 2023	
¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y eficacia en la Ugel Huarmey, Ancash, 2023?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y eficacia en la Ugel Huarmey, Ancash, 2023	Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y eficacia en la Ugel Huarmey, Ancash, 2023	
¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y eficiencia en la Ugel Huarmey, Ancash, 2023?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y eficiencia en la Ugel Huarmey, Ancash, 2023	Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y eficiencia en la Ugel Huarmey, Ancash, 2023	

ANEXO 2. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES O CATEGORÍAS	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
LIDERAZGO DIRECTIVO	Es la capacidad de los directores y líderes escolares para inspirar, dirigir y administrar eficazmente los recursos y procesos educativos, en la que individuos con liderazgo se involucren en los procedimientos propuestos, con el objetivo de mejorar la calidad de la educación que se brinda en una institución (Ordoñez, 2022).	Se tomará en cuenta las dimensiones: Mostrar dirección de futuro, desarrollar personas, rediseñar la organización, gestionar la enseñanza-aprendizaje (Ordoñez, 2022).	X1: Mostrar dirección a futuro X2: Desarrollar personas X3: Rediseñar la organización X4: Gestionar la enseñanza-aprendizaje.	Visión Objetivos Altas expectativas Propósito moral Atención, apoyo individual a docentes Modelamiento Motivación Construir cultura colaborativa Estructurar una organización que facilite el trabajo Crear una relación productiva con la familia y comunidad Proveer apoyo técnico a los docentes Monitoreo	Ordinal 1: Totalmente en desacuerdo; 2: En desacuerdo; 3: Ni en desacuerdo ni de acuerdo; 4: De acuerdo; 5: Totalmente de acuerdo.
CALIDAD EDUCATIVA	Es un proceso que implica realizar el significado de la educación en cualquier ámbito educativo, desarrollando las dimensiones generales de	Se conforma por las dimensiones: quien divide la variable en cinco dimensiones: Equidad, Relevancia,	Y1: Equidad Y2: Relevancia Y3: Pertinencia	Acceso democrático Distribución de recursos Resultados de aprendizajes Principios del funcionamiento	Ordinal 1: Totalmente en desacuerdo;



intervención y las competencias adecuadas, los hábitos fundamentales de desarrollo, las capacidades específicas y las disposiciones básicas de cada educando para el logro de las finalidades de la educación y los valores guía derivados de las mismas (Tourrián, 2022).	Pertinencia, Eficacia, Eficiencia (Caro y Kárpava, 2020).	Y4: Eficacia Y5: Eficiencia	<u>Principios de cumplimiento</u> <u>Autonomía de gestión</u> <u>Desarrollo sostenible</u> <u>Nivel de cumplimiento</u> <u>Desarrollo de potencialidades</u> <u>Aseguramiento de los procesos</u> <u>Prevención de conflictos</u>	de 2: En desacuerdo; 3: Ni en desacuerdo ni de acuerdo; 4: De acuerdo; 5: Totalmente de acuerdo.
--	---	--------------------------------	---	---



Anexo 03

Cuestionarios

Cuestionario 01: “Liderazgo directivo”

Instrucciones: Marcar la respuesta que usted considera para cada uno de los ítems de la siguiente encuesta.

Escala:

1 = Totalmente en desacuerdo; **2** = En desacuerdo; **3** = Ni en desacuerdo ni de acuerdo; **4** = De acuerdo; **5** = Totalmente de acuerdo.

ÍTEMS		ESCALA				
		1	2	3	4	5
N°	DIMENSIÓN: MOSTRAR DIRECCIÓN DE FUTURO					
01	El director fomenta a la identificación con la visión institucional.					
02	El director transmite optimismo respecto al futuro de la institución.					
03	El director orienta al personal para un cumplimiento eficiente de metas.					
04	El director practica el diálogo para la resolución de conflictos y la mejora institucional.					
05	El director muestra Identificación con los principios y valores institucionales.					
Puntaje						
N°	DIMENSIÓN: DESARROLLAR PERSONAS					
06	En lo posible el director atiende a mis necesidades y problemas personales con empatía.					



07	El director plantea metas en función a mis necesidades, conocimientos, destrezas, habilidades y capacidades.					
08	El director me motiva para hacer más de lo que yo en principio esperaba hacer.					
09	El director me orienta para alcanzar un alto nivel profesional.					
10	El director facilita el desarrollo del personal promoviendo actualizaciones, talleres o brindando facilidades para ello.					
11	El director muestra conductas que son dignas de imitar por el personal de la institución.					
12	El director se preocupa por la mejora de comportamientos inapropiados sin juzgar a los miembros de su institución.					
Puntaje						
N°	DIMENSIÓN: REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN					
13	Considera que el director de la I.E. actúa como un modelo a seguir en términos de conducta ética y profesional					
14	El director demuestra un alto nivel de compromiso y entusiasmo por la misión y visión de la I.E.					
15	El comportamiento y actitud positiva del director impacta en la motivación y el desempeño de los demás miembros del personal de la I.E.					
16	El director estimula una libre expresión de ideas y opiniones en el marco de una cultura colaborativa.					
Puntaje						
N°	DIMENSIÓN: GESTIONAR LA ENSEÑANZA-APRENDIZAJE					
17	El director proporciona apoyo técnico efectivo a los docentes para mejorar sus prácticas de					



	enseñanza.					
18	Facilita oportunamente los materiales requeridos para cumplir a cabalidad nuestra labor docente.					
19	El director organiza sesiones de desarrollo profesional o capacitación para ayudar a los docentes a mejorar sus habilidades pedagógicas.					
20	El director monitorea con efectividad el progreso y el desempeño de los docentes en el aula para garantizar la calidad de la enseñanza.					
21	El director brinda acompañamiento para la mejora de la práctica docente.					
	Puntaje					

Nota: Cuestionario tomado de Auccaylla (2019) validado por tres expertos y con un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,987. Fuente: Quiroz (2023).

Cuestionario 02: “Calidad educativa”

Instrucciones: Marcar la respuesta que usted considera para cada uno de los ítems de la siguiente encuesta.

Escala:

1 = Totalmente en desacuerdo; **2** = En desacuerdo; **3** = Ni en desacuerdo ni de acuerdo; **4** = De acuerdo; **5** = Totalmente de acuerdo.

ÍTEMS		ESCALA				
		1	2	3	4	5
N°	DIMENSIÓN: EQUIDAD					
01	En la institución educativa se promueve la participación y acceso de los estudiantes y sus familias en la toma de decisiones.					
02	Se atiende a los estudiantes según las necesidades individuales.					
03	Se busca que los estudiantes alcancen los estándares de aprendizaje.					
04	La institución educativa brinda igualdad de oportunidades y acceso a todos los estudiantes, independientemente de su origen, género, o condición socioeconómica.					
05	En la institución educativa se asignan los recursos didácticos de manera equitativa, considerando las necesidades específicas, con el objetivo de facilitar el logro de las competencias educativas planificadas.					
06	Los recursos educativos (como material didáctico, infraestructura, personal, etc.) se distribuyen de manera equitativa entre todas las aulas y estudiantes en la institución.					
Puntaje						



N°	DIMENSIÓN: RELEVANCIA					
07	Los resultados de aprendizaje son percibidos como valiosos y significativos por los estudiantes, lo que les motiva a esforzarse en su educación.					
08	En la institución educativa los docentes poseen las herramientas pedagógicas necesarias, para el desarrollo de habilidades críticas y habilidades prácticas de los estudiantes.					
09	En la institución educativa los resultados de aprendizaje actuales están alineados con las demandas y oportunidades del entorno laboral y social.					
10	Los educadores evalúan su práctica pedagógica.					
Puntaje						
N°	DIMENSIÓN: PERTINENCIA					
11	Se enseñan respetando la cultura local de los estudiantes.					
12	En el centro de la práctica pedagógica de la institución, los estudiantes son la principal prioridad y enfoque.					
13	En la institución educativa los directivos promueven activamente las actualizaciones pedagógicas con el objetivo de mejorar la calidad educativa de los estudiantes.					
14	En la institución educativa los principios del funcionamiento reflejan las necesidades y expectativas de la comunidad local y regional.					
Puntaje						
N°	DIMENSIÓN: EFICACIA					
15	En la institución educativa para lograr los estándares de aprendizaje, se utilizan diferentes estrategias didácticas.					
16	La visión institucional es clara para lograr las metas planificadas.					



17	Los profesores laboran en función de la misión institucional.					
18	Los docentes reformulan su planificación cuando lo requiere, para mejorar los aprendizajes.					
19	La institución educativa promueve la formación en servicio, para un actuar competente.					
Puntaje						
N°	DIMENSIÓN: EFICIENCIA					
20	En la institución educativa el director planifica adecuadamente la contextualización de la organización institucional.					
21	La institución educativa promueve prácticas sostenibles en su gestión de recursos y en la educación de los estudiantes.					
22	Se aprovechan las oportunidades de aprendizaje para los estudiantes, con el fin de potencializar los logros a nivel institucional.					
Puntaje						

Nota: Cuestionario tomado de Auccaylla (2019) validado por tres expertos y con un coeficiente de Alfa de Cronbach de un 0,905. Fuente: Quiroz (2023).



Anexo 04

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor : Mg. Dora Luisa Perriggo Arrascure

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, , ciclo 2023 - III, sección B2, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mis Variables es: Liderazgo Directivo y Calidad Educativa siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

VIOLETA ALVARADO GARCIA
D.N.I 41607219



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Variables Liderazgo Directivo y 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 al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Dora Luisa Perriggo Arrascure		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Educación		
Institución donde labora:	UGEL HUARMEY		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Liderazgo Directivo y Calidad Educativa
Autor:	Quiroz (2023).
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa de Huarmey
Significación:	El cuestionario de la Variable Liderazgo Directivo está compuesto de 4 dimensiones que son: Mostrar dirección a futuro, desarrollar persona, rediseñar la organización, gestionar la enseñanza aprendizaje. El objetivo de esta medición es determinar la relación que existe entre el liderazgo



	directivo y la calidad educativa.
--	-----------------------------------

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Liderazgo Directivo y Calidad Educativa
Autor:	Quiroz (2023).
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas de la UGEL Huarmey - Ancash
Significación:	El cuestionario de la Variable Calidad Educativa está compuesto de 5 dimensiones que son: equidad, relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia. El objetivo de esta medición es determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la calidad educativa.

4. Soporte teórico:

Liderazgo directivo es definido por Ordoñez (2022) como un proceso que orienta y moviliza a un conjunto de individuos hacia el cambio constructivo o de adaptación, implica la dirección, alineación de un grupo de sujetos, y la motivación e inspiración de los mismos, manteniendo una función alejada de lo operativo y centrándose en la relación de influencia dentro de un grupo para fines comunes.

calidad educativa, según Caro y Kárpava (2020) lo definen como un proceso que implica realizar el significado de la educación en cualquier ámbito educativo, desarrollando las dimensiones generales de intervención y las competencias adecuadas, los hábitos fundamentales de desarrollo, las capacidades específicas y las disposiciones básicas de cada educando para el logro de las finalidades de la educación y los valores guía derivados de las mismas.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
	Mostrar	Mostrar dirección a futuro se refiere a la capacidad de un líder para proporcionar una visión clara y



ORDINAL	dirección a futuro	persuasiva del camino que la organización debe seguir en el futuro (Ordoñez, 2022).
	Desarrollar persona	Desarrollar personas alude a la responsabilidad y las acciones del líder para promover el crecimiento, el aprendizaje y el desarrollo de los miembros de su equipo o personal (Ordoñez, 2022).
	rediseñar la organización	Rediseñar la organización da razón a la acción de hacer cambios significativos en la estructura, los procesos, los roles y las responsabilidades dentro de una institución o empresa bajo la dirección de un líder que ejercen un alto grado de control y toma decisiones de manera centralizada (Ordoñez, 2022).
	Gestionar la enseñanza aprendizaje	Gestionar la enseñanza aprendizaje se basa en la interacción alumno maestro fortaleciendo el diálogo y la reflexión crítica constructiva, en ella es necesario el monitoreo del ejercicio de la labor de cada maestro (Ordoñez, 2022).
	La equidad	Se refiere a la búsqueda de igualdad de oportunidades y resultados educativos para todos los estudiantes, independientemente de sus circunstancias personales, socioeconómicas, étnicas, culturales o de otro tipo (Caro y Kárpava 2020).
	La relevancia	Es la capacidad de la educación para ser significativa y aplicable en la vida de los estudiantes y en el mundo real (Caro y Kárpava 2020).



	La pertinencia	La pertinencia se refiere a la adecuación y la correspondencia de la educación con las necesidades, los objetivos y las demandas de los estudiantes, la sociedad y el entorno en el que se encuentra (Caro y Kárpava 2020).
	La eficacia	La eficacia lo sustentan como la capacidad de un sistema educativo, una institución educativa o un programa educativo para alcanzar sus objetivos y metas previamente establecidos de manera exitosa y eficiente (Caro y Kárpava 2020).
	La eficiencia	La eficiencia lo argumentan como el manejo de forma regulada y adecuada que se le ofrece a los medios previstos por el gobierno central a las escuelas educativas públicas y que estos sean utilizados para perfeccionar la calidad de la educación en cada institución nacional (Caro y Kárpava 2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Liderazgo y Calidad Educativa de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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 o por la ordenación de estas.
	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.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con 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.
RELEVANCIA 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 brindes sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión: MOSTRAR DIRECCIÓN DE FUTURO**

Objetivos de la Dimensión: Describir la dimensión dirección de futuro en los líderes directivos de la institución educativa de Huarmey.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Visión	1.El director fomenta a la identificación con la visión institucional.	4	4	4	
	2.El director transmite optimismo respecto al futuro de la institución.	4	4	4	
Objetivos	3. El director orienta al personal para un cumplimiento eficiente de metas.	4	4	4	



Altas expectativas	4.El director practica el diálogo para la resolución de conflictos y la mejora institucional.	3	2	2	
	5. El director muestra identificación con los principios y valores institucionales.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: DESARROLLAR PERSONAS**

Objetivos de la Dimensión: Describir la dimensión desarrollar personas en los líderes directivos de las instituciones educativas de Huarmey.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Propósito moral	6.En lo posible el director atiende a mis necesidades y problemas personales con empatía.	4	4	4	
	7.El director plantea metas en función a mis necesidades, conocimientos, destrezas, habilidades y capacidades.	4	4	4	
	8. El director me motiva para hacer más de lo que yo en principio esperaba hacer.	4	4	4	
Atención, apoyo individual a docentes	9. El director me orienta para alcanzar un alto nivel profesional.	4	4	4	
	10. El director facilita el desarrollo del personal promoviendo actualizaciones, talleres o brindando facilidades para ello.	4	4	4	
	11.El director muestra conductas que son dignas de imitar por el personal de la institución.	4	4	4	
	12.El director se preocupa por la mejora de comportamientos inapropiados, sin juzgar a los miembros de su institución.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Rediseñar la organización**

Objetivos de la Dimensión: Describir la dimensión Rediseñar la organización en los líderes directivos de las instituciones educativas de Huarmey.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Modelamiento	13. Considera que el director de la institución educativa actúa como un modelo a seguir en términos de conducta ética y profesional	4	4	4	
	14. El director demuestra un alto nivel de compromiso y entusiasmo por la misión y visión de la I.E.	4	4	4	
	15. El comportamiento y actitud positiva del director impacta en la motivación y el desempeño de los demás miembros del personal de la I.E.	4	4	4	
Motivación	16. El director estimula una libre expresión de ideas y opiniones en el marco de una cultura colaborativa.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Gestionar la enseñanza-aprendizaje**

Objetivos de la Dimensión: Describir la dimensión de Gestionar la enseñanza - aprendizaje en los líderes directivos de las instituciones educativas de Huarmey.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proveer apoyo técnico a los docentes	17. El director proporciona apoyo técnico efectivo a los docentes para mejorar sus prácticas de enseñanza.	4	4	4	
	18. Facilita oportunamente los materiales requeridos para cumplir a cabalidad nuestra labor docente.	4	4	4	
	19. El director organiza sesiones de desarrollo profesional o capacitación para ayudar a los docentes a mejorar sus habilidades pedagógicas.	4	4	4	
Monitorea	20. El director monitorea con efectividad el progreso y el desempeño de los docentes en el aula para garantizar la calidad de la enseñanza.	4	4	4	



	21. El director brinda acompañamiento para la mejora de la práctica docente	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

- **Quinta dimensión: Equidad**

Objetivos de la Dimensión: Describir la dimensión de Equidad en la Calidad Educativa de las instituciones educativas de Huarmey.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acceso democrático	22. En la institución educativa se promueve la participación y acceso de los estudiantes y sus familias en la toma de decisiones.	4	4	4	
	23. Se atiende a los estudiantes según las necesidades individuales.	4	4	4	
	24. Se busca que los estudiantes alcancen los estándares de aprendizaje.	4	4	4	
	25. La institución educativa brinda igualdad de oportunidades y acceso a todos los estudiantes, independientemente de su origen, género, o condición socioeconómica.	4	4	4	
Distribución de recursos	26. En la institución educativa se asignan los recursos didácticos de manera equitativa, considerando las necesidades específicas, con el objetivo de facilitar el logro de las competencias educativas planificadas.	4	4	4	
	27. Los recursos educativos (como material didáctico, infraestructura, personal, etc.) se distribuyen de manera equitativa entre todas las aulas y estudiantes en la institución.	4	4	4	



- **Sexta dimensión: Relevancia**

Objetivos de la Dimensión: Describir la dimensión de Relevancia de la Calidad Educativa en las instituciones educativas de la UGEL Huarmey.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resultados de aprendizajes	28. Los resultados de aprendizaje son percibidos como valiosos y significativos por los estudiantes, lo que les motiva a esforzarse en su educación.	4	4	4	
	29. En la institución educativa los docentes poseen las herramientas pedagógicas necesarias, para el desarrollo de habilidades críticas y habilidades prácticas de los estudiantes.	4	3	3	
	30. En la institución educativa los resultados de aprendizaje actuales están alineados con las demandas y oportunidades del entorno laboral y social.	4	4	4	
	31. Los educadores evalúan su práctica pedagógica.	4	4	4	

- **Sétima dimensión: Pertinencia**

Objetivos de la Dimensión: Describir la dimensión de Pertinencia de la Calidad Educativa en las instituciones educativas de la UGEL Huarmey.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Principios del funcionamiento	32. Se enseñan respetando la cultura local de los estudiantes.	4	4	4	
	33. En el centro de la práctica pedagógica de la institución, los estudiantes son la principal prioridad y enfoque.	4	4	4	
	34. En la institución educativa los directivos promueven activamente las actualizaciones pedagógicas con el objetivo de mejorar la calidad educativa de los	4	4	3	



	estudiantes.				
	35. En la institución educativa los principios del funcionamiento reflejan las necesidades y expectativas de la comunidad local y regional.	4	4	3	

- **Octava dimensión: Eficacia**

Objetivos de la Dimensión: Describir la dimensión de Eficacia de la Calidad Educativa en las instituciones educativas de la UGEL Huarmey.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Principios de cumplimiento	36. En la institución educativa para lograr los estándares de aprendizaje, se utilizan diferentes estrategias didácticas.	4	4	4	
	37. La visión institucional es clara para lograr las metas planificadas.	4	4	4	
	38. Los profesores laboran en función de la misión institucional.	4	4	4	
	39. Los docentes reformulan su planificación cuando lo requiere, para mejorar los aprendizajes.	4	4	4	
	40. La institución educativa promueve la formación en servicio, para un actuar competente.	4	4	4	

- **Novena dimensión: Eficiencia**

Objetivos de la Dimensión: Describir la dimensión de Eficiencia en la Calidad Educativa de las instituciones educativas de la UGEL Huarmey.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía de gestión	41. En la institución educativa el director planifica adecuadamente la contextualización de la organización institucional.	4	4	4	
Desarrollo sostenible	42. La institución educativa promueve prácticas sostenibles en su gestión de recursos y en la educación de los estudiantes.	4	4	4	
Desarrollo de potencialidades	43. Se aprovechan las oportunidades de aprendizaje para los estudiantes, con el fin de potencializar los logros a nivel institucional.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia SI

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Perriggo Arrascure Dora Luisa

Especialidad del validador: Mg. En Educación y Gestión Pedagógica

06 de noviembre del 2023.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



DORA L. PERRIGGO ARRASCURE

Firma del Experto validador



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor : Mg. Aguilar Oré José Antonio

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, , ciclo 2023 - III, sección B2, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mis Variables es: Liderazgo Directivo y Calidad Educativa siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

VIOLETA ALVARADO GARCIA
D.N.I 41607219

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Variables Liderazgo Directivo y 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 al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Aguilar Oré José Antonio		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Educación		
Institución donde labora:	UGEL HUARMEY		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación (si corresponde)			

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Liderazgo Directivo y Calidad Educativa
Autor:	Quiroz (2023).
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa de Huarney
Significación:	El cuestionario de la Variable Liderazgo Directivo está compuesto de 4 dimensiones que son: Mostrar dirección a futuro, desarrollar persona,



	rediseñar la organización, gestionar la enseñanza aprendizaje. El objetivo de esta medición es determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la calidad educativa.
--	---

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Liderazgo Directivo y Calidad Educativa
Autor:	Quiroz (2023).
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas de la UGEL Huarmey - Ancash
Significación:	El cuestionario de la Variable Calidad Educativa está compuesto de 5 dimensiones que son: equidad, relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia. El objetivo de esta medición es determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la calidad educativa.

9. Soporte teórico:

Liderazgo directivo es definido por Ordoñez (2022) como un proceso que orienta y moviliza a un conjunto de individuos hacia el cambio constructivo o de adaptación, implica la dirección, alineación de un grupo de sujetos, y la motivación e inspiración de los mismos, manteniendo una función alejada de lo operativo y centrándose en la relación de influencia dentro de un grupo para fines comunes.

calidad educativa, según Caro y Kárpava (2020) lo definen como un proceso que implica realizar el significado de la educación en cualquier ámbito educativo, desarrollando las dimensiones generales de intervención y las competencias adecuadas, los hábitos fundamentales de desarrollo, las capacidades específicas y las disposiciones básicas de cada educando para el logro de las finalidades de la educación y los valores guía derivados de las mismas.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
	Mostrar	Mostrar dirección a futuro se refiere a la capacidad de un líder para proporcionar una visión



ORDINAL	dirección a futuro	clara y persuasiva del camino que la organización debe seguir en el futuro (Ordoñez, 2022).
	Desarrollar persona	Desarrollar personas alude a la responsabilidad y las acciones del líder para promover el crecimiento, el aprendizaje y el desarrollo de los miembros de su equipo o personal (Ordoñez, 2022).
	rediseñar la organización	Rediseñar la organización da razón a la acción de hacer cambios significativos en la estructura, los procesos, los roles y las responsabilidades dentro de una institución o empresa bajo la dirección de un líder que ejercen un alto grado de control y toma decisiones de manera centralizada (Ordoñez, 2022).
	Gestionar la enseñanza aprendizaje	Gestionar la enseñanza aprendizaje se basa en la interacción alumno maestro fortaleciendo el diálogo y la reflexión crítica constructiva, en ella es necesario el monitoreo del ejercicio de la labor de cada maestro (Ordoñez, 2022).
	La equidad	Se refiere a la búsqueda de igualdad de oportunidades y resultados educativos para todos los estudiantes, independientemente de sus circunstancias personales, socioeconómicas, étnicas, culturales o de otro tipo (Caro y Kárpava 2020).



	La relevancia	Es la capacidad de la educación para ser significativa y aplicable en la vida de los estudiantes y en el mundo real (Caro y Kárpava 2020).
	La pertinencia	La pertinencia se refiere a la adecuación y la correspondencia de la educación con las necesidades, los objetivos y las demandas de los estudiantes, la sociedad y el entorno en el que se encuentra (Caro y Kárpava 2020).
	La eficacia	La eficacia lo sustentan como la capacidad de un sistema educativo, una institución educativa o un programa educativo para alcanzar sus objetivos y metas previamente establecidos de manera exitosa y eficiente (Caro y Kárpava 2020).
	La eficiencia	La eficiencia lo argumentan como el manejo de forma regulada y adecuada que se le ofrece a los medios previstos por el gobierno central a las escuelas educativas públicas y que estos sean utilizados para perfeccionar la calidad de la educación en cada institución nacional (Caro y Kárpava 2020).

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Liderazgo y Calidad Educativa de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.



CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	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.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con 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.
RELEVANCIA 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 brindes sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión: MOSTRAR DIRECCIÓN DE FUTURO**

Objetivos de la Dimensión: Describir la dimensión dirección de futuro en los líderes directivos de las instituciones educativa de la UGEL Huarmey.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Visión	1.El director fomenta a la identificación con la visión institucional.	4	4	4	



	2.El director transmite optimismo respecto al futuro de la institución.	4	4	4	
Objetivos	3. El director orienta al personal para un cumplimiento eficiente de metas.	4	4	4	
Altas expectativas	4.El director practica el diálogo para la resolución de conflictos y la mejora institucional.	3	2	2	
	5. El director muestra identificación con los principios y valores institucionales.	4	4	4	

● **Segunda dimensión: DESARROLLAR PERSONAS**

Objetivos de la Dimensión: Describir la dimensión desarrollar personas en los líderes directivos de las instituciones educativas de la UEGL Huarmey.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Propósito moral	6.En lo posible el director atiende a mis necesidades y problemas personales con empatía.	4	4	4	
	7.El director plantea metas en función a mis necesidades, conocimientos, destrezas, habilidades y capacidades.	4	4	4	
	8. El director me motiva para hacer más de lo que yo en principio esperaba hacer.	4	4	4	
Atención, apoyo individual a docentes	9. El director me orienta para alcanzar un alto nivel profesional.	4	4	4	
	10. El director facilita el desarrollo del personal promoviendo actualizaciones, talleres o brindando facilidades para ello.	4	4	4	
	11.El director muestra conductas que son dignas de imitar por el personal de la institución.	4	4	4	
	12.El director se preocupa por la mejora de comportamientos inapropiados, sin juzgar a los miembros de su	4	4	4	



	institución.				
--	--------------	--	--	--	--

- **Tercera dimensión:** Rediseñar la organización

Objetivos de la Dimensión: Describir la dimensión Rediseñar la organización en los líderes directivos de las instituciones educativas de la UGEL Huarmey.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Modelamiento	13. Considera que el director de la institución educativa actúa como un modelo a seguir en términos de conducta ética y profesional	4	4	4	
	14. El director demuestra un alto nivel de compromiso y entusiasmo por la misión y visión de la I.E.	4	4	4	
	15. El comportamiento y actitud positiva del director impacta en la motivación y el desempeño de los demás miembros del personal de la I.E.	4	4	4	
Motivación	16. El director estimula una libre expresión de ideas y opiniones en el marco de una cultura colaborativa.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Gestionar la enseñanza-aprendizaje

Objetivos de la Dimensión: Describir la dimensión de Gestionar la enseñanza - aprendizaje en los líderes directivos de las instituciones educativas de la UGEL Huarmey.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proveer apoyo técnico a los docentes	17. El director proporciona apoyo técnico efectivo a los docentes para mejorar sus prácticas de enseñanza.	4	4	4	
	18. Facilita oportunamente los materiales requeridos para cumplir a cabalidad nuestra labor docente.	4	4	4	
	19. El director organiza sesiones de desarrollo profesional o capacitación	4	4	4	



	para ayudar a los docentes a mejorar sus habilidades pedagógicas.				
Monitorea	20. El director monitorea con efectividad el progreso y el desempeño de los docentes en el aula para garantizar la calidad de la enseñanza.	4	4	4	
	21. El director brinda acompañamiento para la mejora de la práctica docente	4	4	4	

- **Quinta dimensión: Equidad**

Objetivos de la Dimensión: Describir la dimensión de Equidad en la Calidad Educativa de las instituciones educativas de la UGEL Huarmey.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acceso democrático	22. En la institución educativa se promueve la participación y acceso de los estudiantes y sus familias en la toma de decisiones.	4	4	4	
	23. Se atiende a los estudiantes según las necesidades individuales.	4	4	4	
	24. Se busca que los estudiantes alcancen los estándares de aprendizaje.	4	4	4	
	25. La institución educativa brinda igualdad de oportunidades y acceso a todos los estudiantes, independientemente de su origen, género, o condición socioeconómica.	4	4	4	
Distribución de recursos	26. En la institución educativa se asignan los recursos didácticos de manera equitativa, considerando las necesidades específicas, con el objetivo de facilitar el logro de las competencias educativas planificadas.	4	4	4	



	27. Los recursos educativos (como material didáctico, infraestructura, personal, etc.) se distribuyen de manera equitativa entre todas las aulas y estudiantes en la institución.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

• **Sexta dimensión: Relevancia**

Objetivos de la Dimensión: Describir la dimensión de Relevancia de la Calidad Educativa en las instituciones educativas de la UGEL Huarmey.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resultados de aprendizajes	28. Los resultados de aprendizaje son percibidos como valiosos y significativos por los estudiantes, lo que les motiva a esforzarse en su educación.	4	4	4	
	29. En la institución educativa los docentes poseen las herramientas pedagógicas necesarias, para el desarrollo de habilidades críticas y habilidades prácticas de los estudiantes.	4	3	3	
	30. En la institución educativa los resultados de aprendizaje actuales están alineados con las demandas y oportunidades del entorno laboral y social.	4	4	4	
	31. Los educadores evalúan su práctica pedagógica.	4	4	4	

• **Sétima dimensión: Pertinencia**

Objetivos de la Dimensión: Describir la dimensión de Pertinencia de la Calidad Educativa en las instituciones educativas de la UGEL Huarmey.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Principios del funcionamiento	32. Se enseñan respetando la cultura local de los estudiantes.	4	4	4	
	33. En el centro de la práctica pedagógica de la institución, los estudiantes	4	4	4	



	son la principal prioridad y enfoque.				
	34. En la institución educativa los directivos promueven activamente las actualizaciones pedagógicas con el objetivo de mejorar la calidad educativa de los estudiantes.	4	4	3	
	35. En la institución educativa los principios del funcionamiento reflejan las necesidades y expectativas de la comunidad local y regional.	4	4	3	

- **Octava dimensión: Eficacia**

Objetivos de la Dimensión: Describir la dimensión de Eficacia de la Calidad Educativa en las instituciones educativas de la UGEL Huarmey.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Principios de cumplimiento	36. En la institución educativa para lograr los estándares de aprendizaje, se utilizan diferentes estrategias didácticas.	4	4	4	
	37. La visión institucional es clara para lograr las metas planificadas.	4	4	4	
	38. Los profesores laboran en función de la misión institucional.	4	4	4	
	39. Los docentes reformulan su planificación cuando lo requiere, para mejorar los aprendizajes.	4	4	4	
	40. La institución educativa promueve la formación en servicio, para un actuar competente.	4	4	4	



- **Novena dimensión: Eficiencia**

Objetivos de la Dimensión: Describir la dimensión de Eficiencia en la Calidad Educativa de las instituciones educativas de la UGEL Huarmey.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía de gestión	41. En la institución educativa el director planifica adecuadamente la contextualización de la organización institucional.	4	4	4	
Desarrollo sostenible	42. La institución educativa promueve prácticas sostenibles en su gestión de recursos y en la educación de los estudiantes.	4	4	4	
Desarrollo de potencialidades	43. Se aprovechan las oportunidades de aprendizaje para los estudiantes, con el fin de potencializar los logros a nivel institucional.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia SI

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Aguilar Oré José Antonio

Especialidad del validador: *Magister en la Administración de la Educación*

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

06 de noviembre del 2023.



JOSE ANTONIO AGUILAR ORE

Firma del Experto validador



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora : Mg. Mejía Jesús Ana

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, , ciclo 2023 - III, sección B2, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mis Variables es: Liderazgo Directivo y Calidad Educativa siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

VIOLETA ALVARADO GARCIA
D.N.I 41607219



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Variables Liderazgo Directivo y 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 al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

11. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mejía Jesús Ana		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Educación		
Institución donde labora:	IE VIRGEN DE FÁTIMA		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación (si corresponde)			

12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

13. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Liderazgo Directivo y Calidad Educativa
Autor:	Quiroz (2023).
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas de la UGEL Huarmey
Significación:	El cuestionario de la Variable Liderazgo Directivo está compuesto de 4 dimensiones que son: Mostrar dirección a futuro, desarrollar persona, rediseñar la organización, gestionar la enseñanza aprendizaje. El objetivo de esta medición es determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la calidad educativa.



Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Liderazgo Directivo y Calidad Educativa
Autor:	Quiroz (2023).
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas de la UGEL Huarmey – Ancash
Significación:	El cuestionario de la Variable Calidad Educativa está compuesto de 5 dimensiones que son: equidad, relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia. El objetivo de esta medición es determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la calidad educativa.

14. Soporte teórico:

Liderazgo directivo es definido por Ordoñez (2022) como un proceso que orienta y moviliza a un conjunto de individuos hacia el cambio constructivo o de adaptación, implica la dirección, alineación de un grupo de sujetos, y la motivación e inspiración de los mismos, manteniendo una función alejada de lo operativo y centrándose en la relación de influencia dentro de un grupo para fines comunes.

calidad educativa, según Caro y Kárpava (2020) lo definen como un proceso que implica realizar el significado de la educación en cualquier ámbito educativo, desarrollando las dimensiones generales de intervención y las competencias adecuadas, los hábitos fundamentales de desarrollo, las capacidades específicas y las disposiciones básicas de cada educando para el logro de las finalidades de la educación y los valores guía derivados de las mismas.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Mostrar dirección a futuro	Mostrar dirección a futuro se refiere a la capacidad de un líder para proporcionar una visión clara y persuasiva del camino que la organización debe seguir en el futuro (Ordoñez, 2022).



	Desarrollar persona	Desarrollar personas alude a la responsabilidad y las acciones del líder para promover el crecimiento, el aprendizaje y el desarrollo de los miembros de su equipo o personal (Ordoñez, 2022).
	rediseñar la organización	Rediseñar la organización da razón a la acción de hacer cambios significativos en la estructura, los procesos, los roles y las responsabilidades dentro de una institución o empresa bajo la dirección de un líder que ejercen un alto grado de control y toma decisiones de manera centralizada (Ordoñez, 2022).
	Gestionar la enseñanza aprendizaje	Gestionar la enseñanza aprendizaje se basa en la interacción alumno maestro fortaleciendo el diálogo y la reflexión crítica constructiva, en ella es necesario el monitoreo del ejercicio de la labor de cada maestro (Ordoñez, 2022).
	La equidad	Se refiere a la búsqueda de igualdad de oportunidades y resultados educativos para todos los estudiantes, independientemente de sus circunstancias personales, socioeconómicas, étnicas, culturales o de otro tipo (Caro y Kárpava 2020).
	La relevancia	Es la capacidad de la educación para ser significativa y aplicable en la vida de los estudiantes y en el mundo real (Caro y Kárpava 2020).



	La pertinencia	La pertinencia se refiere a la adecuación y la correspondencia de la educación con las necesidades, los objetivos y las demandas de los estudiantes, la sociedad y el entorno en el que se encuentra (Caro y Kárpava 2020).
	La eficacia	La eficacia lo sustentan como la capacidad de un sistema educativo, una institución educativa o un programa educativo para alcanzar sus objetivos y metas previamente establecidos de manera exitosa y eficiente (Caro y Kárpava 2020).
	La eficiencia	La eficiencia lo argumentan como el manejo de forma regulada y adecuada que se le ofrece a los medios previstos por el gobierno central a las escuelas educativas públicas y que estos sean utilizados para perfeccionar la calidad de la educación en cada institución nacional (Caro y Kárpava 2020).

15. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Liderazgo y Calidad Educativa de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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 o por la ordenación de estas.
	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.



COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con 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.
RELEVANCIA 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 brindes sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión: MOSTRAR DIRECCIÓN DE FUTURO**

Objetivos de la Dimensión: Describir la dimensión dirección de futuro en los líderes directivos de las instituciones educativa de la UGEL Huarmey.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Visión	1.El director fomenta a la identificación con la visión institucional.	4	4	4	
	2.El director transmite optimismo respecto al futuro de la institución.	4	4	4	
Objetivos	3. El director orienta al personal para un cumplimiento eficiente de metas.	4	4	4	



Altas expectativas	4.El director practica el diálogo para la resolución de conflictos y la mejora institucional.	3	3	3	
	5. El director muestra identificación con los principios y valores institucionales.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: DESARROLLAR PERSONAS**

Objetivos de la Dimensión: Describir la dimensión desarrollar personas en los líderes directivos de las instituciones educativas de la UEGL Huarmey.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Propósito moral	6.En lo posible el director atiende a mis necesidades y problemas personales con empatía.	4	4	4	
	7.El director plantea metas en función a mis necesidades, conocimientos, destrezas, habilidades y capacidades.	4	4	4	
	8. El director me motiva para hacer más de lo que yo en principio esperaba hacer.	4	4	4	
Atención, apoyo individual a docentes	9. El director me orienta para alcanzar un alto nivel profesional.	4	4	4	
	10. El director facilita el desarrollo del personal promoviendo actualizaciones, talleres o brindando facilidades para ello.	4	4	4	
	11.El director muestra conductas que son dignas de imitar por el personal de la institución.	4	4	4	
	12.El director se preocupa por la mejora de comportamientos inapropiados, sin juzgar a los miembros de su institución.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Rediseñar la organización**

Objetivos de la Dimensión: Describir la dimensión Rediseñar la organización en los líderes directivos de las instituciones educativas de la UGEL Huarmey.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Modelamiento	13. Considera que el director de la institución educativa actúa como un modelo a seguir en términos de conducta ética y profesional	4	4	4	
	14. El director demuestra un alto nivel de compromiso y entusiasmo por la misión y visión de la I.E.	4	4	4	
	15. El comportamiento y actitud positiva del director impacta en la motivación y el desempeño de los demás miembros del personal de la I.E.	4	4	4	
Motivación	16. El director estimula una libre expresión de ideas y opiniones en el marco de una cultura colaborativa.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Gestionar la enseñanza-aprendizaje

Objetivos de la Dimensión: Describir la dimensión de Gestionar la enseñanza - aprendizaje en los líderes directivos de las instituciones educativas de la UGEL Huarney.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proveer apoyo técnico a los docentes	17. El director proporciona apoyo técnico efectivo a los docentes para mejorar sus prácticas de enseñanza.	4	4	4	
	18. Facilita oportunamente los materiales requeridos para cumplir a cabalidad nuestra labor docente.	4	4	4	
	19. El director organiza sesiones de desarrollo profesional o capacitación para ayudar a los docentes a mejorar sus habilidades pedagógicas.	4	4	4	
Monitorea	20. El director monitorea con efectividad el progreso y el desempeño de los docentes en el aula para garantizar la calidad de la enseñanza.	4	4	4	



	21. El director brinda acompañamiento para la mejora de la práctica docente	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

- **Quinta dimensión: Equidad**

Objetivos de la Dimensión: Describir la dimensión de Equidad en la Calidad Educativa de las instituciones educativas de la UGEL Huarmey.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acceso democrático	22. En la institución educativa se promueve la participación y acceso de los estudiantes y sus familias en la toma de decisiones.	4	4	4	
	23. Se atiende a los estudiantes según las necesidades individuales.	4	4	4	
	24. Se busca que los estudiantes alcancen los estándares de aprendizaje.	4	4	4	
	25. La institución educativa brinda igualdad de oportunidades y acceso a todos los estudiantes, independientemente de su origen, género, o condición socioeconómica.	4	4	4	
Distribución de recursos	26. En la institución educativa se asignan los recursos didácticos de manera equitativa, considerando las necesidades específicas, con el objetivo de facilitar el logro de las competencias educativas planificadas.	4	4	4	
	27. Los recursos educativos (como material didáctico, infraestructura, personal, etc.) se distribuyen de manera equitativa entre todas las aulas y estudiantes en la institución.	4	4	4	



- **Sexta dimensión:** Relevancia

Objetivos de la Dimensión: Describir la dimensión de Relevancia de la Calidad Educativa en las instituciones educativas de la UGEL Huarmey.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resultados de aprendizajes	28. Los resultados de aprendizaje son percibidos como valiosos y significativos por los estudiantes, lo que les motiva a esforzarse en su educación.	4	4	4	
	29. En la institución educativa los docentes poseen las herramientas pedagógicas necesarias, para el desarrollo de habilidades críticas y habilidades prácticas de los estudiantes.	4	3	3	
	30. En la institución educativa los resultados de aprendizaje actuales están alineados con las demandas y oportunidades del entorno laboral y social.	4	4	4	
	31. Los educadores evalúan su práctica pedagógica.	4	4	4	

- **Sétima dimensión:** Pertinencia

Objetivos de la Dimensión: Describir la dimensión de Pertinencia de la Calidad Educativa en las instituciones educativas de la UGEL Huarmey.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Principios del funcionamiento	32. Se enseñan respetando la cultura local de los estudiantes.	4	4	4	
	33. En el centro de la práctica pedagógica de la institución, los estudiantes son la principal prioridad y enfoque.	4	4	4	
	34. En la institución educativa los directivos promueven activamente las actualizaciones pedagógicas con el objetivo de mejorar la calidad educativa de los	4	4	3	



	estudiantes.				
	35. En la institución educativa los principios del funcionamiento reflejan las necesidades y expectativas de la comunidad local y regional.	4	4	4	

- **Octava dimensión: Eficacia**

Objetivos de la Dimensión: Describir la dimensión de Eficacia de la Calidad Educativa en las instituciones educativas de la UGEL Huarmey.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Principios de cumplimiento	36. En la institución educativa para lograr los estándares de aprendizaje, se utilizan diferentes estrategias didácticas.	4	4	4	
	37. La visión institucional es clara para lograr las metas planificadas.	4	4	4	
	38. Los profesores laboran en función de la misión institucional.	4	4	4	
	39. Los docentes reformulan su planificación cuando lo requiere, para mejorar los aprendizajes.	4	4	4	
	40. La institución educativa promueve la formación en servicio, para un actuar competente.	4	4	4	

- **Novena dimensión: Eficiencia**

Objetivos de la Dimensión: Describir la dimensión de Eficiencia en la Calidad Educativa de las instituciones educativas de la UGEL Huarmey.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía de gestión	41. En la institución educativa el director planifica adecuadamente la contextualización de la organización institucional.	4	4	4	
Desarrollo sostenible	42. La institución educativa promueve prácticas sostenibles en su gestión de recursos y en la educación de los estudiantes.	4	4	4	
Desarrollo de potencialidades	43. Se aprovechan las oportunidades de aprendizaje para los estudiantes, con el fin de potencializar los logros a nivel institucional.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia SI

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Mejía Jesús Ana Isabel

Especialidad del validador: Mg. En Psicología Educativa.

08 de noviembre del 2023.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Ana I. Mejía Jesús
Mg. Ana I. Mejía Jesús
DIRECTORA

Firma del Experto validador



ANEXO 05

BASE DE DATOS DEL SPSS

Variable: Liderazgo Directivo

	COLEGIO	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10
1	Fa	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
2	Fa	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	Fa	5	4	5	5	5	3	4	5	5	
4	Fa	5	5	5	5	5	5	5	3	4	
5	Fa	4	5	5	5	5	2	1	2	2	
6	Fa	5	4	5	5	5	5	5	4	4	
7	Fa	4	4	4	4	4	4	5	3	4	
8	Fa	3	4	3	5	5	5	5	4	4	
9	Fa	4	4	4	4	5	4	5	4	4	
10	Fa	5	5	2	4	5	5	5	5	4	
11	Fa	5	5	5	5	5	5	4	5	4	
12	Fa	5	5	4	5	5	5	5	4	4	
13	Fa	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
14	Fa	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
15	Fa	4	4	5	5	5	5	5	4	4	
16	Fa	1	1	3	3	3	5	1	1	1	
17	Fa	3	4	2	3	4	2	3	3	2	
18	Fa	3	3	4	3	4	3	4	3	3	
19	Fa	3	4	2	3	4	2	3	3	2	
20	Fa	4	4	4	4	4	3	4	5	4	
21	Fa	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
22	Fa	5	5	5	5	5	5	3	4	3	
23	Fa	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
24	Fa	4	4	4	4	4	5	5	4	4	
25	Fa	5	4	4	4	5	3	3	4	5	
26	Fa	4	4	4	5	5	4	5	4	5	
27	Fa	4	5	4	5	4	5	4	5	5	
28	Fa	5	5	5	5	4	4	4	3	4	
29	Fa	1	3	3	2	5	4	3	4	5	
30	Fa	4	3	5	4	5	4	4	3	4	
31	Fa	2	5	3	2	4	2	1	3	2	
32	Fa	4	5	4	4	5	5	5	4	4	
33	Fa	5	4	4	5	5	5	5	4	4	
34	Fa	5	3	5	5	5	4	5	4	4	
35	Fa	4	5	4	5	5	4	5	4	4	
36	Fa	2	3	2	1	1	2	2	3	4	
37	Fa	4	5	4	5	4	3	5	4	3	
38	Fa	3	4	3	5	4	4	5	4	5	
39	Fa	4	3	3	4	5	4	5	3	4	
40	Fa	5	4	4	5	5	5	5	4	4	
41	Fa	1	2	5	3	4	4	3	5	3	



42	Fa	2	3	2	1	3	3	4	4	4
43	Fa	5	4	5	4	5	4	5	4	5
44	Fa	5	4	5	5	5	4	5	5	4
45	Fa	5	3	4	3	4	5	3	5	4
46	Fa	5	5	5	5	4	4	4	5	5
47	Fa	4	5	5	5	4	4	3	4	5
48	Fa	3	2	5	5	4	5	4	4	5
49	Fa	3	3	4	4	5	5	4	4	5
50	Fa	5	4	3	5	5	5	5	5	5
51	Fa	1	3	2	2	1	1	2	3	3
52	Fa	1	2	3	2	3	1	2	2	3
53	Fa	5	4	5	5	5	4	5	4	5
54	Fa	4	3	3	4	4	5	5	4	4
55	Fa	3	4	3	4	4	4	3	4	4
56	Fa	3	3	4	4	4	4	4	3	4
57	Fa	3	4	4	4	4	5	5	4	4
58	Fa	5	5	5	5	5	4	4	5	5
59	Fa	3	4	3	2	3	4	5	4	4
60	Fa	5	5	4	5	5	4	5	4	5
61	Sn	4	5	5	4	5	4	4	4	3
62	Sn	4	4	4	4	4	3	3	3	4

63	Sn	5	5	5	5	5	4	4	4	4
64	Sn	4	3	3	4	5	4	5	3	4
65	Sn	4	4	5	5	4	4	4	3	4
66	Sn	4	3	3	4	5	4	5	3	4
67	Sn	4	3	4	4	3	5	3	2	2
68	Sn	4	5	4	5	5	5	4	4	4
69	Sn	4	4	5	5	4	5	4	4	4
70	Sn	4	4	4	4	4	5	3	3	4
71	Sn	4	3	4	3	2	2	3	3	3
72	Sn	5	4	4	5	5	5	4	4	4
73	Sn	4	3	4	5	4	4	4	4	4
74	Sn	3	4	3	2	3	2	3	1	3
75	Sn	4	5	5	5	4	5	5	4	5
76	Sn	4	5	4	4	4	4	4	4	4
77	Sn	4	3	4	4	5	4	5	4	4
78	Sn	1	3	3	4	4	5	2	3	4
79	Sn	4	5	5	5	5	5	5	4	4
80	Sn	4	4	4	4	5	4	5	5	4
81	Sn	4	3	4	5	5	5	4	5	5
82	Sn	4	4	5	5	5	5	4	3	5
83	Sn	2	3	4	3	2	4	3	4	4

84	Sn	4	3	3	4	4	4	5	3	4
85	Sn	5	4	5	5	4	4	4	5	4
86	Sn	3	1	2	2	3	3	2	1	2
87	Sn	4	4	4	5	4	4	5	4	5
88	Sn	2	3	4	4	5	4	4	4	3
89	Sn	4	4	4	5	5	4	5	5	4
90	Sn	3	2	1	4	3	2	3	4	3
91	Ba	4	3	2	3	3	3	3	3	3
92	Ba	3	3	3	5	3	5	3	5	4
93	Ba	4	4	3	3	4	4	4	3	3
94	Ba	4	4	4	4	4	4	4	4	3
95	Ba	4	4	4	4	4	4	3	4	4
96	Ba	3	3	4	4	4	3	3	4	3
97	Ba	4	4	5	5	4	5	4	4	4
98	Ba	4	4	5	5	4	4	4	4	4
99	Ba	5	5	5	4	4	5	5	4	5
100	Ba	4	4	5	4	4	4	3	3	3
101	Ba	5	5	5	4	5	4	4	4	4
102	Ba	2	1	2	1	3	2	2	1	1
103	Ba	4	3	3	4	5	4	5	3	4
104	Ba	4	3	4	3	4	4	3	3	3



Variable: Calidad Educativa

	CE1	CE2	CE3	CE4	CE5	CE6	CE7	CE8	CE9	CE10	CE11
1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
2	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4
3	4	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5
4	4	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4
5	4	5	5	2	5	2	5	3	4	5	5
6	4	4	5	2	5	4	4	5	4	5	5
7	3	4	5	2	4	2	5	3	5	5	5
8	3	4	5	2	4	3	5	4	4	4	4
9	3	4	4	2	5	4	5	2	4	5	5
10	5	4	3	3	5	5	4	4	5	5	5
11	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5
12	3	4	5	2	4	3	5	4	4	5	5
13	3	4	4	2	4	2	3	3	3	4	4
14	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5
15	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	3	3	5	2	4	3	5	5	5
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5

109	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4
110	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
111	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
112	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4
113	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5
114	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
115	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
116	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5
117	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4
118	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
119	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
120	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3
121	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
122	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
123	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5
124	3	4	4	2	4	2	5	3	5	5	5
125	3	4	5	2	4	3	5	4	4	4	4
126	3	4	4	2	5	2	5	2	4	5	5
127	3	4	5	2	4	3	5	4	4	4	4
128	3	4	4	2	5	2	5	2	4	5	5
129	3	4	4	2	5	2	5	2	4	5	5
130	3	4	4	2	4	2	5	3	5	5	5