



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 Pangoa, 2022**

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

AUTORA:

Contreras Collachahua, Guadalupe (orcid.org/0000-0001-5579-3480)

ASESORA:

Dra. Ancaya Martinez, Maria del Carmen (orcid.org/0000-0003-4204-1321)

CO-ASESOR:

Dr. Cardenas Valverde, Juan Carlos (orcid.org/0000-0003-1744-5746)

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

2023

Dedicatoria

A mis padres, porque todo lo que soy se lo debo a ellos y por inculcarme siempre la importancia de seguir estudiando.

Agradecimientos

A Dios.

Por darnos la sabiduría y fuerzas para culminar esta etapa académica a pesar de las dificultades que se vivió en el día a día.

A mis padres y hermano por su incondicional apoyo en la culminación de esta investigación.

A los docentes de la prestigiosa Universidad “César Vallejo” por sus enseñanzas y por compartir sus experiencias dentro de nuestra formación de posgrado.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variables y operacionalización	23
3.3. Población, muestra y muestreo	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5. Procedimientos	26
3.6. Métodos de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	48
ANEXOS	53

Índice de tablas

Tabla 1 Liderazgo autocrático	27
Tabla 2 Liderazgo democrático	28
Tabla 3 Liderazgo liberal	29
Tabla 4 Liderazgo directivo	30
Tabla 5 Pertinencia	31
Tabla 6 Eficiencia	32
Tabla 7 Eficacia	33
Tabla 8 Calidad educativa	34
Tabla 9 Pruebas de Normalidad	35
Tabla 10 Correlaciones hipótesis general	36
Tabla 11 Correlaciones hipótesis específica 1	37
Tabla 12 Correlaciones hipótesis específica 2	38
Tabla 13 Correlaciones hipótesis específica 3	39

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Modelo de calidad de situación educativa (MCSE)	21
Figura 2 Diseño de investigación correlacional	22
Figura 3 Liderazgo autocrático	27
Figura 4 Liderazgo democrático	28
Figura 5 Liderazgo liberal	29
Figura 6 Liderazgo directivo	30
Figura 7 Pertinencia	31
Figura 8 Eficiencia	32
Figura 9 Eficacia	33
Figura 10 Calidad educativa	34

Resumen

El propósito de la investigación fue ddeterminar la relación entre el nivel de Liderazgo directivo y el nivel de la calidad educativa en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022. La investigación es de tipo básica con diseño descriptivo correlacional. La población lo conforman 360 docentes y la muestra 70 profesores. Se ha empleado la encuesta mediante el cuestionario correspondiente. Los resultados manifiestan que existe una correspondencia entre el nivel de liderazgo directivo y el nivel de la calidad educativa. La conclusión evidencia que según la tabla 10, con un $Rho=0,315$ y un $p\text{ valor}=0.000$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), comprobándose que existe relación entre el nivel de liderazgo educativo y el nivel de calidad educativa en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022.

Palabras clave: Liderazgo educativo, calidad educativa, UGEL Pangoa, evaluación.

Abstract

The purpose of the research was to determine the relationship between the level of managerial leadership and the level of educational quality in the teachers of the educational institutions of the UGEL Pangoa, 2022. The research is a basic research with a descriptive correlational design. The population consisted of 360 teachers and the sample consisted of 70 teachers. The survey was carried out using the corresponding questionnaire. The results show that there is a correspondence between the level of managerial leadership and the level of educational quality. The conclusion shows that according to Table 10, with an $Rho=0.315$ and a p value= 0.000 , the null hypothesis (H_0) is rejected and the alternative hypothesis (H_a) is accepted, proving that there is a relationship between the level of educational leadership and the level of educational quality in the teachers of the educational institutions of the UGEL Pangoa, 2022.

Keywords: Educational leadership, educational quality, UGEL Pangoa, evaluation.

I. INTRODUCCIÓN

La UNESCO (UNESCO, 2020) señala que la educación es actualmente una piedra angular en el crecimiento intelectual y el estudio de valores morales de la sociedad alrededor del mundo y que todos los países imparten una educación en la que los profesores desempeñan un papel fundamental en todos los niveles educativos por su interrelación rigurosa y natural con los alumnos: esto significa que además de los profesores hay directores de escuela que reciben su propia educación según los intereses institucionales. Pero, se ha avanzado poco en el seguimiento y la gestión completa del centro educativo.

En este contexto, la educación a lo largo de los últimos años sufrió de abismales cambios, gracias a una fuerte competencia que hace énfasis en la calidad de enseñanza, en la que deben expresarse múltiples dimensiones y en la que el profesor es uno de los principales pilares para consolidar los conocimientos. Esto también está relacionado con el compromiso político de la comunidad educativa mundial, que tiene un enfoque en la cualidad del aprendizaje, donde el área principal de calidad educativa se encuentra correlacionada con los profesores y el entorno social de aprendizaje. Al mismo tiempo, se ha demostrado que el administrador de la educación -el director- es el actor más importante de una institución educativa, demostrando su capacidad para gestionar todos los procesos administrativos, para planificar, organizar, supervisar y evaluar con el fin de establecer la calidad de su trabajo como director.

La política educativa de nuestro país sigue las recomendaciones del Banco Mundial, cuyos resultados confirma el estudio PISA. La finalidad de la enseñanza es ayudar a los alumnos a enfrentar la vida, no sólo para ir a la universidad. A pesar de ello, un gran número de instituciones de distintos niveles han conseguido demostrar una excelente cualidad en la educación, esencialmente basados en los principios de liderazgo, el trabajo en equipo y el clima organizativo.

En cuanto al liderato dirigente y la calidad de la enseñanza nuestra provincia, especialmente en colegios pertenecientes a la UGEL Pangoa 2022 de Satipo, urge establecer un estrecho vínculo con el liderato dirigente y los lineamientos de cualidad que brinda el colegio, dado que los directivos de una gran cantidad de instituciones les falta talento de autodirección que consiste en implementar adecuadamente la gestión de la comunidad educativa de la que son responsables.

Considerando el problema de la investigación, se propone plantear un problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de Liderazgo directivo y el nivel de calidad educativa en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022? y en los problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de Liderazgo directivo y el nivel de la eficacia en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022? ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de Liderazgo directivo y el nivel de la eficiencia en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022? ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de Liderazgo directivo y el nivel de la pertinencia en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pango, 2022?

Nuestro estudio es importante porque está fundamentado teóricamente y nos permite conocer aspectos de la teoría de la gestión y de la cualidad de la enseñanza, para que, a través de los resultados obtenidos, se pueda disponer de información científica y fiable que nos facilitará el análisis y la actualización de las estrategias adecuadas para abordar los problemas asociados a estas dos variables. Justificación práctica De acuerdo con los resultados obtenidos, surgirán nuevos mecanismos de gestión que facilitarán la gestión y el carácter de la educación y mejorarán la condición de los productos a nivel institucional. Tanto los directores como los profesores podrán utilizar una serie de herramientas de gestión, desde la administración hasta la convivencia y la pedagogía. Justificación metodológica En cuanto a la recogida de información, se realizarán cuestionarios sobre la gestión de la calidad y la pedagogía. Por lo tanto, cada una de estas herramientas es importante para llevar a cabo una investigación empírica que revele los mecanismos directos que contribuyen a promover la calidad de la gobernanza y la enseñanza. Responsabilidad social El impacto social de este estudio puede verse en el número de objetivos educativos en UGEL Satipo, 2022 instituciones educativas. Un aumento en el nivel de estudiantes indicará un incremento en la cualidad de los bienes prestados por la institución.

Para responder a la pregunta debemos entender el motivo de los estudios que se plantearon, así tenemos al objetivo general: Determinar la relación entre el nivel de Liderazgo directivo y el nivel de la calidad educativa en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022 de esta manera, siendo los

objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre el nivel de Liderazgo directivo y el nivel de la eficacia en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022, Determinar la relación que existe entre el nivel de Liderazgo directivo y el nivel de la eficiencia en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022 y Determinar la relación que existe entre el nivel de Liderazgo directivo y el nivel de la pertinencia en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022.

Además de proponer como hipótesis general: La relación es significativa entre el nivel de Liderazgo directivo y el nivel de la calidad educativa en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022. Y las hipótesis específicas: La relación es significativa entre el nivel de Liderazgo directivo y el nivel de la eficacia en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022, La relación es significativa entre el nivel de Liderazgo directivo y el nivel de la eficiencia en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022 y La relación es significativa entre el nivel de Liderazgo directivo y el nivel de la pertinencia en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se exponen antecedentes a nivel nacional y global acerca del liderazgo directivo, a través de artículos científicos y tesis:

Tintoré and Gairín (2022) en la revisión sistemática sobre el Liderazgo pedagógico en España, cuya metodología se basó en 244 artículos como muestra de los cuales se rescataron hallazgos como el desarrollo del liderazgo, la representación geográfica de los apartados, los temas resaltantes, los autores, las revistas, las universidades y los grupos de investigación más dinámicos en el campo. En base a lo obtenido se concluye que la investigación sobre el liderazgo en España es muy sólida e importante en el sector educativo.

Rosales-Eguía et al. (2022) El liderazgo en las escuelas primarias de América Latina presenta el propósito de examinar el liderazgo en la educación primaria en América Latina e identificar las tendencias actuales después de la pandemia. Se utilizó un método interpretativo-reflexivo para analizar las fuentes bibliográficas. Los resultados mostraron que las principales áreas temáticas de investigación fueron el liderazgo de los directivos de la institución, las excelentes prácticas de gestión, la gestión pedagógica y la evolución pedagógica. Se constató que el liderato del director es muy importante en las organizaciones institucionales y que el manejo institucional debe adaptarse al entorno cambiante, esencialmente en la mejora tecnológica. Estos hallazgos sugieren que, para conseguir la calidad y sentido de pertenencia de la enseñanza de pregrado en la región latinoamericana, se debe desarrollar el manejo de los centros pedagógicos.

Quispe (2022) en la investigación Gobernanza y clima social en los centros de enseñanza secundaria tiene como objetivo: crear un clima social favorable en comunidades pedagógicas en el transcurso del manejo estudiantil, utilizando el método científico debido a su fuerza científica, asimismo, procedimientos basados en la teoría, como por ejemplo el deductivo sistemático, analítico y sintético, y la aplicación del diseño transaccional. La muestra consistió en 1251 profesores de la potestad de San Romana. La dimensión del modelo se determinó mediante el método de probabilidad estratificada y se seleccionaron 232 profesores. Se utilizó un cuestionario para recopilar información validado por la opinión de expertos y las hipótesis se probaron estadísticamente mediante la prueba r de Pearson. Se

comprobó que bajo la influencia y la actitud positiva de la dirección de la escuela (34,5%), la gestión escolar y el clima social mejoraron.

Montero y Roo (2022) en la tesis Reforzar la capacidad de liderazgo: la clave para una gran educación tiene como objetivo: Reforzar las capacidades de liderazgo y gestión. La metodología utilizada se basa en los siguientes pasos: presentación del taller, presentación de los ponentes y participantes, producción de sectores de trabajo con el fin de promover las diferentes actividades y crecimiento continuo de las dinámicas para evaluar los diferentes contenidos del taller. El compromiso tanto del líder como de su entorno, es decir, de los empleados, se basa en la teoría de la transacción, en la que la relación entre ambos se orienta hacia el beneficio mutuo, la recompensa o el reconocimiento a cambio de la lealtad, y también se desarrolla a través de aspectos de la teoría de la transformación, que está basada en el motivo intrínseco del equipo. Para que un líder logre este objetivo, es importante motivar a su equipo, animarlos a asumir responsabilidades y hacer que se sientan parte de la organización.

Escobar (2022) en el estudio El impacto de los directivos en los resultados de aprendizaje en las escuelas primarias públicas en 2014-2019, el objetivo fue: Analizar el impacto de los administradores en los resultados del aprendizaje. El método está basado en la verificación metódica de artículos científicos, en la que se hizo un análisis de referencia haciendo uso de un boceto representativo y no empírico de enfoque cuantitativo. La población estaba formada por 79 artículos científicos publicados en revistas españolas e inglesas en los últimos seis años y la muestra estaba formada por 26 artículos; el motivo de esta decisión fue la importancia del estudio y la índole de la incertidumbre de indagación. También se recogieron muestras de motores de búsqueda. Los frutos del estudio mostraron que, de acuerdo con la hipótesis, el 100% de los artículos de investigación confirmaron estadísticamente que el liderato afecta positiva y significativamente en la eficacia del profesorado.

De María Miramontes-Amador y Camacho-Rodríguez (2022) en la investigación La función del directivo de la escuela en la promoción de la práctica inclusiva, el objetivo fue: Analizar la cuestión del liderazgo para transformar la práctica inclusiva desarrollada por los directores de escuela. La metódica se basó en la examinación de documentos y la utilización de la cartografía conceptual para

orientar el trabajo a realizar. Se trataba de un tratamiento analítico y sintético que incluía la descripción bibliográfica y de fuentes generales, la clasificación, la indización, la interpretación, la extracción, la traducción y la síntesis. A través de los años la historia del liderazgo, liderato pedagógico y administrativo, enclave e incorporación, praxis incluyentes en escuelas y comunidades, realizadas por el profesor y el director. Así, tras el examen y análisis de los documentos, se puede concluir que existe una metódica que sirve para considerar el papel del directivo como jefe en el cambio de la cultura escolar mediante un enfoque inclusivo.

Celis (2022) en el estudio *Administrador Líder* promueve el papel del profesor en la práctica inclusiva. Propósito: La necesidad de repensar el papel del líder en la práctica de la educación inclusiva ha incrementado grandemente estos años, ya que la relevancia del enclave ha aumentado en la mayoría de ámbitos colectivos y educativos. Así, el rol del directivo es trascendente y un factor importante en las etapas que se desarrollan en la organización y, más concretamente, en el área laboral inclusivo que se da con profesores. El método utilizado fue la elaboración de mapas conceptuales como herramienta de examinación de información procedente de fuentes fiables, pertinentes e influyentes. Los resultados se utilizaron para la investigación y el análisis para desarrollar recomendaciones metodológicas que contribuyan a un cambio significativo en el papel de los líderes educativos a través de una gestión organizada y estructurada en las esferas académica, de colaboración, cultural y personal. Esta investigación nos permitió comprender ampliamente el papel del liderazgo transformacional en la práctica integradora que debe tener un centro educativo.

Vélez et al. (2021) "Liderazgo para la eficacia docente en las unidades educativas 2016-2020". Objetivo: Analizar sistemáticamente los datos que explican el impacto del liderazgo en la eficacia del profesorado. El estudio se basa en una observación de 2 revistas, no se identificaron limitaciones lingüísticas en la búsqueda. El estudio, que pretendía explicar el impacto del liderazgo en la eficacia del profesorado en las organizaciones educativas entre 2016 y 2020, analizó siete fuentes bibliográficas específicas. Este número de apartados es el fruto de un examen de treinta y cinco manifestaciones revisadas a texto completo que cumplían los juicios de selección y 28 publicaciones que no cumplían los requisitos, ya que incluían temas relacionados con la inclusión del aprendizaje del sector superior y el

liderazgo en las organizaciones de profesores. Los resultados confirman la urgencia de metodología de gestión participativa y didáctica que promuevan trabajar en un ambiente colectivo lograr resultados educativos eficaces. El liderazgo y el trabajo de los profesores deben basarse en una profesionalización que fomente el desarrollo y el crecimiento continuos de habilidades interdisciplinarias que promuevan el fortalecimiento de destrezas de investigación que promuevan a las personas dignas del proceso de educación y enseñanza.

Ttito Quispe et al. (2021) Tiene como fin establecer la conexión del liderazgo educativo del equipo directivo y los resultados educativos en el Colegio Nacional Yarinacocha de Pucallpa. Este estudio es un estudio transversal no experimental que utiliza como instrumentos el cuestionario, con población de 91 empleados, entre directivos, trabajadores de línea y profesores, y una prueba no estadística que comprendía a sesenta y tres. Se empleó el SPSS 21 para procesar e interpretar los productos. La principal conclusión es que se puede presenciar una conexión esencial y directa con el liderato pedagógico directivos y los resultados educativos.

Sangama et al. (2021) Tiene como fin examinar la magnitud del liderazgo en la gestión de la calidad en las escuelas secundarias del municipio de Belém. El estudio es de carácter correlacional y relaciona los diferentes tipos de liderato del manejo en las instituciones secundarias del municipio de Belém. Los frutos principales de la investigación son: a la pregunta "¿Qué hace usted inmediatamente cuando necesita poner en marcha un proyecto?", la mitad de los directivos (50%) contestó: "Habla con otros y ve quién puede ayudarle". A la pregunta "¿Qué hace usted cuando se produce una crisis?", la mayoría de los directivos (90%) respondieron que discuten la situación con todas las partes interesadas y piden sugerencias. En cuanto a la planificación organizativa y la acción estratégica, el 12,1% está en desacuerdo, el 49,2% parcialmente de acuerdo y el 38,7% de acuerdo. Referente a las medidas de manejo de RRHH de la organización, el 20,5% de los empleados está en desacuerdo, el 47% está parcialmente de acuerdo y el 32,5% está de acuerdo. De acuerdo al supuesto formulado, se confirmó el supuesto nulo, es decir, que no hay suficiente liderato para el manejo en las escuelas. Los resultados del estudio en el distrito de Belén demuestran la validez de la hipótesis del cuestionario.

Neira Ortiz (2022) Tiene como fin examinar las diversas peculiaridades de las personas pertenecientes al equipo directriz de una entidad de crédito y ahorro. Cooperativa tiene su sede central en Bogotá, nueve sucursales en todo el país y 80 empleados, seis de los cuales conforman el equipo directivo. A la luz de esta teoría, la examinación de los frutos reflejó que la mayoría de las contestaciones reflejaban que los empleados creían que los directores tienen una peculiaridad de liderato transformacional, lo cual refleja que los directivos animan a sus empleados a alcanzar objetivos más elevados que los fijados inicialmente. Se identificó un comportamiento de liderato que no es transaccional dando a conocer que los directores usan como método de influencia el intercambio con el fin de lograr los objetivos. Por último, se identificó una menor proporción de comportamientos de *laissez-faire* o no directivos. Esta tesis pretende poner un grano de arena a la literatura que ya existe en el rubro del liderato, especialmente a la investigación basada en la teoría de la clasificación global que sirve de sustento para programas de crecimiento del liderazgo para la dirección y los colaboradores de la institución estudiada.

Ortiz Socarras et al. (2021) Objetivo: Investigar el efecto del liderato docente en la cualidad de la educación en dos colegios. Es un análisis cualitativo-descriptivo y que tiene estructura, según el principio de la investigación-acción participativa. Trabajamos con una muestra aleatoria y recogimos información mediante cuestionarios, discusiones y entrevistas con distintas partes interesadas. Los resultados obtenidos reflejan las percepciones que prevalecen sobre el liderazgo donde pueden coexistir diferentes estilos de liderazgo que responden a las necesidades y peculiaridades de cada colegio. Conclusión: El proyecto está situado en el contexto pedagógico de los colegios. Examina los métodos de gestión desarrollados por los directivos y difundidos a los participantes del colectivo educativo, lo que proporciona una representación visual del camino que sigue la institución educativa para alcanzar sus objetivos.

Vinueza Guamán (2022) Finalidad: Determinar la conexión del liderazgo y la cualidad del aprendizaje desde la óptica de los docentes de un colegio. El estudio es de carácter aplicado y cuantificable; realizado mediante un método deductivo e hipotético, transversal-no experimental. El proyecto tuvo como muestra a 120 educadores, 109 profesores y 11 funcionarios. Se empleó una prueba intencional

no probabilístico y se seleccionaron 109 profesores. Gracias a un cuestionario se pudo recopilar muestras que fue aprobado por los expertos, quienes determinaron su idoneidad. Por ello, se puede concluir que existe correlación esencial en variables de liderato y calidad de enseñanza.

Valenzuela Saavedra (2022) Objetivo: Determinar en el año 2020 la correlación entre el manejo pedagógico y el liderato en las escuelas municipales. Se trató de un método cuantitativo con un estudio correlacional básico con análisis transversal, y se pudo diferenciar que el diseño se trata de no empírico debido a que promovió la identificación y definición de variables para proponer diferentes transformaciones. Se administró un cuestionario a los profesores de 12 instituciones para recolectar datos y se extrajo una muestra poblacional de alrededor ciento sesenta y siete. Teniendo como frutos una conexión positiva que refleja una conexión del manejo pedagógico y el liderato.

Quezada Salas (2022) Objetivo: Determinar la contribución del liderazgo al desarrollo de la eficacia docente. La población seleccionada estuvo compuesta por directores y profesores de escuelas de los 3 grados escolares, compuesta por 15 directivos y 89 profesores. Asimismo, el cuestionario es de carácter simplemente descriptivo. En el caso de los profesores, se utilizó un cuestionario de 30 preguntas para las variables relacionadas con el desarrollo del liderazgo y las habilidades pedagógicas. Para los administradores, fueron necesarias cuatro preguntas que permitieron interpretar y discutir los resultados. Tras la observación de los frutos y de la discusión, se concluyó que el liderazgo ayuda a promover las habilidades pedagógicas y mejora el aprendizaje de los estudiantes.

Miranda Yanac (2022) "Liderazgo y eficacia docente". Objetivo: Determinar el impacto de las características del liderazgo directivo en la eficacia del profesorado. En cuanto a la metodología, se planteó el problema de la eficacia del profesorado para establecer el contexto teórico en el que se basa este estudio de investigación, lo que nos permitió identificar las características del liderazgo, definir el significado de la eficacia del profesorado y explicar la importancia del liderazgo para mejorar la eficacia del profesorado. En resumen, el liderazgo es necesario para la gestión eficaz y eficiente de una institución educativa y para que el personal se adhiera a los objetivos generales de la institución y proporcione una educación acorde con las necesidades de la misma.

Liviapoma Timoteo (2022) I.E. N° 20469 Centro Poblado de Ciudad Noé - Cura Morí - Piura - Administración y Gestión Educativa 2019". Objetivo: determinar en el año escolar 2019 la significación de la conexión del manejo y el liderazgo educativo en la Institución Educativa N° 20469 de Cura Morí, Centro Poblado de Ciudad Noé, región Piura. El estudio fue un análisis transversal basado en un estudio no experimental. 18 docentes fueron la muestra estudiantil de la escuela mencionada. La información se recogió mediante un cuestionario aplicado a ambas variables. Se empleó el coeficiente de conexión de Spearman para corroborar los datos y analizar los resultados esperados, que se duplicaron en tablas para su presentación y análisis estadístico. Los resultados muestran que las cualidades de liderazgo están directamente relacionadas con la gestión educativa; se encontró que un buen liderazgo mejora la calidad del manejo pedagógico; en este sentido, la gestión educativa es eficaz cuando las cualidades de liderato son suficientes y viceversa.

Rivero Quiroz (2022) Objetivo: Analizar el nivel del aspecto gerencial con el manejo de la calidad. Por ello es de suma importancia saber los aspectos de gobernanza y manejo de la calidad del colegio de doctorado. El proyecto es de referencia, cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional. En nuestro estudio, trabajamos con 302 alumnos; se empleó la metodología del cuestionario y 2 instrumentos: el cuestionario 1 para evaluar las cualidades de liderazgo y el cuestionario 2 para evaluar la gestión de la calidad. La conclusión del estudio es que se presencia una conexión positiva con los ítems de liderato y manejo de la calidad. Las recomendaciones desarrolladas en este estudio contribuirán al desarrollo de las cualidades de liderazgo que se ofrecen.

Paz Chumpitaz (2022) "Objetivo: conocer la relación entre la calidad del liderazgo y la asignación de tareas en maestros de Lima, dado que se trata de un estudio de línea de base cuantitativa-descriptivo, no empírico y correlativo cruzado, tiene la metodología hipotética y cruzada. Se hizo uso de un cuestionario que abarcaba diecinueve preguntas con variables de asignación de tareas. Se concluye que la calidad del liderato tiene una relación significativa con la rotación; cuanto mayor sea el nivel de liderazgo, mayor será la rotación.

Mayta Villar (2022) Tiene como finalidad establecer la conexión del liderato con el manejo pedagógico en la Ugel perteneciente a Vitarte. El estudio se realizó

mediante un método cuantitativo, no empírico, descriptivo y correlacional de tipo transversal. Además, se empleó la encuesta para las variables de calidad de liderato y manejo pedagógico. La población estaba formada por 6.181 docente del nivel inicial, primaria y secundaria y una muestra aleatoria de 116 profesores que trabajaban en la UGEL 06 de la región de Vitarte. Los resultados de la medición global mostraron que el 35,3% de los profesores consideraron la gestión como mala, el 36,2% como adecuada y el 28,4% como buena. Se concluye que la relación entre el liderato y la gestión de la enseñanza es significativa.

Marrufo Cabanillas (2022) Tiene como finalidad establecer la conexión de la gobernanza corporativa y el liderazgo en el colegio objeto de estudio, utilizando una metodología básica, ya que el objetivo era conocer mejor los aspectos principales, es cualitativo debido a que se recopilaban muestras para la investigación, es no empírico, tipo de correlación entre variables y transversal. La población está formada por 25 empleados, se empleó el cuestionario como metodología y un instrumento de recogida de datos para su posterior estudio en el programa informático SPSS, se utilizó la correlación Roe-Spearman para procesar los datos y demostrar hay una conexión en las variables. Los resultados muestran una conexión positiva significativa de 0,805, lo que sugiere que las cualidades de liderazgo mejorarán en la misma dirección y en la misma medida si se mejora el gobierno corporativo.

Landeo Jáuregui (2022) Objetivo: determinar la conexión del liderato y el clima del trabajo, un buen liderazgo escolar es sumamente importante en nuestra época, la aplicación de un prototipo de regresión básica y el coeficiente de conexión de Pearson pretende determinar qué dimensiones van de la mano con las variables mencionadas, la población está conformada profesores, la prueba está conformada por cuarenta y dos profesores. Es un estudio transversal no experimental de referencia con un prototipo correlacional. Los frutos respaldan al supuesto. Se utilizó una regresión lineal como prueba estadística y los resultados mostraron que el ambiente laboral y el liderato van de la mano.

Seguidamente se presentan antecedentes nacionales e internacionales sobre calidad educativa, a través de artículos científicos y tesis:

Sánchez et al. (2022) La calidad educativa es ahora un concepto clave para las IE a nivel mundial, influyendo en sus políticas y resultados. Esta ficha presenta el concepto de calidad en la educación, sus determinantes e ítems, la política pedagógica y la conexión con la calidad.

Oliveira et al. (2022) Objetivo: Analizar la educación médica superior en Brasil usando el ENRE 2019. MÉTODOS: Estudio transversal y retrospectivo, cuantitativo y pruebas de manera virtual de 192.715 alumnos de 3.712 cursos de salud recogidos en 2020. El rendimiento de los alumnos se manifestó en forma de conceptos y se clasificó de uno a cinco. El nivel de formación médica superior era satisfactorio (70,0% con ≥ 3 puntos). Las puntuaciones más satisfactorias corresponden a los estudiantes de medicina y las más bajas a los de logopedia y enfermería. Los cursos comunitarios, individuales y de manera universitaria se unieron a una cualidad en la pedagogía con un rango más alto. Las tasas más bajas se observaron en los estados del norte, en las ciudades más pequeñas, fuera de las zonas urbanas y en las escuelas gestionadas por organizaciones privadas. Conclusión: La calidad de la educación médica terciaria fue confirmada por las peculiaridades de las IE y la manera en la que están construidas las ciudades en las que se ofrecen los cursos, destacando los problemas asociados a la calidad de la educación médica en Brasil.

Marlene et al. (2022) Objetivo: Determinar los señalizadores de carácter bibliográfico respecto a la producción científica indexados en data base integral en base a la cualidad de la pedagogía en el rubro educativo ecuatoriano. El estudio es descriptivo, comparativo y retrospectivo, con 15 artículos seleccionados mediante recopilación de datos. Los resultados presentan indicadores de rendimiento, visibilidad, impacto y colaboración y muestran un descenso del rendimiento con una tasa de variación del -85,71%. Por lo tanto, el interés por realizar investigaciones destinadas a comprender y proponer procesos que mejoren la calidad de la educación es escaso.

Lloret (2022) Objetivo: Reflexionar sobre cómo las artes escénicas pueden proporcionar una experiencia educativa inclusiva y su impacto en el medio ambiente. Para ello, explicaremos qué es la educación basado en el arte y su importancia. La metódica es una revisión de la literatura dirigida a los profesionales y una examinación de 3 estudios basados en el arte en diferentes IE. Para

comprender la repercusión social del proyecto Testime, recurrimos a la historia de la danza y la respuesta de la sociedad a la discapacidad. Por último, comparamos las ideas del marco teórico con la práctica artística de ECCE Gargasindi, recogida y analizada a través de la investigación cualitativa y los estudios de caso. Los resultados reflejan que el estudio artístico abarca el crecimiento del ser humano en su totalidad, apoya la cohesión social y promueve una percepción positiva de la diversidad. Además, el trabajo demuestra un enfoque activo y positivo de la sociedad que alguna discapacidad y reduce los pensamientos de la sociedad en general que ha visto la obra. Creemos que el arte en las escuelas es una enseñanza para todos que cumple con los niveles de la educación de calidad y es al mismo tiempo un motor de cambio social.

Györgyi et al. (2022) La pandemia de Covid 19) representa un verdadero reto para la comunidad médica. En este contexto, ESPNIC está estudiando cómo dirigirse eficazmente a sus miembros, cómo difundir fácilmente contenidos actualizados sobre la nueva enfermedad y cómo aplicar nuevas estrategias de educación y comunicación con una calidad educativa óptima. Se ha iniciado un debate en la comunidad médica sobre la repercusión del confinamiento en la enseñanza médica.¹ El cambio a los cursos en línea y el abandono de las rotaciones clínicas y los congresos médicos está reduciendo la experiencia de colaboración y creación de redes, lo que se sabe que afecta al desarrollo de la carrera de los jóvenes investigadores.² Como primer paso para llenar este vacío, el ESPNIC ha propuesto una serie de seminarios web, a partir de la primavera de 2020.

Diaz Dumont et al. (2022) Objetivo: Explicar qué significa la calidad en la educación y qué reflexiones filosóficas deben hacerse en un contexto como la del confinamiento en realidad virtual. El estudio se basa en un paradigma histórico-hermenéutico con un enfoque cualitativo y socio-crítico; para ello, se realizó una amplia revisión de la información documental. Una de las principales conclusiones es que el paradigma más adecuado en una situación de pandemia es el paradigma constructivista en el que la integración de las TIC desempeña un papel importante. Desde una perspectiva filosófica, está claro que las TIC desempeñan un papel destacado en la virtualidad en función de la ubicación geográfica, temporal y cultural: las dimensiones humanas y tecnológicas. En definitiva, la educación de

calidad es una herramienta básica para combatir diversos problemas sociales y alcanzar un nivel óptimo de crecimiento y desarrollo, tanto social como económico, pero para entenderla, no debemos descuidar la filosofía, que forma parte del mismo proceso educativo de aprendizaje en la realidad social o cultural.

Chuchuca (2022) Objetivo: Examinar la conexión de la competencia y la cualidad de la educación, comprender el contexto en el que ha surgido esta relación, sus características y su significado. A través de un análisis bibliográfico, se pondrán de relieve las opiniones que apuntan a la evolución del mercado laboral y, por tanto, se preguntará si es posible una relación diferente entre ambos. El método utilizado es la hermenéutica documental, tiene un enfoque analítico y crítico. Una de las esenciales conclusiones es la competencia puede adaptarse a todas las disciplinas, enfoques, orientaciones y motivaciones, y que su principal característica es instrumental, lo que significa que hay que interpretar las intenciones de su aplicación en los contextos educativos, teniendo en cuenta que las organizaciones internacionales desempeñan un rol influyente y político en diversos prototipos propuestos. La principal conclusión es que el enfoque de la competencia y la consecuencia de la cualidad es un reflejo natural a la coyuntura de la creciente eficiencia en la burocracia de las entidades colectivas donde la pedagogía se centra en parámetros; por lo tanto, se dispone que se adopte un prototipo de cualidad como cambio de los actores en lugar de la cualidad como objetivo de la responsabilidad, lo que lleva a un giro radical en las tendencias transformacionales en conexión entre la competencia y la calidad.

Arango-Londoño et al. (2022) Este estudio confirma que existe una aglomeración de la cualidad pedagógica y la caída de la calidad en el oriente de la ciudad. En cuanto a los determinantes, encontramos lo que usualmente se encuentra en la literatura, además, y esto es un aporte importante, la delincuencia afecta negativamente la calidad de la educación en Cali, es decir, si la tasa de homicidios alrededor de los colegios aumenta en un punto porcentual, la calidad de la educación disminuye en 0,63 puntos porcentuales en promedio.

Salvatierra et al. (2021) Objetivo: análisis general de la influencia que tienen las dinámicas para ser una estrategia de innovación con la finalidad de conseguir una educación de calidad. El estudio analiza las ventajas del juego en la educación preescolar para el estudio y el crecimiento intelectual y emocional de los niños. El

progreso de aprendizaje y estudio es de alta calidad siempre y cuando los infantes crezcan a través del juego en un entorno agradable, debido a que se sienten libres y en confianza, aprenden de manera inconsciente, reducen los traumas y ayuda a crecer en las aptitudes. Asimismo, se busca identificar el nivel de influencia del juego como herramienta psicopedagógica eficaz y sus beneficios en la búsqueda de la mejora de la calidad de la educación en las escuelas. Este trabajo es un artículo de investigación que aplica el método de análisis sintético, utilizando fuentes bibliográficas reconocidas como base de la investigación.

Ruiz-Ramírez y Glasserman-Morales (2021) Objetivo: Identificar las peculiaridades de los procedimientos de garantía de calidad en la educación. Se empleó un enfoque de revisión sistemática, que incluyó 154 apartados publicados. Se tocaron criterios incluyentes, excluyentes y de calidad con la finalidad de conseguir información de carácter riguroso. Los frutos muestran los principales enfoques metodológicos utilizados, los ámbitos, los contextos de aplicación y los temas tratados, así como las peculiaridades descriptivas de los procedimientos de garantía en cuanto a la calidad.

Sánchez De Antonio (2020) "Desarrollo de un módulo de apoyo a los procesos de garantía de calidad y autodiagnóstico del aprendizaje y la utilidad de los alumnos que se basa en el sistema web". Propósito: Proporcionar una herramienta que responda a los procesos de informes de acreditación de calidad y autodiagnóstico del rendimiento de los estudiantes utilizando los parámetros definidos por NAR, donde cada paso es evaluado y aplicado en el tiempo. Resultado: El desarrollo de software facilita y supervisa la aplicación de los instrumentos que controla la calidad de los procedimientos institucionales, tal y como se desprende de la autoevaluación de los centros educativos superiores. Asegura el desarrollo ordenado de estos procesos y permite visualizar fácilmente los avances y problemas en áreas específicas (ponderación, herramientas, pruebas, etc.), ayudando a tomar decisiones y el manejo de los nuevos desarrollos que puedan surgir de la implementación de estos mecanismos y que deben ser monitoreados por entidades como el MINEDU y el CNA.

Pantigoso Loza (2021) Objetivos: mejora del desempeño administrativo y académico reflejado en las capacidades de los alumnos y ex alumnos, método cuantitativo, diseño experimental pre-experimental, exploratorio y aplicado en su

diseño, 24 empleados en total, implementación de una muestra censal. Se empleó el cuestionario que abarcaba veinticinco preguntas, la decisión para el análisis paramétrico fue una muestra del supuesto. Al final, se obtuvieron los siguientes frutos: El 20,8% de los participantes señalaron que la calidad de la enseñanza había mejorado y el 79,2% señalaron que había mejorado, lo que indica se mejoró la calidad de la enseñanza gracias a que se aplicó el prototipo de manejo.

García Loor (2021) Objetivo: Determinar la influencia que tiene el liderato democrático como factor de transformación de la calidad de la enseñanza. Se utilizaron series de indagadores de renombre, siendo una de las más importantes la de Lewin, conocido por su descripción del liderato y sus variantes, que permite un mejor acercamiento a esta variable. La metódica se basa en un diseño correlacional de tipo básico y descriptivo con un enfoque cuantitativo. La muestra consta de 25 profesores de escuela. Se utilizaron como instrumentos 2 cuestionarios, uno sobre el liderato democrático y la cualidad de la enseñanza. La conclusión es que el liderazgo en una organización es siempre muy deseable, ya que crea valor para mejorar la calidad educativa

Bravo Pillasagua (2021) Objetivo: Establecer la conexión de la calidad en la pedagogía y el rendimiento del personal en la UEF Guayaquil" de Ecuador. El estudio empleó un método cuantitativo, un diseño exploratorio no experimental y un análisis correlacional descriptivo. Administramos un cuestionario a setenta y siete docentes que constituían la sociedad inicial. El análisis se llevó a cabo mediante el programa informático SPSS para obtener estadísticas que permitieran determinar las variables. Los frutos nos permiten aceptar la hipótesis del estudio y concluir que hay una relación de la calidad de la enseñanza y el rendimiento.

Mori De la Cruz and Valencia Justo de Correa (2022) "El liderazgo educativo de los directores y los resultados educativos en los centros preescolares con acreditación de calidad". Objetivo: Establecer la correlación del liderazgo educativo del directivo y los resultados del aprendizaje en las entidades infantiles de calidad acreditada. Se trata de un importante estudio descriptivo con un análisis transversal descriptivo y un estudio correlacional. La muestra está compuesta por 75 profesores de escuelas seleccionadas. Se emplearon 2 cuestionarios como instrumentos: sobre el liderato del profesorado y sobre la evaluación propia del profesorado. Complementando y apoyando la explicación del supuesto seis del

estudio, que se centra en el compromiso de los frutos, se utilizaron los frutos de la inspección conjunta de 2019 para las dos escuelas que se encuentran acreditadas como referencia para probar conexión principal de las variables y los resultados de enseñanza de los alumnos. Para finalizar, los resultados del estudio confirmaron los supuestos formulados y apoyados por el crecimiento teórico, correlación directa y esencial del liderazgo educativo del directivo de la escuela y el rendimiento de los profesores.

Vargas Soto (2021) Objetivo: Estudiar la conexión de las TIC y la calidad de aprendizaje de los profesores de 3 entidades públicas. Método de investigación: método hipotético-deductivo, método cuantitativo, tipo aplicado y diseño descriptivo correlacional. Se utilizan como variables las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) o la calidad de la educación. El grupo de estudio está formado por 43 profesores de tres colegios públicos. El método utilizado es el cuestionario y el instrumento de recogida de datos es un cuestionario con una fiabilidad alfa de Cronbach de 0,805 para la primera variable y de 0,926 para la segunda. Los resultados del estudio mostraron que el coeficiente de correlación según el criterio Rho de Spearman era de 0,750 y el nivel de significación era de 0,000. La conclusión es que existe una correlación entre las dos variables analizadas. Asimismo, se confirmaron la hipótesis general y cada una de las hipótesis específicas.

Reyes Peña (2021) "La gestión del director y la calidad de la educación en la institución educativa N° 20927 Mala, 2020". Objetivo: investigar si la gestión administrativa del director está relacionada con la calidad de la educación en la Institución Educativa No. 20927, Malá, 2020. El procedimiento es metódico, basado en hipótesis y con un enfoque no manipulador. La muestra está formada por 231 personas de la comunidad educativa, entre ellas 1 director, 13 profesores, 2 personal de apoyo y 215 padres. Los resultados mostraron que existe una relación significativa entre la gestión administrativa del director de la escuela y la calidad de la educación en Mala, 2020. Por último, la relación entre la administración del director y la calidad se encontró en el E.I. 20927 de Mala, 202; se trata efectivamente de un signo de dos caras. $p = 0,000 < 0,05$; $r = 0,825$. Además, la gestión administrativa del director de la institución es muy alta, con un 50%, y la calidad de la enseñanza es excelente, con un 55%.

Celis (2022) Desde la antigüedad el liderato se vio presente en la humanidad a lo largo de los años, eso se ve reflejado en personalidades emblemáticas como maestros, reyes, sacerdotes, guerreros, emperadores, reyes, entre otros. Dichas personalidades hicieron asombrosas contribuciones en la sociedad que afectaron positiva como negativamente.

Cortez y Flores (2021) El liderato es un grupo de peculiaridades que califica al directivo para que pueda dirigir a las personas que están bajo su supervisión, debido a que es la persona que direcciona la obtención de los motivos primordiales fijados por la unidad. Sobre ello, se ha constatado que la unidad presenta debilidades relacionadas con la disponibilidad de cimientos y equipos no adecuados para el crecimiento de actividades pedagógicas competitivas, lo que pone en serio peligro la posición del centro de idiomas a nivel regional y puede afectar al rendimiento de los profesores.

De María Miramontes-Amador y Camacho-Rodríguez (2022) Liderato dirigente y las prácticas inclusivas son aspectos que todo agente educativo debe poseer y porque no, dominar; pero, sobre todo, hacer de él una forma de vida, no se debe de ver como un instructivo o como una receta a seguir para mejorar las acciones inclusivas, sino como un estilo de vida, estas son un derecho y va más allá de todo criterio.

MINEDU (2015) En este contexto, la gestión pedagógica de las escuelas es un factor clave para la mejora de la pedagogía y una prioridad en la agenda de la política educativa. La cabida de una institución para garantizar que todos sus alumnos aprendan sin excluir a nadie. Esta descripción implica que el liderazgo es una característica del individuo que lo desempeña, y puede ser una característica del liderazgo escolar, donde los individuos con capacidad de liderazgo participan formal o informalmente en un procedimiento dirigido por el directivo, coordinando los resultados y objetivos de la organización y contribuyendo a su éxito.

García-Garnica y Caballero (2019) La tarea principal del liderato docente es promover la enseñanza, reforzar el compromiso con los objetivos y valores compartidos, motivar los procedimientos de mejora continua, facilitar el crecimiento de aptitudes y conocimientos y, mejorar las condiciones de trabajo de los docentes. Asimismo, puede observarse que los líderes han tenido algunas oportunidades de formación en diferentes momentos tras asumir su mandato, en pocas palabras,

recibieron una instrucción inicial al principio de su precepto y recibieron diversas formaciones durante el mismo. Por otro lado, todos juntos (directivo, directivo de educación y secretario) declararon tener algunas posibilidades de instrucción, pero según las declaraciones de los encuestados, estas oportunidades de formación son probablemente mucho más importantes para el directivo en funciones, por otro lado, son casi inexistentes para los demás miembros del equipo.

Ortiz Socarras et al. (2021) El liderato directriz es un elemento esencial en cuánto a la calidad educativa de las entidades. El liderazgo se refleja en los procesos de aprendizaje, en el clima escolar, en el éxito escolar del estudiante, en la compañía de los papás y el compromiso docente. El directivo que trabaja en equipo puede influir de manera directa o indirecta, mayormente, en el mejoramiento de la calidad educativa de su institución.

Dentro de las teorías del liderazgo, asumimos la teoría del estilo de liderato, ya que Chiavenato (2009) dice que el estilo de liderato hace referencia a la labor del jefe, cómo se comporta cuando ejerce el liderato. La teoría distingue tres estilos de liderato. Liderazgo imperativo. El jefe hace énfasis en sus decisiones y ejecuta las órdenes sin contar con el equipo; en el lugar de trabajo, el líder decide qué medidas tomar para realizar las actividades. Liderazgo liberal (*laissez faire*). El jefe no examina al equipo, no sigue lo que sucede y solo habla sobre los ejercicios cuando se le pide que lo haga. Liderazgo democrático. El líder trata de implicar al equipo, por lo que se vuelve limitante y objetivo respecto a las críticas y los elogios a los hechos. Varios autores han investigado estos estilos de liderazgo y han llegado a las siguientes conclusiones: en los equipos con liderazgo autoritario, los compañeros producen más trabajo y hay un clima desfavorable; en los equipos con liderazgo liberal, los resultados son cualitativamente inadecuados y la eficacia de los compañeros se reduce. En los equipos con liderazgo democrático, la producción es eficiente, los compañeros realizan sus tareas con gran eficacia y la calidad del trabajo es mayor.

La calidad educativa se entiende, según Sánchez et al. (2022) es un nivel avanzado para la consecución de propósitos institucionales, definido por diversas características como la adjudicación sobre la preservación de la historia y la cultura, al crecimiento económico y de la comunidad, proporcionando aspectos como el procedimiento de aprendizaje y enseñanza, el manejo de las escuelas y del sistema

pedagógico, incluyendo a los estudiantes, los profesores, el personal administrativo y directivo, y permitiendo la propuesta de un sistema de normas y sanciones.

Díaz Dumont et al. (2022) La calidad pedagógica es la altitud adecuada de instrucción brindada a las instituciones estudiantiles, población educativa, la cual involucran profesores y autocapacitados, espacios acogedores, seguros y equipados, currículo acorde al contexto, programas educativos actuales; los cuales ayudarán a los discentes a desarrollar capacidades y competencias para resolver de manera asertiva los retos que se le presentan en su quehacer diario, aportando y contribuyendo en la resolución de los inconvenientes de la humanidad.

Sánchez et al. (2022) Las causas que establecen la calidad pedagógica repercuten de situaciones que la misma sociedad propone, como una posición política, desarrollar a su turno cultura, investigación e historia. Todo ello, clasificados en aspectos propios de la tecnología, ciencia, cultura, política y económica, además contemplar diferentes aspectos como la pertinencia de estudios de la realidad social, que los planes educativos sean sostenibles con su visión y misión, que los docentes potencien el desarrollo de los discentes para la innovación en las aulas y proporcionar comodidad.

Chuchuca (2022) La índole como coherencia con el objetivo está presente en los planes de estudio de diversos países, donde, según las circunstancias, los estudios se realizan en función de las necesidades que se consideran más importantes; en general, no se descuida la capacidad en el mercado universal. Esta estructura incluye la definición de los objetivos, la relación entre calidad y coste, y la responsabilidad, que es un punto relevante en este procedimiento.

Díaz Dumont et al. (2022) manifiesta que calidad educativa viene a ser un tema importante donde intervienen los diferentes agentes educativos, en especial los educadores y alumnos; siendo los profesores los responsables del proceso de aprendizaje, a través de TIC y estrategias diversas, y los discentes, quienes tienen el deber de desarrollar sus aprendizajes, con responsabilidad, autonomía, eficiencia y creatividad.

Sánchez et al. (2022) Los señalizadores utilizados para medir la calidad de la educación son: los centros educativos, las plazas pedagógicas, el número de maestros por alumno, la competencia e instrucción de los docentes, los planes de estudio, los recursos y la gestión de la educación, la innovación y la investigación,

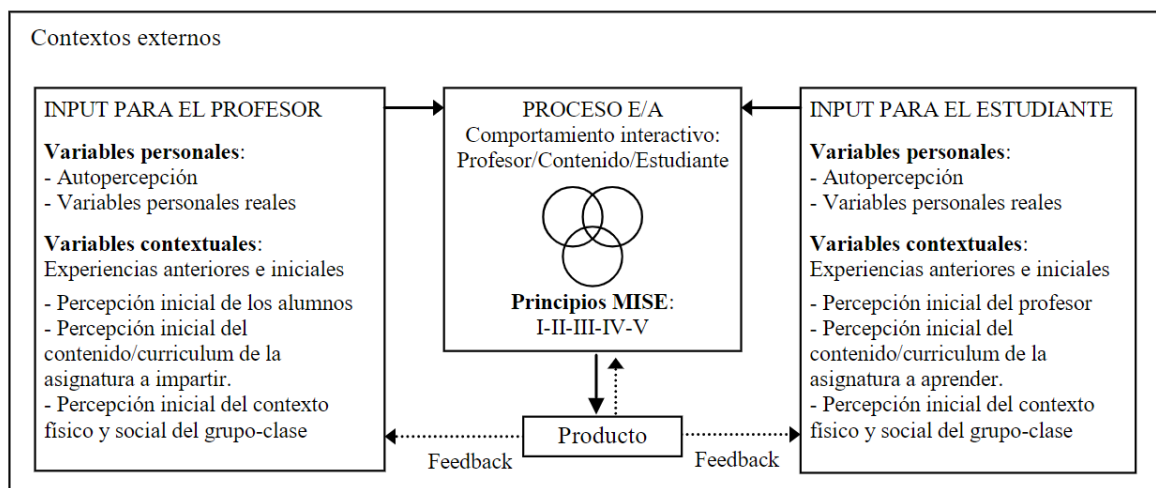
la guía pedagógica y laboral, el reconocimiento y la apreciación del método pedagógico.

Finalmente, la calidad educativa es el conjunto de acciones iniciadas por el gobierno para su puesta en marcha a través de una acción pedagógica cuya misión es el desarrollo y logro de las mejoras de la educación constantemente.

Sobre la teoría de calidad educativa, recurrimos a Doménech Betoret (2013) debido a que propone un prototipo teórico que intenta expresar el manejo de los contextos educativos formales de forma coherente, enumerando y analizando las principales variables que intervienen en la escolarización y las relaciones entre ellas; este modelo se denomina Modelo de Calidad de los Contextos Educativos (MCSE):

Figura 1

Modelo de calidad de Situación Educativa (MCSE): Interrelación entre input, proceso y producto



Fuente: Doménech Betoret (2013)

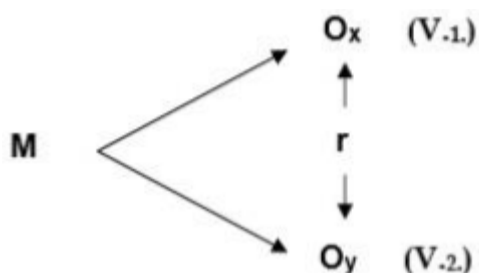
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio será de tipo de básico, según Mandujano, et al.(2016), señalan que este tipo de investigación recopila información de la realidad para enriquecer el saber de la ciencia sin interesarse de su aplicación inmediata” (p.40). Dicha definición se adecua a la presente investigación y la define como tal. Por lo tanto, permite realizar una investigación teórica descriptiva. El enfoque de investigación es el cuantitativo y se utilizará el diseño de investigación: no experimental–correlacional-transversal. Según indican Hernández y Mendoza (2018) La investigación con diseño correlacional pretenden relacionar conceptos, fenómenos o variables.Miden su relación en términos estadísticos” (p.109).La presente investigación determinará la relación entre la variable 1: Liderazgo directivo y la variable 2: Calidad educativa.

Figura 2

Diseño de investigación correlacional



Dónde:

M = Muestra colaboradores de IE de la UGEL Pangoa.

V1 = Liderazgo directivo.

V2 = Calidad educativa.

r = Relación entre variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo directivo

Dimensiones:

- Dimensión 1: Liderazgo autocrático.
- Dimensión 2: Liderazgo democrático.
- Dimensión 3: Liderazgo liberal.

Variable 2: Calidad educativa

Dimensiones :

- Dimensión 1: Eficacia.
- Dimensión 2: Eficiencia.
- Dimensión 3: Pertinencia.

Definición conceptual de la variable 1: Liderazgo directivo

MINEDU (2015) Es la capacidad que posee una institución educativa para alcanzar y desarrollar aprendizajes en toda la comunidad educativa, sin excluir a ningún discente. Además, es la cualidad que tienen las personas para ejercer y constituirse en una característica de la política de administración del centro educativo, en la que individuos con liderazgo se involucren en los procedimientos propuestos, liderado por el líder cuyos resultados y metas sean contribución sostenible para la institución.

Definición operacional de la variable 1: Liderazgo directivo

El conocimiento de medidas de bioseguridad, se evalúan en tres dimensiones: D1: Liderazgo autocrático, D2: Liderazgo democrático; D3: Liderazgo liberal.

Esta variable se evalúa mediante un cuestionario que constará de 20 ítems.

Definición conceptual de la variable 2: Calidad educativa

Sánchez et al. (2022) viene a ser un grado avanzado de consolidación de propósitos de la institución educativa y caracterizada por: su aporte al sostenimiento de una cultura social del proceso de aprendizaje enseñanza dentro del sistema

educativo involucrando a estudiantes, profesores y directivos que hacen propuesta de un sistema propio.

Definición operacional de la variable 2: Calidad Educativa

La variable Calidad educativa se operacionalizará con sus tres dimensiones: Dimensión 1: Eficacia, D2: Eficiencia, D3: Pertinencia.

Esta variable se evaluará mediante un cuestionario que constará de 20 ítems.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Mandujano, et al. (2016). Es un finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio (p.217). podemos aseverar que población es el conjunto de elementos para realizar una investigación y que se basa en el problema y objetivos de la investigación. El estudio estará constituido por los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, siendo 360 a nivel de toda la UGEL.

Criterio de inclusión:

- Personal que labora en la UGEL Pangoa.

Criterio de exclusión:

- Personal que este con licencia, permiso o no asistió a trabajar a las instituciones educativas de la UGEL Pangoa.

3.3.2. Muestra:

Será la no probabilística.

3.3.3. Muestreo:

Para efectos del presente trabajo de investigación, se aplicará el Muestreo No Probabilístico por conveniencia, Otzen & Manterola (2017), refieren que

“Permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador” (p. 230). Por lo tanto, podemos señalar que la muestra serán los elementos que se incluirán en la investigación y sean accesibles y próximos al investigador. En nuestro caso la conforman los docentes de dos instituciones educativas de la UGEL Pangoa haciendo un total de 70 docentes.

3.3.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis se realizará a los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Según Sánchez (2017), indica que la técnica: “son los medios por los cuales se procede a recoger información requerida de una realidad o fenómeno en función a los objetivos de la investigación” (p.163). Para la presente investigación, la técnica a utilizada fue la encuesta para cada una de las variables en estudio.

3.4.2. Instrumento

Instrumento: Meneses y Rodríguez (2016), manifiestan que es una herramienta que ayuda al investigador a proponer preguntas para la recolección de datos. Se empleará una encuesta para cada variable con 20 items cada una.

3.4.3. Validez y confiabilidad

Validez

Hernández y Mendoza (2018), sostienen que “la validez es el grado en que un instrumento mide la variable que pretende medir” (p.229).

Los instrumentos utilizados en la presente investigación serán validados por juicio de expertos.

Confiabilidad

Se determinará la confiabilidad a través de la ejecución de una prueba piloto para evaluar el valor y obtener el alfa de Cronbach , y su interpretación en base al baremo correspondiente.

El Alfa de Cronbach es una prueba de confiabilidad desarrollada por Cronbach (1951) y utilizada para medir la consistencia interna de un conjunto de preguntas dicotómicas o de escala en una encuesta. En otras palabras, el coeficiente Alfa de Cronbach nos dice qué también los ítems de la escala varían juntos como grupo (Cucos, 2022).

3.5. Procedimientos

Para el logro de los objetivos de la presente investigación, se realizará el siguiente procedimiento: 1. Se solicitará el permiso respectivo a las IE, (2) Se realizará la validez y la confiabilidad de los instrumentos de investigación con la validación de expertos y la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach; (3) Se aplicarán los instrumentos y (4) Se realizará el procesamiento de datos.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de datos, se empleará la estadística descriptiva y e inferencial.

3.7. Aspectos éticos

En el desarrollo de la investigación se tendrá en cuenta el reglamento de la Universidad César Vallejo y las Normas APA.

IV. RESULTADOS

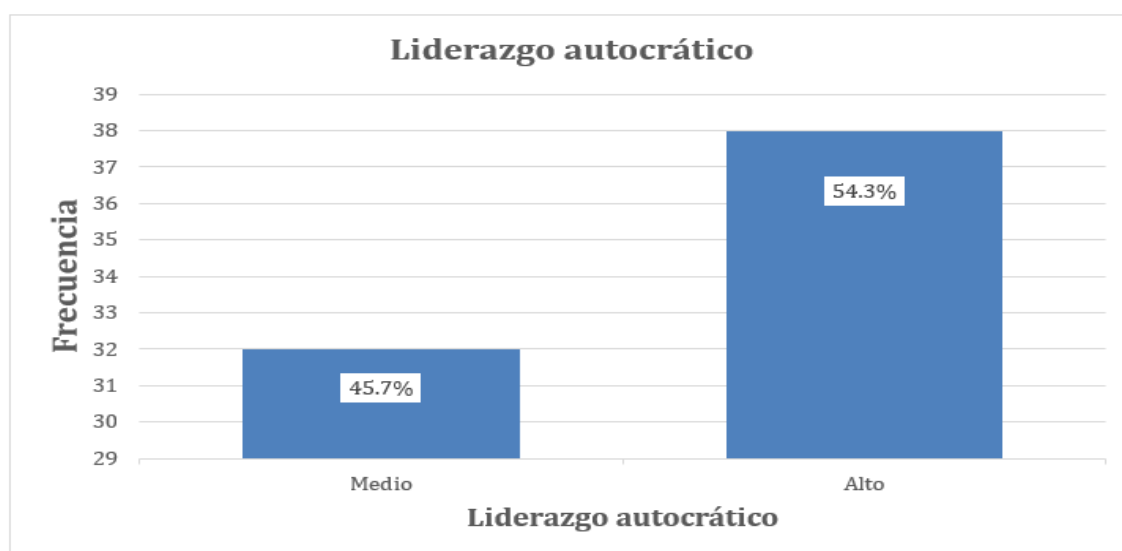
4.1. Resultados Estadísticos

Tabla 1

Nivel de la dimensión de Liderazgo autocrático.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Medio	32	45,7
Alto	38	54,3
Total	70	100,0

Figura 3



Interpretación:

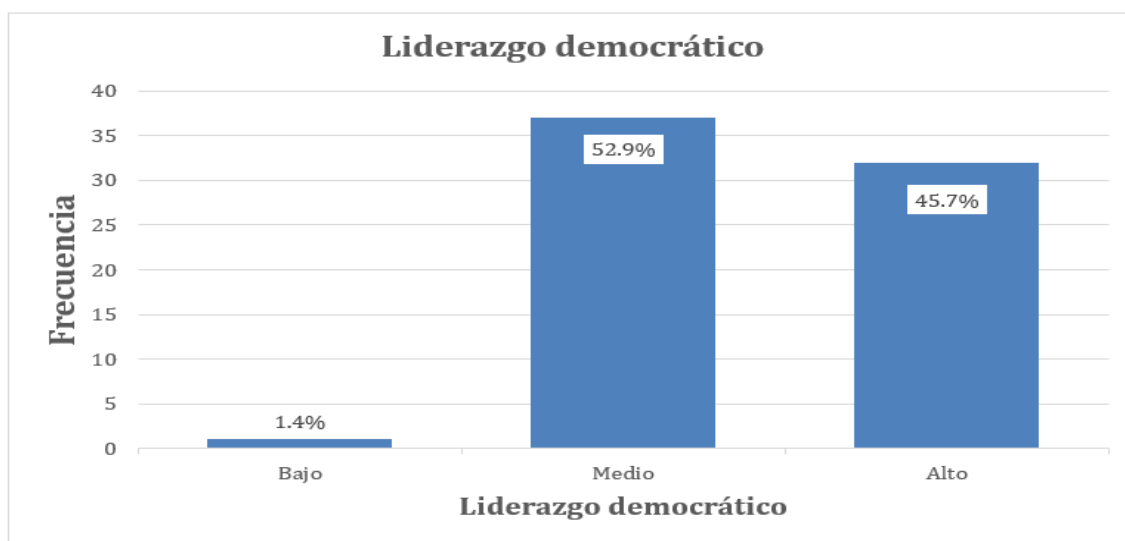
Como se observa se puede evidenciar que para el liderazgo autocrático existen 32 docentes en nivel medio, lo que representa el 45,7%, y 38 docentes con conocimiento alto, 54,3%.

Tabla 2

Niveles de la dimensión de Liderazgo democrático.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1,4
Medio	37	52,9
Alto	32	45,7
Total	70	100,0

Figura 4



Interpretación:

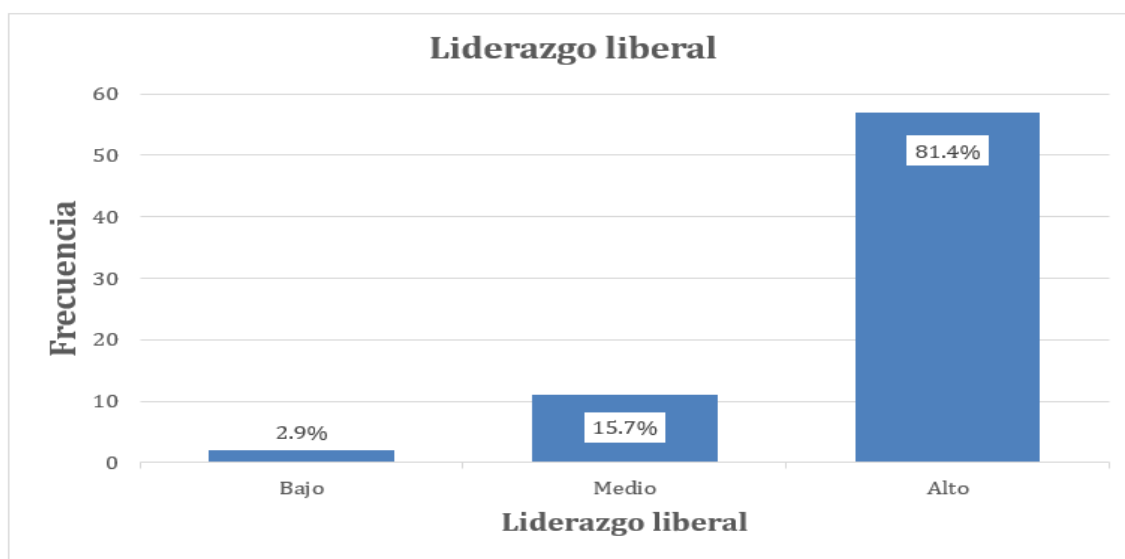
Como se observa se puede evidenciar que para el liderazgo democrático existe 1, en nivel bajo, que representa el 1,47%, 37 docentes en nivel medio, lo que representa el 52,9%, y 32 docentes con conocimiento alto, 45,7%.

Tabla 3

Nivel de la dimensión de Liderazgo liberal.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	2,9
Medio	11	15,7
Alto	57	81,4
Total	70	100,0

Figura 5



Interpretación:

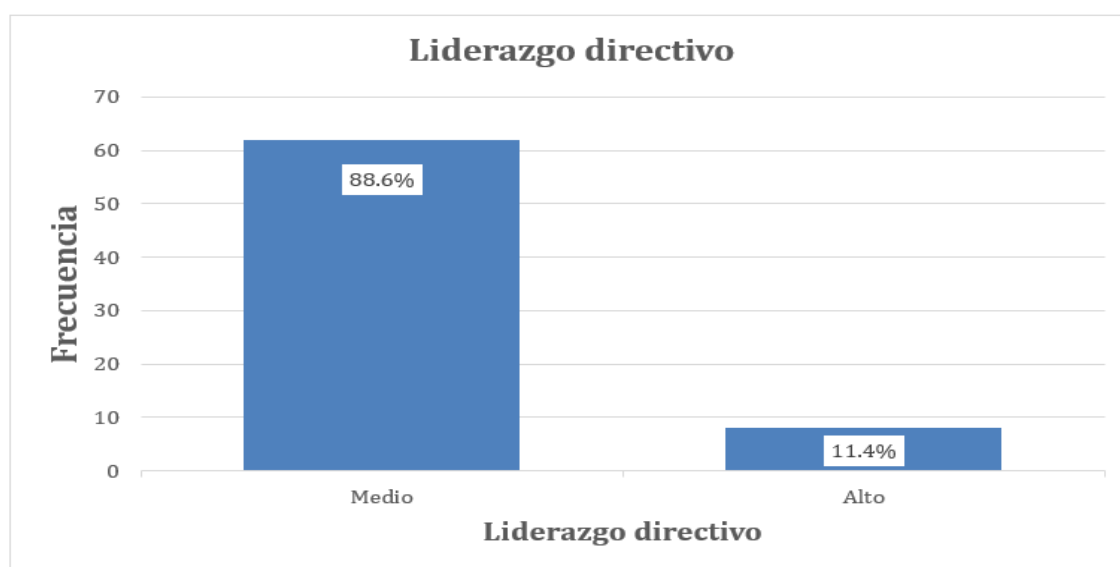
Como se observa se puede evidenciar que para el liderazgo liberal existe 2 docentes, en nivel bajo, que representa el 2,9%, 11 docentes en nivel medio, lo que representa el 15,7%, y 57 docentes con conocimiento alto, 81,4%.

Tabla 4

Nivel de la primera variable de Liderazgo directivo.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Medio	62	88,6
Alto	8	11,4
Total	70	100,0

Figura 6



Interpretación:

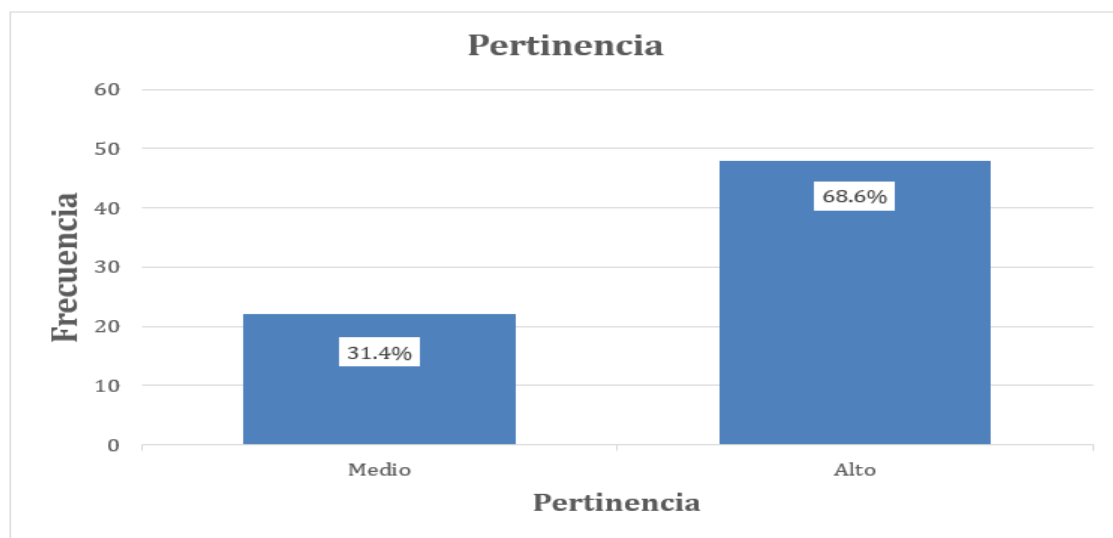
Como se observa se puede evidenciar que para el liderazgo directivo existen 62 docentes en nivel medio, lo que representa el 88,6%, y 8 docentes con conocimiento alto, 11,4%.

Tabla 5

Nivel de la dimensión de Pertinencia.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Medio	22	31,4
Alto	48	68,6
Total	70	100,0

Figura 7



Interpretación:

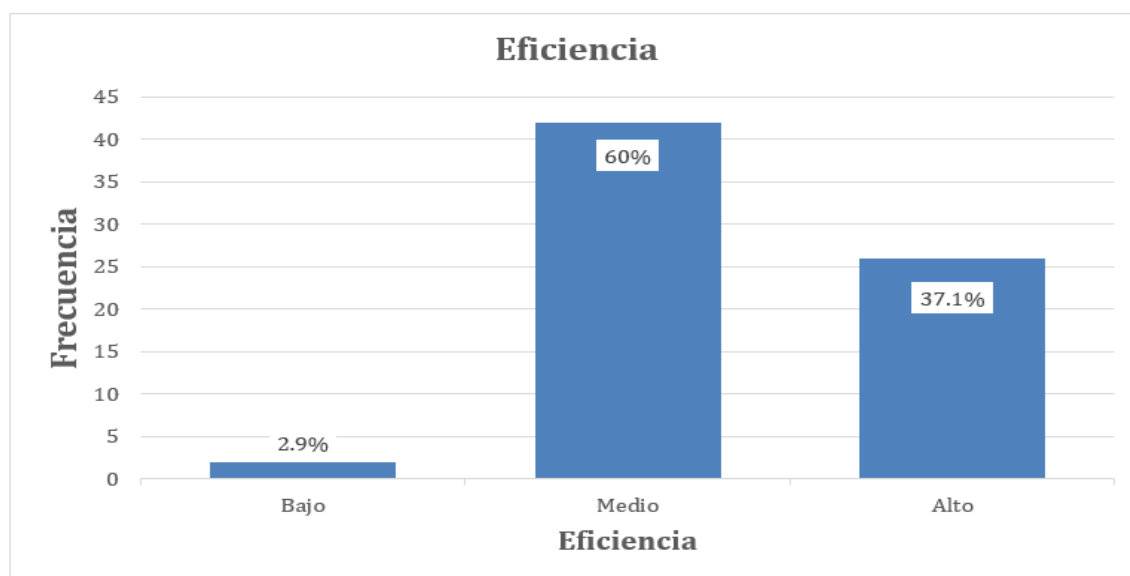
Como se observa se puede evidenciar que para pertinencia existen 22 docentes en nivel medio, lo que representa el 31,4%, y 48 docentes con conocimiento alto, 68,6%.

Tabla 6

Nivel de la dimensión de Eficiencia.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	2,9
Medio	42	60,0
Alto	26	37,1
Total	70	100,0

Figura 8



Interpretación:

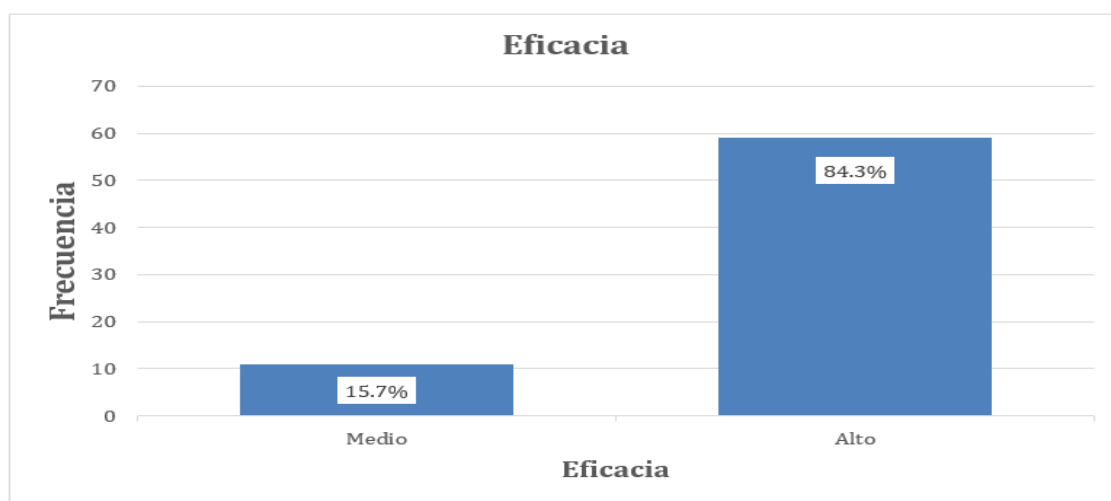
Como se observa se puede evidenciar que para eficiencia existe 2 docentes, en nivel bajo, que representa el 2,9%, 42 docentes en nivel medio, lo que representa el 60,0%, y 26 docentes con conocimiento alto, 37,1%.

Tabla 7

Nivel de la dimensión de Eficacia.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Medio	11	15,7
Alto	59	84,3
Total	70	100,0

Figura 9



Interpretación:

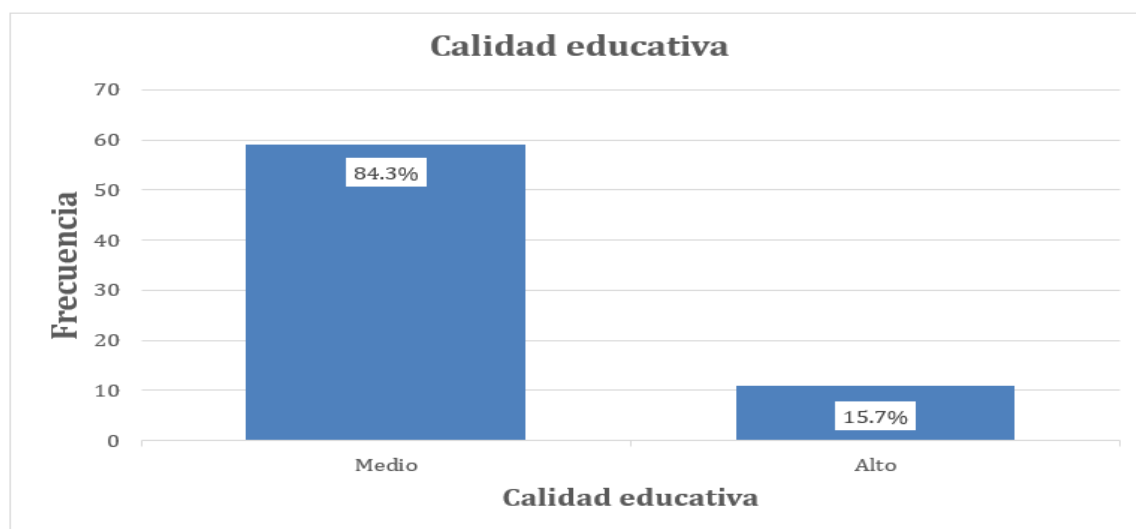
Como se observa se puede evidenciar que para eficacia existen 11 docentes en nivel medio, lo que representa el 15,7%, y 59 docentes con conocimiento alto, 84,3%.

Tabla 8

Nivel de la segunda variable Calidad educativa.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Medio	59	84,3
Alto	11	15,7
Total	70	100,0

Figura 10



Interpretación:

Como se observa se puede evidenciar que para eficacia existen 59 docentes en nivel medio, lo que representa el 84,3%, y 11 docentes con conocimiento alto, 15,7%.

Tabla 9*Pruebas de normalidad de las dos variables con sus dimensiones.*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo autocrático	,362	70	,000	,634	70	,000
Liderazgo democrático	,342	70	,000	,683	70	,000
Liderazgo liberal	,487	70	,000	,494	70	,000
Liderazgo directivo	,525	70	,000	,369	70	,000
Pertinencia	,435	70	,000	,584	70	,000
Eficiencia	,368	70	,000	,698	70	,000
Eficacia	,509	70	,000	,437	70	,000
Calidad educativa	,509	70	,000	,437	70	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para la Variable liderazgo directivo

Ho=Se cumple la normalidad para la variable liderazgo directivo.

Ha=No se cumple la normalidad para la variable liderazgo directivo.

Para la Variable calidad educativa

Ho=Se cumple la normalidad para la variable calidad educativa.

Ha=No se cumple la normalidad para la variable calidad educativa.

Teniendo un intervalo de confianza de 95%.

Se rechaza la Ho y se acepta la Ha debido a que el p valor es menor que 0,05; por lo tanto, la variable calidad educativa no cumple la normalidad.

Para mayor detalle, se puede revisar en el Anexo.

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis general

Ha. Existe relación entre el nivel de liderazgo educativo y el nivel de calidad educativa en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022.

Ho. No existe relación entre el nivel de liderazgo educativo y el nivel de calidad educativa en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022.

Tabla 10

Correlaciones de las dos variables.

			Liderazgo Directivo	Calidad Educativa
Rho de Spearman	Liderazgo Directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,315**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	70	70
	Calidad Educativa	Coeficiente de correlación	,315**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	70	70

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

Interpretación:

Según los resultados mostrados en la tabla 10, con un $Rho=0,315$ y un p valor=0.000, se evidenció una correlación positiva moderada entre ambas variables, por lo que, se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_a), comprobándose que existe relación entre el nivel de liderazgo educativo y el nivel de calidad educativa en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022.

Hipótesis específica 1

Ha. Existe relación entre el nivel de liderazgo educativo y el nivel de pertinencia en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022.

Ho. No existe relación entre el nivel de liderazgo educativo y el nivel de pertinencia en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022.

Tabla 11

Correlación de la primera variable con la dimensión de la segunda variable.

			Liderazgo directivo	Pertinencia
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,050
		Sig. (bilateral)	.	,683
		N	70	70
	Pertinencia	Coeficiente de correlación	,050	1,000
		Sig. (bilateral)	,683	.
		N	70	70

Interpretación:

Según los resultados mostrados en la tabla 11, con un $Rho=0,683$ y un p valor=0.000, se evidenció una correlación positiva moderada entre ambas variables, por lo que, se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_a), comprobándose que existe relación entre el nivel de liderazgo educativo y el nivel de pertinencia en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022.

Hipótesis específica 2

Ha. Existe relación entre el nivel de liderazgo educativo y el nivel de eficiencia en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022.

Ho. No existe relación entre el nivel de liderazgo educativo y el nivel de eficiencia en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022.

Tabla 12

Correlación de la primera variable con la dimensión de la segunda variable.

		Liderazgo directivo	Eficiencia
Liderazgo directivo	Correlación de Pearson	1	,106
	Sig. (bilateral)		,382
	N	70	70
Eficiencia	Correlación de Pearson	,106	1
	Sig. (bilateral)	,382	
	N	70	70

Interpretación:

Según los resultados mostrados en la tabla 12, con un $Rho=0,382$ y un p valor=0.000, se evidenció una correlación positiva moderada entre ambas variables, por lo que, se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_a), comprobándose que existe relación entre el nivel de liderazgo educativo y el nivel de eficiencia en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022.

Hipótesis específica 3

Ha. Existe relación entre el nivel de liderazgo educativo y el nivel eficacia en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022.

Ho. No existe relación entre el nivel de liderazgo educativo y el nivel de eficacia en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022.

Tabla 13

Correlación de la primera variable con la dimensión de la segunda variable.

			Liderazgo directivo	Eficacia
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,155
		Sig. (bilateral)	.	,200
		N	70	70
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,155	1,000
		Sig. (bilateral)	,200	.
		N	70	70

Interpretación:

Según los resultados mostrados en la tabla 13, con un $Rho=0,200$ y un p valor=0.000, se evidenció una correlación positiva moderada entre ambas variables, por lo que, se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_a), comprobándose que existe relación entre el nivel de liderazgo educativo y el nivel de eficacia en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al logro de resultados, la presente investigación goza de respaldo por los diferentes autores, que a continuación detallamos:

Para la hipótesis general: La relación es significativa entre el nivel de Liderazgo directivo y el nivel de la calidad educativa en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022. Tintoré and Gairín (2022) cuando dicen la investigación sobre el liderazgo en España es muy sólida e importante en el sector educativo. Rosales-Eguía et al. (2022) Al constatar que el liderato del director es muy importante en las organizaciones institucionales y que el manejo institucional debe adaptarse al entorno cambiante, esencialmente en la mejora tecnológica. Quispe (2022) al comprobar que bajo la influencia y la actitud positiva de la dirección de la escuela (34,5%), la gestión escolar y el clima social mejoraron. Montero and Roo (2022) al referirse que un líder logre este objetivo, es importante motivar a su equipo, animarlos a asumir responsabilidades y hacer que se sientan parte de la organización. Escobar (2022) Los frutos del estudio mostraron que, de acuerdo con la hipótesis, el 100% de los artículos de investigación confirmaron estadísticamente que el liderato afecta positiva y significativamente en la eficacia del profesorado. Pantigoso Loza (2021) Se obtuvieron los siguientes frutos: El 20,8% de los participantes señalaron que la calidad de la enseñanza había mejorado y el 79,2% señalaron que había mejorado, lo que indica se mejoró la calidad de la enseñanza gracias a que se aplicó el prototipo de manejo. García Llor (2021) Se utilizaron como instrumentos 2 cuestionarios, uno sobre el liderato democrático y la cualidad de la enseñanza. La conclusión es que el liderazgo en una organización es siempre muy deseable, ya que crea valor para mejorar la calidad educativa Bravo Pillasagua (2021) El análisis se llevó a cabo mediante el programa informático SPSS para obtener estadísticas que permitieran determinar las variables. Los frutos nos permiten aceptar la hipótesis del estudio y concluir que hay una relación de la calidad de la enseñanza y el rendimiento. Mori De la Cruz y Valencia Justo de Correa (2022) Complementando y apoyando la explicación del supuesto seis del estudio, que se centra en el compromiso de los frutos, se utilizaron los frutos de la inspección conjunta de 2019 para las dos escuelas que se encuentran acreditadas como

referencia para probar conexión principal de las variables y los resultados de enseñanza de los alumnos. Para finalizar, los resultados del estudio confirmaron los supuestos formulados y apoyadas por el crecimiento teórico, correlación directa y esencial del liderato educativo del directivo de la escuela y el rendimiento de los profesores. Vargas Soto (2021) Los resultados del estudio mostraron que el coeficiente de correlación según el criterio Rho de Spearman era de 0,750 y el nivel de significación era de 0,000. La conclusión es que existe una correlación entre las dos variables analizadas. Asimismo, se confirmaron la hipótesis general y cada una de las hipótesis específicas. Reyes Peña (2021) Los resultados mostraron que existe una relación significativa entre la gestión administrativa del director de la escuela y la calidad de la educación en Mala, 2020. Por último, la relación entre la administración del director y la calidad se encontró en el E.I. 20927 de Mala, 202; se trata efectivamente de un signo de dos caras. $= 0,000 < 0,05$; $r = 0,825$. Además, la gestión administrativa del director de la institución es muy alta, con un 50%, y la calidad de la enseñanza es excelente, con un 55%.

Para la hipótesis específica 1: La relación es significativa entre el nivel de Liderazgo directivo y el nivel de la eficacia en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022, De María Miramontes-Amador and Camacho-Rodríguez (2022) cuando manifiesta que existe una metódica que sirve para considerar el papel del directivo como jefe en el cambio de la cultura escolar mediante un enfoque inclusivo. Celis (2022) esta investigación nos permitió comprender ampliamente el papel del liderazgo transformacional en la práctica integradora que debe tener un centro educativo. Vélez et al. (2021) el liderazgo y el trabajo de los profesores deben basarse en una profesionalización que fomente el desarrollo y el crecimiento continuos de habilidades interdisciplinarias que promuevan el desarrollo de habilidades de investigación que promuevan a las personas dignas del proceso de educación y enseñanza. Ttito Quispe et al. (2021). La principal conclusión es que se puede presenciar una conexión esencial y directa con el liderato pedagógico directivos y los resultados educativos. Sangama et al. (2021) En cuanto a la planificación organizativa y la acción estratégica, el 12,1% está en desacuerdo, el 49,2% parcialmente de acuerdo y el 38,7% de acuerdo. Referente a las medidas de manejo de RRHH de la organización, el 20,5% de los

empleados está en desacuerdo, el 47% está parcialmente de acuerdo y el 32,5% está de acuerdo. De acuerdo al supuesto formulado, se confirmó el supuesto nulo, es decir, que no hay suficiente liderazgo para el manejo en las escuelas secundarias de la zona urbana. Los resultados del estudio en el distrito de Belén demuestran la validez de la hipótesis del cuestionario. Neira Ortiz (2022) Esta tesis pretende poner un grano de arena a la literatura que ya existe en el rubro del liderazgo, especialmente a la investigación basada en la teoría de la clasificación global que sirve de sustento para programas de crecimiento del liderazgo para la dirección y los empleados de la organización estudiada. Ortiz Socarras et al. (2021) El proyecto está situado en el contexto pedagógico de los colegios. Examina los métodos de gestión desarrollados por los directivos y difundidos a los participantes del colectivo educativo, lo que proporciona una representación visual del camino que sigue la institución educativa para alcanzar sus objetivos. Salvatierra et al. (2021) Se busca identificar el nivel de influencia del juego como herramienta psicopedagógica eficaz y sus beneficios en la búsqueda de la mejora de la calidad de la educación en las escuelas. Este trabajo es un artículo de investigación que aplica el método de análisis sintético, utilizando fuentes bibliográficas reconocidas como base de la investigación. Ruiz-Ramírez and Glasserman-Morales (2021) Los frutos muestran los principales enfoques metodológicos utilizados, los ámbitos, los contextos de aplicación y los temas tratados, así como las peculiaridades descriptivas de los procedimientos de garantía en cuanto a la calidad. Sánchez De Antonio (2020) El desarrollo de software facilita y supervisa la aplicación de los instrumentos que controla la calidad de los procedimientos institucionales, tal y como se desprende de la autoevaluación de los centros educativos superiores. Asegura el desarrollo ordenado de estos procesos y permite visualizar fácilmente los avances y problemas en áreas específicas (ponderación, herramientas, pruebas, etc.), ayudando a tomar decisiones y el manejo de los nuevos desarrollos que puedan surgir de la implementación de estos mecanismos y que deben ser monitoreados por entidades como el MINEDU y el CNA.

Para la hipótesis específica 2: La relación es significativa entre el nivel de Liderazgo directivo y el nivel de la eficiencia en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022. Vinuesa Guamán (2022) Se empleó una

prueba intencional no probabilístico y se seleccionaron 109 profesores. Gracias a un cuestionario se pudo recopilar muestras que fue aprobado por los expertos, quienes determinaron su idoneidad. Por ello, se puede concluir que hay una correlación esencial entre las variables de liderato y calidad de la enseñanza. Valenzuela Saavedra (2022) Se administró un cuestionario a los profesores de 12 instituciones educativas de la ciudad para recoger datos y se extrajo una muestra poblacional de alrededor ciento sesenta y siete. Teniendo como frutos una conexión positiva que refleja una conexión del manejo pedagógico y el liderato. Quezada Salas (2022). Para los administradores, fueron necesarias cuatro preguntas que permitieron interpretar y discutir los resultados. Tras la observación de los frutos y de la discusión, se concluyó que el liderazgo ayuda a promover las habilidades pedagógicas y mejora el aprendizaje de los estudiantes. Miranda Yanac (2022) El liderazgo es necesario para la gestión eficaz y eficiente de una institución educativa y para que el personal se adhiera a los objetivos generales de la institución y proporcione una educación acorde con las necesidades de la misma. Liviapoma Timoteo (2022) Los resultados muestran que las cualidades de liderazgo están directamente relacionadas con la gestión educativa; se encontró que un buen liderazgo mejora la calidad del manejo pedagógico; en este sentido, la gestión educativa es eficaz cuando las cualidades de liderato son suficientes y viceversa.

Para la hipótesis específica 3: La relación es significativa entre el nivel de Liderazgo directivo y el nivel de la pertinencia en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022. Rivero Quiroz (2022) La conclusión del estudio es que se presencia una conexión positiva con los ítems de liderato y manejo de la cualidad. Las recomendaciones desarrolladas en este estudio contribuirán al desarrollo de las cualidades de liderazgo que se ofrecen. Paz Chumpitaz (2022) Se concluye que la calidad del liderato tiene una relación significativa con la rotación; cuanto mayor sea el nivel de liderazgo, mayor será la rotación. Mayta Villar (2022). La población estaba formada por 6.181 docente del nivel inicial, primaria y secundaria y una muestra aleatoria de 116 profesores que trabajaban en la UGEL 06 de la región de Vitarte. Los resultados de la medición global mostraron que el 35,3% de los profesores consideraron la gestión como

mala, el 36,2% como adecuada y el 28,4% como buena. Se concluye que la relación entre el liderazgo y la gestión de la enseñanza es significativa. Marrufo Cabanillas (2022) Los resultados muestran una conexión positiva significativa de 0,805, lo que sugiere que las cualidades de liderazgo mejorarán en la misma dirección y en la misma medida si se mejora el gobierno corporativo. Landeo Jáuregui (2022) Los frutos respaldan al supuesto. Se utilizó una regresión lineal como prueba estadística y los resultados mostraron que el ambiente laboral y el liderazgo van de la mano. Seguidamente se presentan antecedentes nacionales e internacionales sobre calidad educativa, a través de artículos científicos y tesis: Oliveira et al. (2022) La calidad de la educación médica terciaria fue confirmada por las peculiaridades de las IE y la manera en la que están construidas las ciudades en las que se ofrecen los cursos, destacando los problemas asociados a la calidad de la educación médica en Brasil. Marlene et al. (2022) Los resultados presentan indicadores de rendimiento, visibilidad, impacto y colaboración y muestran un descenso del rendimiento con una tasa de variación del -85,71%. Por lo tanto, el interés por realizar investigaciones destinadas a comprender y proponer procesos que mejoren la calidad de la educación es escaso. Lloret (2022) Los resultados reflejan que el estudio artístico abarca el crecimiento del ser humano en su totalidad, apoya la cohesión social y promueve una percepción positiva de la diversidad. Además, el trabajo demuestra un enfoque activo y positivo de la sociedad que alguna discapacidad y reduce los pensamientos de la sociedad en general que ha visto la obra. Creemos que el arte en las escuelas es una enseñanza para todos que cumple con los niveles de la educación de calidad y es al mismo tiempo un motor de cambio social. Györgyi et al. (2022) Se ha iniciado un debate en la comunidad médica sobre la repercusión del confinamiento en la enseñanza médica.¹ El cambio a los cursos en línea y el abandono de las rotaciones clínicas y los congresos médicos está reduciendo la experiencia de colaboración y creación de redes, lo que se sabe que afecta al desarrollo de la carrera de los jóvenes investigadores.² Como primer paso para llenar este vacío, el ESPNIC ha propuesto una serie de seminarios web, a partir de la primavera de 2020. Diaz Dumont et al. (2022) En definitiva, la educación de calidad es una herramienta básica para combatir diversos problemas sociales y alcanzar un nivel óptimo de crecimiento y desarrollo, tanto social como económico, pero para

entenderla, no debemos descuidar la filosofía, que forma parte del mismo proceso educativo de aprendizaje en la realidad social o cultural. Chuchuca (2022) La principal conclusión es que el enfoque de la competencia y la consecuencia de la cualidad es un reflejo natural a la coyuntura de la creciente eficiencia en la burocracia de las entidades colectivas donde la pedagogía se centra en parámetros; por lo tanto, se dispone que se adopte un prototipo de cualidad como cambio de los actores en lugar de la cualidad como objetivo de la responsabilidad, lo que lleva a un giro radical en las tendencias transformacionales en conexión entre la competencia y la calidad. Arango-Londoño et al. (2022) En cuanto a los determinantes, encontramos lo que usualmente se encuentra en la literatura, además, y esto es un aporte importante, la delincuencia afecta negativamente la calidad de la educación en Cali, es decir, si la tasa de homicidios alrededor de los colegios aumenta en un punto porcentual, la calidad de la educación disminuye en 0,63 puntos porcentuales en promedio

VI. CONCLUSIONES

A la luz de los resultados se puede evidenciar que:

PRIMERA, según la tabla 10, con un $Rho=0,315$ y un $p\text{ valor}=0.000$, se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_a), comprobándose que existe relación entre el nivel de liderazgo educativo y el nivel de calidad educativa en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022.

SEGUNDA, según la tabla 11, con un $Rho=0,683$ y un $p\text{ valor}=0.000$, se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_a), comprobándose que existe relación entre el nivel de liderazgo educativo y el nivel de pertinencia en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022.

TERCERA, según la tabla 12, con un $Rho=0,382$ y un $p\text{ valor}=0.000$, se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_a), comprobándose que existe relación entre el nivel de liderazgo educativo y el nivel de eficiencia en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022.

CUARTA, según la tabla 13, con un $Rho=0,200$ y un $p\text{ valor}=0.000$, se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_a), comprobándose que existe relación entre el nivel de liderazgo educativo y el nivel de eficacia en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA, a los docentes de las diferentes instituciones educativas de la UGEL Pangoa, comprometerse en las actividades educativas a fin de lograr la calidad académica.

SEGUNDA, a los directivos líderes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, comprometerse en el cargo y lograr junto a sus docentes acciones a favor de lograr la calidad académica y de esta manera demostrar liderazgo directivo.

TERCERA, a la UGEL Pangoa, monitorear, acompañar y evaluar el trabajo hacia el liderazgo directivo de todos los directores de las diferentes instituciones educativas de su jurisdicción, a fin de asegurar un trabajo de calidad en gestión educativa.

CUARTA, a la Dirección Regional de Educación de Junín, realizar pasantías y/o capacitaciones a los directores líderes con la finalidad de seguir superándose y tener logros significativos en sus instituciones educativas.

REFERENCIAS

- Anchundia-López, E. A., Montes-Pérez, A. J., & Rodríguez-Zambrano, A. D. (2022). Salud mental comunitaria en el contexto ecuatoriano: Un estudio de revisión. *Revista Científica y Arbitrada de Ciencias Sociales y Trabajo Social: Tejedora*. ISSN: 2697-3626, 5(10), 100-115. <https://doi.org/10.56124/tj.v5i10.0056>
- Aponte Curipallo, C. A. (2022). *Estrés en los docentes universitarios vacunados contra el covid-19 y su inminente retorno a las actividades académicas presenciales* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Ambato, Ecuador. <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/34129>
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Belizario Quispe, G. E. (2022). *Impacto del confinamiento por COVID-19 en la tasa de recaídas de episodios psicóticos agudos de esquizofrenia evaluados en el centro de salud mental comunitario de Hunter, Arequipa 2019-2021* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Arequipa, Perú. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/14328>
- Cabanillas Perez, L. A. (2022). *Programa cognitivo conductual para la depresión en los usuarios adolescentes de un centro de salud mental, Pacasmayo 2021: Estudio descriptivo-propositivo* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Trujillo, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91701>
- Cavagnaro Arana, W. L. (2022). *Propuesta de un plan estratégico de comunicación interna para fortalecer el relacionamiento de los colaboradores de la oficina central de Masaris de Piura tras el retorno de labores presenciales post Covid-19* [Tesis de pregrado, Universidad de Piura]. Piura, Perú.
- Cortés-Cortés, M. E. (2022). Impacto de COVID-19 sobre la salud mental de niñas, niños y adolescentes. *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 60(2), 223-224. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-92272022000200223&script=sci_arttext&tlng=en
- Dávila Merino, L. E. (2022). *La recreación infantil en el retorno seguro a clases presenciales en el nivel inicial* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Ambato, Ecuador.

- <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/34476>
- Díaz Sigcho, L. V. (2022). *Estrategias de trabajo escuela-familia para el retorno progresivo a clases presenciales en la educación inicial* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Ambato, Ecuador.
<http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/34624>
- Duarte, R. B. (2021). Pandemia por COVID-19 y salud mental en deportistas: una exploración después de la primera etapa. *Revista Cubana de Medicina del Deporte y la Cultura Física*, 15(3).
<http://www.revmedep.sld.cu/index.php/medep/article/view/465>
- Fukuhara, M., & Fernández, L. (2022). Los desafíos del retorno a la educación presencial en odontología en el contexto de la pandemia por el covid 19. *Revista Estomatológica Herediana*, 32(2), 197-200.
<https://doi.org/https://doi.org/10.20453/reh.v32i2.4221>
- González Torres, M. M. (2022). *Impacto del Covid 19 en la salud mental de las gestantes atendidas en el Centro de Salud I-4 Zarumilla Tumbes 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Piura]. Piura, Perú.
<https://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/3595>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación* McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Hernández Escobar, A. A., Ramos Rodríguez, M. P., Placencia López, B. M., Indacochea Ganchozo, B., Quimis Gómez, A. J., & Moreno Ponce, L. A. (2018). *Metodología de la Investigación Científica*. Editorial Area de Innovación y Desarrollo S.L.
- López Carrera, G. F. (2022). *Relación entre satisfacción familiar y salud mental en adolescentes en una Unidad Educativa* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Ambato, Ecuador.
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/3434>
- Masqueraque, P. S. (2020). Salud mental en adolescentes y COVID¿ qué hacemos? *Adolescere*, 8, 25-30.
<https://www.adolescere.es/revista/pdf/volumen-VIII-n3-2020/Adolescere-2020-3-WEB.pdf#page=27>
- Meneses Goyes, N. S. (2022). *Diagnóstico de los efectos de la pandemia para manejar el retorno a la presencialidad en un colegio público, caso de estudio*

- Pasto (Colombia)* [Tesis de pregrado, Universidad de los Andes]. Pasco, Colombia. <https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/57602>
- Miranda Ramírez, C. V., & Ylla Huaman, R. J. (2020). Ciberacoso durante el confinamiento por COVID-19 en los estudiantes de la Institución Educativa Madre Admirable. <http://repositorio.ipnm.edu.pe/handle/ipnm/1761>
- Mite Quimí, M. A. (2022). *Rol del administrador educativo en el retorno progresivo a clases* [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil]. Guayaquil, Ecuador. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/61307>
- Moreira, W. C., Sousa, A. R. d., Cardoso, R. d. S. S., Queiroz, A. M. d., Oliveira, M. A. F. d., & Sequeira, C. A. d. C. (2022). COVID-19 en Brasil: ¿ Hay diferencias entre la alfabetización en salud mental de los hombres jóvenes y la de los mayores? *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 30. <https://www.scielo.br/j/rlae/a/dc3WV8RcZzVK4LQt73M5Gsy/abstract/?lang=es>
- Núñez Velasco, S. M. (2022). *Juegos grupales como actividades de integración en el periodo de adaptación del retorno progresivo a las clases presenciales del nivel inicial* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Ambato, Ecuador. <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/34883>
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la Investigación Científica cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Ortiz Cotte, J. A. (2021). El regreso a clases. <http://repositorio.iberopuebla.mx/handle/20.500.11777/5029>
- Pedro, F. S., Migdalia, R. R., Rayza, M. T., Osmany, G. G., Rayza, M. T., & Liset, J. H. (2021). Afectaciones psicológicas durante la covid 19 en diversos roles del personal sanitario. psicovilla2021,
- Quinga, C. A. N., Lema, K. A. R., Rubiano, M. C. R., & Pazmiño, J. C. S. (2022). Salud mental y calidad de vida en población ecuatoriana expuesta a la pandemia covid-19, año 2022. *REVISTA U-Mores*, 1(2), 77-106. <https://doi.org/https://doi.org/10.35290/ru.v1n2.2022.593>
- Quintana Patiño, L. A. (2022). *Experiencias de aprendizaje y el desarrollo de destrezas del ámbito de convivencia al retorno seguro de clases presenciales de los niños de educación inicial* [Tesis de pregrado,

- Universidad Técnica de Ambato]. Ambato, Ecuador.
<http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/35047>
- Ramón Montaña, M. P. (2021). *Afectaciones psicológicas asociadas al COVID 19 en la ciudad de Loja* [Tesis de pregrado, Universidad del Azuay]. Cuenca, Ecuador. <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/11173>
- Ríos Ramírez, R. R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Eumednet. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/index.html>
- Rivera, K. M. B., & Intriago, J. O. V. (2022). Enseñanza de estrategias emocionales dirigidas a los niños que retornan a las clases presenciales. *Dominio de las Ciencias*, 8(3), 26-49.
<https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2796>
- Sánchez Boris, I. M. (2021). Impacto psicológico de la COVID-19 en niños y adolescentes. *Medisan*, 25(1), 123-141.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1029-30192021000100123&script=sci_arttext&tlng=pt
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*.
- Soto-Aguirre, T. (2020). Clases online o la necesidad de adaptación a una nueva forma de establecer el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Revista Saberes Educativos*(5), 09-21. <https://doi.org/https://doi.org/10.5354/2452-5014.2020.57780>
- Tarrillo Tamay, K. Y. (2022). Afectaciones psicológicas percibidas a partir de las clases virtuales en estudiantes del nivel secundario de Chota, 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81504>
- Terrazas, A., Velázquez-Castro, J., & Testón-Franco, N. (2022). El estrés académico y afectaciones emocionales en estudiantes de nivel superior. *Revista Innova Educación*, 4(2), 132-146.
<https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.02.008>
- UNICEF. (2020). *Protocolo y guía operativa para el retorno seguro a instituciones educativas*.
- Villa, F. G., Litago, J. D. U., & Fernández, A. S. (2020). Percepciones y expectativas en el alumnado universitario a partir de la adaptación a la enseñanza no presencial motivada por la pandemia de COVID-19. *Revista latina de*

comunicación

social(78),

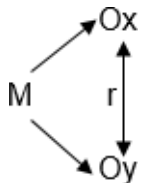
99-119.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7625688>

ANEXOS

Matriz de consistencia de variables

Título: Liderazgo directivo y calidad educativa en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2002

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	
¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de Liderazgo directivo y el nivel de calidad educativa en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022?	Determinar la relación que existe entre el nivel de Liderazgo directivo y el nivel de calidad educativa en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022	La relación es significativa entre el nivel de Liderazgo directivo y el nivel de la calidad educativa en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tipo de investigación: básica ▪ Nivel de investigación: correlacional ▪ Diseño y esquema de investigación: no experimental transversal <div style="text-align: center;">  <p>Variables: Liderazgo directivo y calidad educativa</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Población 360 docentes de EBR ▪ Muestra: 70 docentes de EBR
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	
¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de Liderazgo directivo y el nivel de la eficacia en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022?	Determinar la relación que existe entre el nivel de Liderazgo directivo y el nivel de la eficacia en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022	La relación es significativa entre el nivel de Liderazgo directivo y el nivel de la eficacia en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022	
¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de Liderazgo directivo y el nivel de la eficiencia en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022?	Determinar la relación que existe entre el nivel de Liderazgo directivo y el nivel de la eficiencia en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022	La relación es significativa entre el nivel de Liderazgo directivo y el nivel de la eficiencia en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022	
¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de Liderazgo directivo y el nivel de la pertinencia en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pango, 2022?	Determinar la relación que existe entre el nivel de Liderazgo directivo y el nivel de la pertinencia en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022	La relación es significativa entre el nivel de Liderazgo directivo y el nivel de la pertinencia en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022.	

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES O CATEGORÍAS	INDICADORES
Variable 1 Liderazgo directivo	MINEDU (2015) Es la capacidad de una organización de lograr aprendizajes en todos sus estudiantes, sin exclusión de ninguno. Cualidad de la persona que lo ejerce y también puede constituirse en una característica de la gestión de la institución, en la que personas con liderazgo -formal o informal- participan de un proceso liderado por el director, coordinando y contribuyendo al éxito de los resultados y metas de la organización.	Esta variable será trabajada a través de un cuestionario que mide las dimensiones: D1: Liderazgo autocrático, D2: Liderazgo democrático; D3: Liderazgo liberal	Liderazgo autocrático	El equipo directivo toma decisiones sin consultar al personal docente, padres de familia y estudiantes.
				El equipo directivo pide sugerencias para la toma de decisiones.
				El equipo directivo controla constantemente las funciones que debe realizar el personal docente.
				El equipo directivo supervisa constantemente las labores de las personas que trabajan en la institución educativa.
				El equipo directivo exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra.
				El equipo directivo dirige personalmente el trabajo del personal docente.
			Liderazgo democrático	El equipo directivo permite la creatividad del personal docente para realizar sus actividades.
				El equipo directivo pide propuestas innovadoras de trabajo al personal docente.
				El equipo directivo toma en cuenta las propuestas de trabajo del personal docente, de los padres de familia y estudiantes.
				El equipo directivo escucha y considera todos los puntos de vista en la toma de decisiones.
				El equipo directivo tiene en mente los intereses del personal docente, padres de familia y estudiantes al tomar decisiones.
				El equipo directivo lidera el equipo por aceptación del grupo.
			Liderazgo liberal	El equipo directivo acostumbra a reconocer y recompensar el buen trabajo.
				El equipo directivo se preocupa por mantener contentos y motivados al personal docente, padres de familia y estudiantes.
				El equipo directivo ofrece diversas soluciones para ser elegidas por los demás.
				El equipo directivo indica a cada uno lo que tiene que hacer.
				El equipo directivo confía plenamente en el cumplimiento de funciones de los demás.
				El equipo directivo supervisa el trabajo de todos los miembros de su institución educativa.
Si su personal presenta deficiencia en su trabajo, el equipo directivo le guía para mejorar.				
El equipo directivo apoya al grupo de manera permanente.				

<p>Variable 2</p> <p>Calidad Educativa</p>	<p>Sánchez et al. (2022) la define “como un nivel avanzado para la realización de objetivos institucionales y está definida por diferentes características tales como: su contribución a la preservación de la cultura y la historia, el desarrollo económico y la evolución de sociedad, da lugar a algunos aspectos como el proceso enseñanza y aprendizaje, el funcionamiento escolar, y el sistema educativo que incluye alumnos, docentes, administrativos y directivos, hace posible la creación de un sistema propio de reglas y sanciones de acuerdo con organismos nacionales e internacionales y requiere que se reúnan las evidencias para los estándares e indicadores determinados por dichos organismos.</p>	<p>Esta variable será trabajada a través de un cuestionario que mide las dimensiones: Dimensión 1: Eficacia, D2: Eficiencia, D3: Pertinencia.</p>	<p>Pertinencia</p>	Lograr desarrollar habilidades, destrezas, valores y actitudes en la modalidad a distancia.
				Se adapta fácilmente a las nuevas situaciones o cambios repentinos.
				Su institución le permite desarrollar nuevas habilidades y aplicarlas en la modalidad a distancia
				Posee suficiente espacio para trabajar idóneamente a distancia.
				Sus estudiantes cuentan con recursos tecnológicos necesarios para la modalidad a distancia.
				Realiza su sesión de clases con la mayoría de sus estudiantes en la modalidad a distancia.
			<p>Eficiencia</p>	Considera que entrega todo su potencial a la institución.
				Está satisfecho con la gestión en el uso de las TIC en su institución educativa.
				Considera que brinda buen servicio en la modalidad a distancia.
				Considera que su equipo de cómputo funciona excelentemente.
				Promueve la educación a distancia a sus estudiantes.
				Logra transmitir los conocimientos necesarios a sus estudiantes en la modalidad a distancia.
			<p>Eficacia</p>	Considera que mantiene un alto desempeño con sus estudiantes en la modalidad a distancia.
				Realiza su sesión de clases con la mayoría de sus estudiantes en la modalidad a distancia.
				Piensa que forma parte de un equipo o se siente parte de su institución.
				Considera que la mayoría de los cambios impactan positivamente a la institución.
				Considera que la institución educativa donde labora tiene buena reputación.
				Recomendaría a algún compañero para que trabaje en la institución que labora.
Se siente satisfecho de su trabajo por sus logros alcanzados en el uso de las TIC.				
Cuenta con recursos necesarios que le permitan realizar eficazmente su trabajo a distancia.				

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: LIDERAZGO AUTOCRÁTICO							
01	El equipo directivo toma decisiones sin consultar al personal docente, padres de familia y estudiantes.							
02	El equipo directivo pide sugerencias para la toma de decisiones.							
03	El equipo directivo controla constantemente las funciones que debe realizar el personal docente.							
04	El equipo directivo supervisa constantemente las labores de las personas que trabajan en la institución educativa.							
05	El equipo directivo exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra.							
06	El equipo directivo dirige personalmente el trabajo del personal docente.							
	Dimensión 2: LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	Si	No	Si	No	Si	No	
07	El equipo directivo permite la creatividad del personal docente para realizar sus actividades.							
08	El equipo directivo pide propuestas innovadoras de trabajo al personal docente.							
09	El equipo directivo toma en cuenta las propuestas de trabajo del personal docente, de los padres de familia y estudiantes.							
10	El equipo directivo escucha y considera todos los puntos de vista en la toma de decisiones.							
11	El equipo directivo tiene en mente los intereses del personal docente, padres de familia y estudiantes al tomar decisiones.							
12	El equipo directivo lidera el equipo por aceptación del grupo.							
13	El equipo directivo acostumbra a reconocer y recompensar el buen trabajo.							
14	El equipo directivo se preocupa por mantener contentos y motivados al personal docente, padres de familia y estudiantes.							
	Dimensión 3: LIDERAZGO LIBERAL	Si	No	Si	No	Si	No	

15	El equipo directivo ofrece diversas soluciones para ser elegidas por los demás.							
16	El equipo directivo indica a cada uno lo que tiene que hacer.							
17	El equipo directivo confía plenamente en el cumplimiento de funciones de los demás.							
18	El equipo directivo supervisa el trabajo de todos los miembros de su institución educativa.							
19	Si su personal presenta deficiencia en su trabajo, el equipo directivo le guía para mejorar.							
20	El equipo directivo apoya al grupo de manera permanente.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **DNI:**

Especialidad del validador: Metodología de la investigación científica

- 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

Lima, ____ de octubre del 2022.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CALIDAD EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: PERTINENCIA							
01	Lograr desarrollar habilidades, destrezas, valores y actitudes en la modalidad a distancia.							
02	Se adapta fácilmente a las nuevas situaciones o cambios repentinos.							
03	Su institución le permite desarrollar nuevas habilidades y aplicarlas en la modalidad a distancia							
04	Posee suficiente espacio para trabajar idóneamente a distancia.							
05	Sus estudiantes cuentan con recursos tecnológicos necesarios para la modalidad a distancia.							
06	Realiza su sesión de clases con la mayoría de sus estudiantes en la modalidad a distancia.							
	Dimensión 2: EFICIENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
07	Considera que entrega todo su potencial a la institución.							
08	Está satisfecho con la gestión en el uso de las TIC en su institución educativa.							
09	Considera que brinda buen servicio en la modalidad a distancia.							
10	Considera que su equipo de cómputo funciona excelentemente.							
11	Promueve la educación a distancia a sus estudiantes.							
12	Logra transmitir los conocimientos necesarios a sus estudiantes en la modalidad a distancia.							
13	Considera que mantiene un alto desempeño con sus estudiantes en la modalidad a distancia.							
14	Realiza su sesión de clases con la mayoría de sus estudiantes en la modalidad a distancia.							
	Dimensión 3: EFICACIA	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Piensa que forma parte de un equipo o se siente parte de su institución.							

16	Considera que la mayoría de los cambios impactan positivamente a la institución.							
17	Considera que la institución educativa donde labora tiene buena reputación.							
18	Recomendaría a algún compañero para que trabaje en la institución que labora.							
19	Se siente satisfecho de su trabajo por sus logros alcanzados en el uso de las TIC.							
20	Cuenta con recursos necesarios que le permitan realizar eficazmente su trabajo a distancia.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

DNI:

Especialidad del validador: Metodología de la investigación científica

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

Lima, ____ de octubre del 2022.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: LIDERAZGO AUTOCRÁTICO							
01	El equipo directivo toma decisiones sin consultar al personal docente, padres de familia y estudiantes.	✓		✓		✓		
02	El equipo directivo pide sugerencias para la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
03	El equipo directivo controla constantemente las funciones que debe realizar el personal docente.	✓		✓		✓		
04	El equipo directivo supervisa constantemente las labores de las personas que trabajan en la institución educativa.	✓		✓		✓		
05	El equipo directivo exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra.	✓		✓		✓		
06	El equipo directivo dirige personalmente el trabajo del personal docente.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: LIDERAZGO DEMOCRÁTICO							
07	El equipo directivo permite la creatividad del personal docente para realizar sus actividades.	✓		✓		✓		
08	El equipo directivo pide propuestas innovadoras de trabajo al personal docente.	✓		✓		✓		
09	El equipo directivo toma en cuenta las propuestas de trabajo del personal docente, de los padres de familia y estudiantes.	✓		✓		✓		
10	El equipo directivo escucha y considera todos los puntos de vista en la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
11	El equipo directivo tiene en mente los intereses del personal docente, padres de familia y estudiantes al tomar decisiones.	✓		✓		✓		
12	El equipo directivo lidera el equipo por aceptación del grupo.	✓		✓		✓		
13	El equipo directivo acostumbra a reconocer y recompensar el buen trabajo.	✓		✓		✓		
14	El equipo directivo se preocupa por mantener contentos y motivados al personal docente, padres de familia y estudiantes.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: LIDERAZGO LIBERAL							

15	El equipo directivo ofrece diversas soluciones para ser elegidas por los demás.	✓		✓		✓	
16	El equipo directivo indica a cada uno lo que tiene que hacer.	✓		✓		✓	
17	El equipo directivo confía plenamente en el cumplimiento de funciones de los demás.	✓		✓		✓	
18	El equipo directivo supervisa el trabajo de todos los miembros de su institución educativa.	✓		✓		✓	
19	Si su personal presenta deficiencia en su trabajo, el equipo directivo le guía para mejorar.	✓		✓		✓	
20	El equipo directivo apoya al grupo de manera permanente.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. *Jhon Gerald Huaraca Jerónimo*

DNI: *20998667*

28 de octubre del 2022

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


 Mg. *Jhon Gerald Huaraca Jerónimo*
Firma del Experto Informa
Especialidad del validador
Administración de la Educación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CALIDAD EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: PERTINENCIA							
01	Lograr desarrollar habilidades, destrezas, valores y actitudes en la modalidad a distancia.	✓		✓		✓		
02	Se adapta fácilmente a las nuevas situaciones o cambios repentinos.	✓		✓		✓		
03	Su institución le permite desarrollar nuevas habilidades y aplicarlas en la modalidad a distancia	✓		✓		✓		
04	Posee suficiente espacio para trabajar idóneamente a distancia.	✓		✓		✓		
05	Sus estudiantes cuentan con recursos tecnológicos necesarios para la modalidad a distancia.	✓		✓		✓		
06	Realiza su sesión de clases con la mayoría de sus estudiantes en la modalidad a distancia.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: EFICIENCIA							
07	Considera que entrega todo su potencial a la institución.	✓		✓		✓		
08	Está satisfecho con la gestión en el uso de las TIC en su institución educativa.	✓		✓		✓		
09	Considera que brinda buen servicio en la modalidad a distancia.	✓		✓		✓		
10	Considera que su equipo de cómputo funciona excelentemente.	✓		✓		✓		
11	Promueve la educación a distancia a sus estudiantes.	✓		✓		✓		
12	Logra transmitir los conocimientos necesarios a sus estudiantes en la modalidad a distancia.	✓		✓		✓		
13	Considera que mantiene un alto desempeño con sus estudiantes en la modalidad a distancia.	✓		✓		✓		
14	Realiza su sesión de clases con la mayoría de sus estudiantes en la modalidad a distancia.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: EFICACIA							
15	Piensa que forma parte de un equipo o se siente parte de su institución.	✓		✓		✓		

16	Considera que la mayoría de los cambios impactan positivamente a la institución.	✓		✓		✓	
17	Considera que la institución educativa donde labora tiene buena reputación.	✓		✓		✓	
18	Recomendarla a algún compañero para que trabaje en la institución que labora.	✓		✓		✓	
19	Se siente satisfecho de su trabajo por sus logros alcanzados en el uso de las TIC.	✓		✓		✓	
20	Cuenta con recursos necesarios que le permitan realizar eficazmente su trabajo a distancia.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. *Johan Gerald Huaraca Jerónimo*

DNI: *20998667*

28
..... de octubre del 2022

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


.....
Mg. Johan Gerald Huaraca Jerónimo
Firma del Experto Informa
Especialidad del validador:
Administración de la Educación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: LIDERAZGO AUTOCRÁTICO							
01	El equipo directivo toma decisiones sin consultar al personal docente, padres de familia y estudiantes.	✓		✓		✓		
02	El equipo directivo pide sugerencias para la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
03	El equipo directivo controla constantemente las funciones que debe realizar el personal docente.	✓		✓		✓		
04	El equipo directivo supervisa constantemente las labores de las personas que trabajan en la institución educativa.	✓		✓		✓		
05	El equipo directivo exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra.	✓		✓		✓		
06	El equipo directivo dirige personalmente el trabajo del personal docente.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: LIDERAZGO DEMOCRÁTICO							
07	El equipo directivo permite la creatividad del personal docente para realizar sus actividades.	✓		✓		✓		
08	El equipo directivo pide propuestas innovadoras de trabajo al personal docente.	✓		✓		✓		
09	El equipo directivo toma en cuenta las propuestas de trabajo del personal docente, de los padres de familia y estudiantes.	✓		✓		✓		
10	El equipo directivo escucha y considera todos los puntos de vista en la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
11	El equipo directivo tiene en mente los intereses del personal docente, padres de familia y estudiantes al tomar decisiones.	✓		✓		✓		
12	El equipo directivo lidera el equipo por aceptación del grupo.	✓		✓		✓		
13	El equipo directivo acostumbra a reconocer y recompensar el buen trabajo.	✓		✓		✓		
14	El equipo directivo se preocupa por mantener contentos y motivados al personal docente, padres de familia y estudiantes.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: LIDERAZGO LIBERAL							

15	El equipo directivo ofrece diversas soluciones para ser elegidas por los demás.	✓		✓		✓	
16	El equipo directivo indica a cada uno lo que tiene que hacer.	✓		✓		✓	
17	El equipo directivo confía plenamente en el cumplimiento de funciones de los demás.	✓		✓		✓	
18	El equipo directivo supervisa el trabajo de todos los miembros de su institución educativa.	✓		✓		✓	
19	Si su personal presenta deficiencia en su trabajo, el equipo directivo le guía para mejorar.	✓		✓		✓	
20	El equipo directivo apoya al grupo de manera permanente.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. *García Huarcaya Juan Luis*

DNI: *2004 8894*

..... *27* de octubre del 2022

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



Firma del Experto Informa
Especialidad del validador
LENGUA Y LITERATURA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CALIDAD EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: PERTINENCIA							
01	Lograr desarrollar habilidades, destrezas, valores y actitudes en la modalidad a distancia.	✓		✓		✓		
02	Se adapta fácilmente a las nuevas situaciones o cambios repentinos.	✓		✓		✓		
03	Su institución le permite desarrollar nuevas habilidades y aplicarlas en la modalidad a distancia	✓		✓		✓		
04	Posee suficiente espacio para trabajar idóneamente a distancia.	✓		✓		✓		
05	Sus estudiantes cuentan con recursos tecnológicos necesarios para la modalidad a distancia.	✓		✓		✓		
06	Realiza su sesión de clases con la mayoría de sus estudiantes en la modalidad a distancia.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: EFICIENCIA							
07	Considera que entrega todo su potencial a la institución.	✓		✓		✓		
08	Está satisfecho con la gestión en el uso de las TIC en su institución educativa.	✓		✓		✓		
09	Considera que brinda buen servicio en la modalidad a distancia.	✓		✓		✓		
10	Considera que su equipo de cómputo funciona excelentemente.	✓		✓		✓		
11	Promueve la educación a distancia a sus estudiantes.	✓		✓		✓		
12	Logra transmitir los conocimientos necesarios a sus estudiantes en la modalidad a distancia.	✓		✓		✓		
13	Considera que mantiene un alto desempeño con sus estudiantes en la modalidad a distancia.	✓		✓		✓		
14	Realiza su sesión de clases con la mayoría de sus estudiantes en la modalidad a distancia.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: EFICACIA							
15	Piensa que forma parte de un equipo o se siente parte de su institución.	✓		✓		✓		

16	Considera que la mayoría de los cambios impactan positivamente a la institución.	✓		✓		✓	
17	Considera que la institución educativa donde labora tiene buena reputación.	✓		✓		✓	
18	Recomendaría a algún compañero para que trabaje en la institución que labora.	✓		✓		✓	
19	Se siente satisfecho de su trabajo por sus logros alcanzados en el uso de las TIC.	✓		✓		✓	
20	Cuenta con recursos necesarios que le permitan realizar eficazmente su trabajo a distancia.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. GARCÍA HUARCAYA JUAN LUIS

DNI: 20048894

27 de octubre del 2022

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



Firma del Experto Informa
Especialidad del validador:

LINGÜA Y LINGÜÍSTICA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: LIDERAZGO AUTOCRÁTICO							
01	El equipo directivo toma decisiones sin consultar al personal docente, padres de familia y estudiantes.	✓		✓		✓		
02	El equipo directivo pide sugerencias para la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
03	El equipo directivo controla constantemente las funciones que debe realizar el personal docente.	✓		✓		✓		
04	El equipo directivo supervisa constantemente las labores de las personas que trabajan en la institución educativa.	✓		✓		✓		
05	El equipo directivo exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra.	✓		✓		✓		
06	El equipo directivo dirige personalmente el trabajo del personal docente.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: LIDERAZGO DEMOCRÁTICO							
07	El equipo directivo permite la creatividad del personal docente para realizar sus actividades.	✓		✓		✓		
08	El equipo directivo pide propuestas innovadoras de trabajo al personal docente.	✓		✓		✓		
09	El equipo directivo toma en cuenta las propuestas de trabajo del personal docente, de los padres de familia y estudiantes.	✓		✓		✓		
10	El equipo directivo escucha y considera todos los puntos de vista en la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
11	El equipo directivo tiene en mente los intereses del personal docente, padres de familia y estudiantes al tomar decisiones.	✓		✓		✓		
12	El equipo directivo lidera el equipo por aceptación del grupo.	✓		✓		✓		
13	El equipo directivo acostumbra a reconocer y recompensar el buen trabajo.	✓		✓		✓		
14	El equipo directivo se preocupa por mantener contentos y motivados al personal docente, padres de familia y estudiantes.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: LIDERAZGO LIBERAL							

15	El equipo directivo ofrece diversas soluciones para ser elegidas por los demás.	✓		✓		✓	
16	El equipo directivo indica a cada uno lo que tiene que hacer.	✓		✓		✓	
17	El equipo directivo confía plenamente en el cumplimiento de funciones de los demás.	✓		✓		✓	
18	El equipo directivo supervisa el trabajo de todos los miembros de su institución educativa.	✓		✓		✓	
19	Si su personal presenta deficiencia en su trabajo, el equipo directivo le guía para mejorar.	✓		✓		✓	
20	El equipo directivo apoya al grupo de manera permanente.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. SALAMANCA CHACON ROCIO RAQUEL.....

DNI: ..20993943.....

..28... de octubre del 2022

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


 Rocio Raquel Salamanca Chacon
 DNI. N° 20993943
 Register en Administración de Educación

**Firma del Experto Informa
 Especialidad del validador**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CALIDAD EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: PERTINENCIA							
01	Lograr desarrollar habilidades, destrezas, valores y actitudes en la modalidad a distancia.	✓		✓		✓		
02	Se adapta fácilmente a las nuevas situaciones o cambios repentinos.	✓		✓		✓		
03	Su institución le permite desarrollar nuevas habilidades y aplicarlas en la modalidad a distancia	✓		✓		✓		
04	Posee suficiente espacio para trabajar idóneamente a distancia.	✓		✓		✓		
05	Sus estudiantes cuentan con recursos tecnológicos necesarios para la modalidad a distancia.	✓		✓		✓		
06	Realiza su sesión de clases con la mayoría de sus estudiantes en la modalidad a distancia.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: EFICIENCIA							
07	Considera que entrega todo su potencial a la institución.	✓		✓		✓		
08	Está satisfecho con la gestión en el uso de las TIC en su institución educativa.	✓		✓		✓		
09	Considera que brinda buen servicio en la modalidad a distancia.	✓		✓		✓		
10	Considera que su equipo de cómputo funciona excelentemente.	✓		✓		✓		
11	Promueve la educación a distancia a sus estudiantes.	✓		✓		✓		
12	Logra transmitir los conocimientos necesarios a sus estudiantes en la modalidad a distancia.	✓		✓		✓		
13	Considera que mantiene un alto desempeño con sus estudiantes en la modalidad a distancia.	✓		✓		✓		
14	Realiza su sesión de clases con la mayoría de sus estudiantes en la modalidad a distancia.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: EFICACIA							
15	Piensa que forma parte de un equipo o se siente parte de su institución.	✓		✓		✓		

16	Considera que la mayoría de los cambios impactan positivamente a la institución.	✓		✓		✓	
17	Considera que la institución educativa donde labora tiene buena reputación.	✓		✓		✓	
18	Recomendaría a algún compañero para que trabaje en la institución que labora.	✓		✓		✓	
19	Se siente satisfecho de su trabajo por sus logros alcanzados en el uso de las TIC.	✓		✓		✓	
20	Cuenta con recursos necesarios que le permitan realizar eficazmente su trabajo a distancia.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. SALAMANCA CHACON ROCIO RAQUEL

DNI: 20993943

28 de octubre del 2022

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


 Rocio Raquel Salamanca Chacon
 DNI. N° 20993943
 Registrada en Administración de Educación

Firma del Experto Informa
 Especialidad del validador:

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

El presente cuestionario tiene como finalidad recabar información sobre Liderazgo directivo. Consta de una serie de preguntas, que deben de ser estimados según la escala.

Instrucciones: Marque con un aspa (X), la casilla que se ajuste a su realidad y no deje ningún enunciado sin responder.

1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

N°	ÍTEMS	Categorías				
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO AUTOCRÁTICO		1	2	3	4	5
1.	El equipo directivo toma decisiones sin consultar al personal docente, padres de familia y estudiantes.					
2.	El equipo directivo pide sugerencias para la toma de decisiones.					
3.	El equipo directivo controla constantemente las funciones que debe realizar el personal docente.					
4.	El equipo directivo supervisa constantemente las labores de las personas que trabajan en la institución educativa.					
5	El equipo directivo exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra.					
6	El equipo directivo dirige personalmente el trabajo del personal docente.					
DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO DEMOCRÁTICO		1	2	3	4	5
7.	El equipo directivo permite la creatividad del personal docente para realizar sus actividades.					
8.	El equipo directivo pide propuestas innovadoras de trabajo al personal docente.					
9.	El equipo directivo toma en cuenta las propuestas de trabajo del personal docente, de los padres de familia y estudiantes.					
10.	El equipo directivo escucha y considera todos los puntos de vista en la toma de decisiones.					
11	El equipo directivo tiene en mente los intereses del personal docente, padres de familia y estudiantes al tomar decisiones.					
12	El equipo directivo lidera el equipo por aceptación del grupo.					
13	El equipo directivo acostumbra a reconocer y recompensar el buen trabajo.					

14	El equipo directivo se preocupa por mantener contentos y motivados al personal docente, padres de familia y estudiantes.					
DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO LIBERAL		1	2	3	4	5
15	El equipo directivo ofrece diversas soluciones para ser elegidas por los demás.					
16	El equipo directivo indica a cada uno lo que tiene que hacer.					
17	El equipo directivo confía plenamente en el cumplimiento de funciones de los demás.					
18	El equipo directivo supervisa el trabajo de todos los miembros de su institución educativa.					
19	Si su personal presenta deficiencia en su trabajo, el equipo directivo le guía para mejorar.					
20	El equipo directivo apoya al grupo de manera permanente.					

CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD EDUCATIVA

El presente cuestionario tiene como finalidad recabar información sobre Calidad Educativa. Consta de una serie de preguntas, que deben de ser estimados según la escala.

Instrucciones: Marque con un aspa (X), la casilla que se ajuste a su realidad y no deje ningún enunciado sin responder.

1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

N°	ÍTEMS	Categorías				
DIMENSIÓN 1: PERTINENCIA		1	2	3	4	5
1.	Lograr desarrollar habilidades, destrezas, valores y actitudes en la modalidad a distancia.					
2.	Se adapta fácilmente a las nuevas situaciones o cambios repentinos.					
3.	Su institución le permite desarrollar nuevas habilidades y aplicarlas en la modalidad a distancia					
4.	Posee suficiente espacio para trabajar idóneamente a distancia.					
5	Sus estudiantes cuentan con recursos tecnológicos necesarios para la modalidad a distancia.					
6	Realiza su sesión de clases con la mayoría de sus estudiantes en la modalidad a distancia.					
DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA		1	2	3	4	5
7.	Considera que entrega todo su potencial a la institución.					
8.	Está satisfecho con la gestión en el uso de las TIC en su institución educativa.					
9.	Considera que brinda buen servicio en la modalidad a distancia.					
10.	Considera que su equipo de cómputo funciona excelentemente.					
11	Promueve la educación a distancia a sus estudiantes.					
12	Logra transmitir los conocimientos necesarios a sus estudiantes en la modalidad a distancia.					
13	Considera que mantiene un alto desempeño con sus estudiantes en la modalidad a distancia.					
14	Realiza su sesión de clases con la mayoría de sus estudiantes en la modalidad a distancia.					

DIMENSIÓN 3: EFICACIA		1	2	3	4	5
15.	Piensa que forma parte de un equipo o se siente parte de su institución.					
16.	Considera que la mayoría de los cambios impactan positivamente a la institución.					
17.	Considera que la institución educativa donde labora tiene buena reputación.					
18.	Recomendaría a algún compañero para que trabaje en la institución que labora.					
19.	Se siente satisfecho de su trabajo por sus logros alcanzados en el uso de las TIC.					
20.	Cuenta con recursos necesarios que le permitan realizar eficazmente su trabajo a distancia.					

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este estudio es brindar a los participantes, información detallada de su participación en la presente investigación, mediante una explicación clara de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participante. La investigación será conducida por la Br. Guadalupe Contreras Collachahua aspirante al Grado Académico de Magíster en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo.

El estudio tiene como finalidad Determinar la relación que existe entre el nivel de Liderazgo directivo y el nivel de la eficacia en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022.

Si usted está de acuerdo con la explicación y accede a participar en el estudio, se le pedirá responder los dos cuestionarios que se adjunta en la hoja de encuesta adjunta. El acto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. La participación en esta encuesta es totalmente voluntaria y la información que se recoja de ella será estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito que fuera los de esta investigación.

Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas, las pruebas se destruirán. Si usted tiene alguna duda sobre este procedimiento, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en ella. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que esto lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el cuestionario le parece incómodas, tiene derecho de hacérselo saber a la investigadora y de no responderlas. De tener alguna duda sobre las preguntas o sobre su participación en este estudio, puedo contactar al celular 953 640 867.

Desde ya le agradecemos su participación.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO 1

Nombre del Instrumento: Cuestionario de evaluación sobre Liderazgo Directivo

Objetivo: Determinar el conocimiento sobre liderazgo directivo

Autor: Minedu (2015)

Administración: Guadalupe Contreras Collachahua

Duración: Aproximada 30 min.

Sujetos de aplicación: Docentes de dos instituciones educativas de la UGEL Pangoa

Técnica: Cuestionario

Puntuación y escala de calificación: 1 – 5 Escala de Likert

Dimensiones e ítems: 40 ítems

Presentación previa del instrumento:

Niveles y rango: Evaluar liderazgo democrático, liberal, autocrático.

Baremación: Instrumento previamente baremado por los autores con puntuaciones directas y una consistencia interna es de 0.70

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO 1

Nombre del Instrumento: Cuestionario de evaluación sobre Calidad Educativa

Objetivo: Determinar el conocimiento sobre liderazgo directivo

Autor: Sánchez (2022)

Administración: Guadalupe Contreras Collachahua

Duración: Aproximada 30 min.

Sujetos de aplicación: Docentes de dos instituciones educativas de la UGEL Pangoa

Técnica: Cuestionario

Puntuación y escala de calificación: 1 – 5 Escala de Likert

Dimensiones e ítems: 40 ítems

Presentación previa del instrumento:

Niveles y rango: Evaluar pertinencia, eficacia y eficiencia

Baremación: Instrumento previamente baremado por los autores con puntuaciones directas y una consistencia interna es de 0.70



PERÚ

Dirección Regional de
Educación Junín



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Pangoa 05 de noviembre 2022

OFICIO N° 148 – 2022 – D.I.E.N° 30637 "A.A.C.D." –UGEL PANGOA

Doctora:

HELGA RUTH MAJO MARRUJO

JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO – UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO"

Presente:

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 30636 "ANDRÉS AVELINO
CÁCERES" UGEL PANGOA.

REF. : CARTA N° 506 – 2022 – UCV – VA – EPG - F06L03/J

.....
De mi mayor consideración:

Quien suscribe, Lic. Ever Chávez Porras identificado con DNI N° 19892170 sub director de la Institución Educativa N°30637 " Andrés Avelino Cáceres" jurisdicción de la UGEL Pangoa, con código de local Escolar N°120606, ubicado en la Calle 3 de Noviembre S/N en el distrito de San Martín de Pangoa, me dirijo a usted para saludarle muy cordialmente y así mismo en atención al documento de la referencia manifestarle que la dirección a mi cargo **AUTORIZA** y brinda las facilidades del caso de la Lic. **Guadalupe CONTRERAS COLLACHAHUA**, a fin de que realice la investigación de su proyecto de Tesis denominado *Liderazgo Directivo y Calidad Educativa en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022.*

Es propicia la oportunidad para testimoniarle a usted las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente




Ever Saul Chavez Porras
C.M.N° 1019892170
SUB DIRECTOR

Lima, 13 de Octubre del 2022

Señor (a):

Lic. Chavez Porras Ever.

Sub Director(a):

I.E. 30637

N° de carta : 506 – 2022 – UCV – VA – EPG – F06L03/J**Asunto** : Solicita autorización para realizar investigación**Referencia** : Solicitud del interesado de fecha:13 de Octubre del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **CONTRERAS COLLACHAHUA, GUADALUPE**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : **"LIDERAZGO DIRECTIVO Y CALIDAD EDUCATIVA EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UGEL PANGO, 2022."**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dra. Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

Lima, 13 de Octubre del 2022

Señor (a):

Lic. Rosales Tabraj Yesi Del Carmen.

Director(a):

I.E. 30636

N° de carta : 507 – 2022 – UCV – VA – EPG – F06L03/J**Asunto** : Solicita autorización para realizar investigación**Referencia** : Solicitud del interesado de fecha:13 de Octubre del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

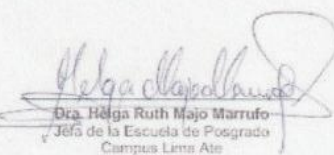
Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **CONTRERAS COLLACHAHUA, GUADALUPE**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : **"LIDERAZGO DIRECTIVO Y CALIDAD EDUCATIVA EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UGEL PANGO, 2022."**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dra. Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate



PERÚ

Dirección Regional de
Educación Junín



UGEL
Pangoa



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Pangoa 05 de noviembre 2022

OFICIO N° 124 – 2022 – D.I.E.N° 30636 “S.R.”–UGEL PANGOA

Doctora:

HELGA RUTH MAJO MARRUJO

Jefa de la Escuela de Posgrado – Universidad “Cesar Vallejo”

Presente:

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 30636 “SAN RAMÓN” UGEL
PANGOA.**

REF. : CARTA N° 506 – 2022 – UCV – VA – EPG - F06L03/J

.....
De mi mayor consideración:

Quien suscribe, Lic. Yesi Del Carmen Rosales Tabraj identificada con DNI N° 20714292 directora de la Institución Educativa N°30636 de la jurisdicción de la UGEL Pangoa, con código de local Escolar N°241231, ubicado en la avenida Pangoa S/N en el Centro Poblado de San Ramón de Pangoa del distrito de San Martín de Pangoa, me dirijo a usted para saludarle muy cordialmente y así mismo en atención al documento de la referencia manifiestarle que la dirección a mi cargo **AUTORIZA** y brinda las facilidades del caso de la Lic. **Guadalupe CONTRERAS COLLACHAHUA**, a fin de que realice la investigación de su proyecto de Tesis denominado *Liderazgo Directivo y Calidad Educativa en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022.*

Es propicia la oportunidad para testimoniarle a usted las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente



[Handwritten Signature]
Tomás [Apellido]
C.M. N° 1080253908
SUB DIRECTOR

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mag. Rocío Raque Salamanca Chacón
Presente

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

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa Académico de Maestría en Administración de la Educación requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestría en Administración de la Educación.


El título de mi proyecto de investigación es: **“LIDERAZGO DIRECTIVO Y CALIDAD EDUCATIVA EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UGEL PANGOYA, 2022”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de Educación.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Guadalupe Contreras Collachahua
DNI 44537488

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. Juan Garcia Huarcaya
Presente

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

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa académico de Maestría en Administración de la Educación requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestría en Administración de la Educación.

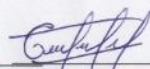
El título de mi proyecto de investigación es: **“LIDERAZGO DIRECTIVO Y CALIDAD EDUCATIVA EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UGEL PANGOA, 2022”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de Educación.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Guadalupe Contreras Collachahua
DNI 44537488

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mag. Johon Gerald Huaraca Jeronimo
Presente

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

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa académico de Maestría en Administración de la Educación requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestría en Administración de la Educación.

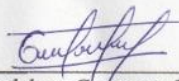
El título de mi proyecto de investigación es: **“LIDERAZGO DIRECTIVO Y CALIDAD EDUCATIVA EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UGEL PANGOA, 2022”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de Educación.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Guadalupe Contreras Collachahua
DNI 44537488



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ANCAYA MARTINEZ MARIA DEL CARMEN EMILIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo y calidad educativa en las instituciones educativas de la UGEL Pangoa, 2022", cuyo autor es CONTRERAS COLLACHAHUA GUADALUPE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 23 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ANCAYA MARTINEZ MARIA DEL CARMEN EMILIA DNI: 10352960 ORCID: 0000-0003-4204-1321	Firmado electrónicamente por: MANCAYAM el 26- 12-2022 19:40:15

Código documento Trilce: TRI - 0499688