



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo directivo y calidad del servicio educativo en instituciones
unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Bejarano Castillo, Johana Guisell (orcid.org/0009-0008-5267-6957)

ASESORES:

Mg. Villacorta Valencia, Henry (orcid.org/0000-0002-2982-3444)

Mg. Pereda Guanilo, Víctor Iván (orcid.org/0000-0001-8964-9938)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO - PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico este trabajo primeramente a Dios, por ser nuestro creador y ayudarme a cumplir esta gran meta de mi vida. Además, de brindarme su protección estuvo para mí en cada segundo, para escuchar mis angustias y llenarme de ánimo y fortaleza.

A mi madre María a mis abuelitos Felipe y Eva quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades.

A mi hermano Walter, a mi tía Yaqui por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias por sus consejos y palabras de aliento que hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

Agradecimiento

A Dios, por darme la vida e iluminar mí mente hacia el conocimiento y permitirme llegar hasta la meta propuesta y culminar con éxito. A mis queridos profesores, quienes han sido la fuente que me ha proveído y enriquecido con exquisitos conocimientos, los cuales los volcare en mi diario trajinar con mis estudiante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILLACORTA VALENCIA HENRY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo y calidad del servicio educativo en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023.", cuyo autor es BEJARANO CASTILLO JOHANA GUISELL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, 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.

TRUJILLO, 02 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILLACORTA VALENCIA HENRY DNI: 17860116 ORCID: 0000-0002-2982-3444	Firmado electrónicamente por: HVILLACORTAV16 el 14-08-2023 21:19:06

Código documento Trilce: TRI - 0637432





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BEJARANO CASTILLO JOHANA GUISELL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo directivo y calidad del servicio educativo en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
BEJARANO CASTILLO JOHANA GUISELL DNI: 73096601 ORCID: 0009000852676957	Firmado electrónicamente por: JBEJARANOCA2694 el 15-09-2023 09:55:14

Código documento Trilce: INV - 1291633



Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	iv
Declaratoria de originalidad de la autora.....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población,muestra y muestreo.....	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos.....	20
3.7 Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.	35
ANEXOS.....	39

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Nivel del liderazgo directivo en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023.</i>	22
Tabla 2	<i>Nivel de las dimensiones del liderazgo directivo en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023.</i>	23
Tabla 3	<i>Nivel de la calidad del servicio educativo en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023.</i>	23
Tabla 4	<i>Nivel de las dimensiones de calidad del servicio educativo en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023.</i>	24
Tabla 5	<i>Prueba de normalidad de datos de las variables liderazgo directivo y calidad del servicio educativo.</i>	25
Tabla 6	<i>Prueba Rho de Spearman para determinar correlación entre Liderazgo directivo y calidad del servicio educativo.</i>	26
Tabla 7	<i>Prueba Rho de Spearman para determinar correlación entre la dimensión liderazgo autocrítico y la calidad del servicio educativo.</i>	27
Tabla 8	<i>Prueba Rho de Spearman para determinar correlación entre la dimensión liderazgo democrático y la calidad del servicio educativo.</i>	28
Tabla 9	<i>Prueba Rho de Spearman para determinar correlación entre la dimensión liderazgo liberal y la calidad del servicio educativo.</i>	29

Índice de figuras

Figura 1 <i>Nivel del liderazgo directivo en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023.</i>	22
Figura 2 <i>Nivel de la calidad del servicio educativo en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023</i>	24

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo directivo y calidad del servicio educativo en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023. La investigación fue de tipo de investigación cuantitativo correlacional y diseño de investigación: preexperimental transversal. La población del estudio fue por 30 docentes del nivel inicial de instituciones unidocentes sartimbamba Huamachuco, y la muestra de 30 docentes de la institución objeto de estudio, a quienes se les aplicaron como instrumentos cuestionarios, posteriormente a los datos obtenidos los mismos fueron procesados por el Software Estadístico SPSS.

Se concluye que si existía una relación y que era significativa, moderada, entre liderazgo directivo y calidad del servicio educativo en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023 sustentado en la prueba no paramétrica Rho de Spearman, donde los resultados indican un $Rho = ,780$ con una significancia de bilateral $p = ,000 < ,062$ entonces se puede decir que si se incrementa el liderazgo directivo aumenta significativamente la calidad del servicio educativo.

Palabras clave: Liderazgo, directivo, calidad, servicio, educativo.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between managerial leadership and the quality of the educational service in single-teacher institutions, initial level, sartimbamba Huamachuco, 2023. The research was of a quantitative correlational research type and research design: pre-experimental cross-sectional. The study population consisted of 30 teachers from the initial level of sartimbamba Huamachuco single-teacher institutions, and the sample of 30 teachers from the institution under study, to whom questionnaires were applied as instruments, after the data obtained, they were processed by the SPSS Statistical Software. It is concluded that there was a relationship and that it was significant, although moderate, between managerial leadership and the quality of the educational service in initial new single-teacher institutions, sartimbamba Huamachuco, 2023 supported by the non-parametric test Spearman's Rho, where the results indicate a Rho = .780 with a bilateral significance $p = .000 < .062$, service, then it can be said that if managerial leadership is increased, the quality of the service increases significantly. educational service.

Keywords: leadership, managerial, quality, service, educational

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, los docentes se enfrentan diversas responsabilidades en sus instituciones, por lo que es fundamental que cuenten con habilidades de liderazgo eficaces para guiar tanto a la institución y a los padres de los estudiantes. Asimismo, deben garantizar la prestación de un servicio educativo de alta calidad y fomentar el desarrollo tanto de los estudiantes como de los colegas docentes.

A nivel internacional, los gobiernos de todo el mundo están asignando mayores recursos que nunca para desarrollar líderes en diversas instituciones. Los líderes empresariales son siempre unos apasionados del liderazgo y piensan que los problemas de las escuelas coinciden con las deficiencias de sus líderes (Fullan, 2020). Es por ello pienso que es importante que el líder de una institución sea la cabeza clave para que pueda guiar a su plana docente y así formen un buen equipo para que realicen un buen trabajo y así mejoren sus deficiencias que se tiene como equipo de trabajo.

El liderazgo es fundamental para lograr una gestión efectiva en una institución. Cada líder desarrollará un estilo propio de liderazgo, basado en su experiencia, género, educación y capacitación, así como en sus ideologías y fuente de poder. El estilo de liderazgo se refiere al conjunto de comportamientos característicos que el líder o directivo adopta con el objetivo de guiar a sus colaboradores hacia el logro de las metas organizacionales. Este estilo actúa como un estímulo motivador para el líder en diversas circunstancias (Mansaray, 2019). Podemos decir que un líder es la cabeza de cualquier institución para lograr una buena organización.

De acuerdo con Mansour et al. (2020), se considera que el servicio educativo es de calidad cuando se realiza de manera participativa e interrelacionada, abarcando todos los aspectos del ser humano. Esto implica involucrar no solo el desarrollo académico, sino también la satisfacción personal y el bienestar de todos los miembros de la comunidad educativa. Por otro lado, para asegurar calidad en la educación, se debe tener una administración adecuada en el desempeño considerando el Marco para la Buena Enseñanza, para lo cual se ha utilizado la observación de las clases y una frecuente evaluación. La docencia ha soportado y se ha deteriorado por los aspectos de las políticas educativas que han sido

deficientes, no se ha logrado objetivos positivos ya que no se aplicó una buena estrategia a largo plazo que guíe la labor docente como profesión y se logre una mejora en el sector educativo en el ambiente escolar (Hammond y Podolsky, 2019). En todo colegio el monitoreo debe ser constante para lograr una buena calidad educativa.

La atención pedagógico excelente se logra de manera eficiente y efectiva los resultados esperados. Esto implica considerar tanto aspectos cuantificables como de calidad, que están alineados con los objetivos de la educación y contribuyen al proyecto de desarrollo del país.

La calidad educativa no se limita únicamente a contar con buenos estudiantes y productos finales, sino que también implica mejorar las acciones de difusión y extensión de la educación. Además, es una definición que nos permite establecer las opciones y prioridades en cuanto a la educación que deseamos, en función de lo que necesitan y anhelan en nuestro país (Huapaya, 2019).

Es esencial resaltar a nivel nacional, la mejora del sector educativo es una prioridad primordial, en las instituciones educativas unidocentes de sartimbamba, se puede observar que los docentes manifiestan que existen mucha dificultad en el liderazgo educativo y por conseguir una mejor calidad del servicio educativo; se observa la siguiente problemática: enfrentamientos que se perciben y acuerdos Cuando hablamos de calidad en el contexto del servicio educativo, nos referimos a la consecución eficiente y eficaz de los resultados que se espera obtener. Esto significa que es necesario considerar tanto los aspectos cuantificables, así como los cualitativos, ya que ambos se reflejan en los objetivos de la educación. y están alineados con el proyecto de desarrollo del país.

La calidad educativa no se limita únicamente a contar con buenos estudiantes y productos finales, sino que también implica mejorar las acciones de difusión y extensión de la educación. Además, es una definición que nos permite establecer las opciones y prioridades en cuanto a la educación que deseamos, en función de las necesidades y propósitos de nuestra nación.

En resumen, la atención pedagógica excelente se fundamenta en lograr resultados de manera eficiente y eficaz, así como en la consideración de los aspectos cualitativos que están alineados con los objetivos nacionales. Esto implica no solo

formar buenos estudiantes, sino también fortalecer las acciones de difusión y extensión de la educación, y establecer una visión clara de la educación que queremos para nuestro país no todos los docentes están conformes, directivos de la UGEL no son líderes y administrativo para realización de actividades académicas en forma integrada; por tanto el trabajo no van en un solo camino si no que a veces algunos grupos piensan en sus propios interés como persona antes que en los del colegio.

En ese sentido, es necesario que los docentes generemos de gestión de calidad que ayude acompañar y retroalimentar a los educandos de modo concentrada, colaborativa poniendo en práctica la empatía y asertividad, además que toda la comunidad educativa liderada por nuestro directivo asumamos compromisos que nos ayuden a mejorar los puntos que aún están debilitando la calidad de gestión. Frente a esta situación, se plantea la necesidad de llevar a cabo una investigación que analice ¿Cómo influye el impacto del liderazgo directivo en calidad del servicio educativo en las instituciones unidocentes del distrito de sartimbamba en el año 2023.?

El problema general planteado es el siguiente: ¿Qué relación hay entre Liderazgo directivo y calidad del servicio educativo en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023?

Y entre los problemas específicos: PE1. Cuál es la relación entre la dimensión autocrático del liderazgo directivo y calidad del servicio educativo en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023. PE2. Cuál es la relación entre la dimensión democrático del liderazgo directivo y calidad del servicio educativo en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023. PE3. Cuál es la relación entre la dimensión liberal del liderazgo directivo y calidad del servicio educativo en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023.

Las razones que motivaron la realización de este trabajo se fundamentan en el aspecto teórico, debido a la abundancia de recursos disponibles para desarrollar el marco teórico y conceptual del estudio. En particular, se cuenta con información relevante sobre liderazgo directivo y calidad educativa. Este material proporcionó

la base necesaria para elaborar los instrumentos de investigación, asegurando así su fundamentación en dicha información.

Al tener acceso a esta información teórica, se puso a explorar y analizar los diferentes enfoques y teorías existentes sobre liderazgo directivo y calidad educativa. Con ello se logró establecer un marco robusto y coherente que oriente la investigación y brinde una base teórica sólida para la creación de los instrumentos de recopilación de datos.

En resumen, la justificación teórica de la investigación se sustenta en la existencia de material disponible que aborda los temas relevantes del liderazgo en la dirección y la calidad en la educación. Este material fue fundamental para desarrollar el marco teórico y concepto de la investigación y diseñar herramientas de recolección de datos de manera fundamentada y rigurosa, proporcionando los datos y elementos requeridos para realizar una investigación robusta y fundamentada. Se fundamenta metodológicamente porque continuó un camino metodológico, para determinar el tipo, nivel y diseño de investigación, permitió hacer estudios parecidos adaptando los instrumentos y el proceso de estadística para obtener resultados donde se evidencia la relación entre las variables a partir de la aplicación de nuestros instrumentos.

Esta investigación es de gran relevancia práctica, ya que los resultados obtenidos guiaron la práctica docente, convirtiéndola en una herramienta esencial tanto para la generación de conocimientos como para el proceso de aprendizaje. En consecuencia, el principal propósito es establecer la relación existente entre las variables y así contribuir a lograr una alta calidad educativa.

Terminada nuestra investigación socialmente se obtuvo los resultados y brindando las respectivas sugerencias, que para nuestro caso es la Provincia de Huamachuco; se dio un aporte importante y poder ayudar a los estudiantes para que usen adecuadamente las TICS y su relación con su aprendizaje.

El objetivo general que presentamos es el siguiente: Determinar la relación entre liderazgo directivo y calidad del servicio educativo en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023. Y como objetivos específicos: OE1. Establecer la relación entre la dimensión autocrático del liderazgo directivo y

calidad del servicio educativo en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023. OE2. Establecer la relación entre la dimensión democrático del liderazgo directivo y calidad del servicio educativo en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023. OE3. Establecer la relación entre la dimensión liberal del liderazgo directivo y calidad del servicio educativo en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023.

Con estos objetivos se demostró la siguiente hipótesis de investigación: Existe relación entre liderazgo directivo y calidad de servicio educativo en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023. No existe relación liderazgo directivo y calidad del servicio educativo en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023. Y como hipótesis específicas: HE1. Existe relación entre la dimensión autocrático del liderazgo directivo y calidad del servicio educativo en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023. HE2. Existe relación entre la dimensión democrático del liderazgo directivo y calidad del servicio educativo en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023. HE3. Existe relación entre la dimensión liberal del liderazgo directivo y calidad del servicio educativo en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el área internacional, podemos mencionar la pesquisa realizada por Acuña y Bolívar (2019) en su trabajo "Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa". Este estudio, llevado a cabo en Barranquilla, Colombia, adoptó un enfoque cuantitativo de tipología naturalista y utilizó una metodología asociativa de incisión oblicua.

El propósito del estudio fue examinar interacción entre el modelo a seguir y los tipos de mandato en una entidad pedagógica. La muestra estuvo compuesta por 47 miembros del equipo de enseñanza, ejecutivos de la dirección, personal de coordinación y orientadores psicológicos, a quienes se les administró un test sobre estilos de la dirección y forma de liderar. Los resultados del estudio revelaron una asociación entre los formas de modelos a seguir y las formas de dirigir de manera didáctica. Estos hallazgos respaldan la importancia del liderazgo en la implementación efectiva de los modelos de gestión educativa en Colombia.

Estos antecedentes internacionales son relevantes para la presente investigación, ya que aportan información sobre lo relacionados que están el liderazgo con los modelos de gestión en el área educativa. Esta información puede servir para analizar y comprender la relación entre estos dos elementos en el contexto específico de la investigación actual.

El antecedente nacional relevante es el estudio realizado por Rafael y Orbegoso (2019), su indagación llamada "Modelo a seguir académico de la plana directiva y rendimiento del profesorado". Este trabajo se realizó en escuelas e instituciones educativas en la ciudad de Pucallpa, Perú. El estudio adoptó un enfoque no experimental y se basó en un diseño correlacional transversal.

El propósito principal de la investigación fue examinar si hay una relación entre la dirección pedagógica ejercida por los directores en el rendimiento de los docentes. La muestra incluyó a 158 docentes contratados en las instituciones seleccionadas, a quienes se les administró un cuestionario de evaluación.

Los análisis estadísticos arrojaron resultados significativos que indicaron una relación positiva y alta entre la dirección pedagógico realizada y el desenvolvimiento docente, como lo demuestra el coeficiente de correlación de Cox y Snell (0.426).

Estos resultados destacan la importancia del liderazgo pedagógico como un factor que puede beneficiar el rendimiento de los docentes, al proporcionarles herramientas para mejorar su práctica educativa y facilitar una gestión más efectiva del grupo.

También se puede mencionar el estudio realizado por Guimarey (2019) en el colegio "Perú Japón", ubicada en Los Olivos, Perú. En su trabajo llamada "Liderazgo pedagógico y calidad educativa en la institución educativa Perú Japón, Los Olivos 2019", se utilizó el enfoque descriptivo correlacional, no experimental.

La investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre el liderazgo pedagógico y la calidad educativa en la Institución Educativa Perú Japón, ubicada en Los Olivos, Perú. La muestra incluyó a 44 docentes, quienes fueron cuestionados por medio de dos test para revisar las condición o característica determinada sobre la que obtendremos información para el estudio (variables).

Las conclusiones a las que llegaron que si existía una relación y que era significativa, aunque moderada, entre el director pedagógico y la eficacia formativa en la entidad.

Estos antecedentes nacionales son relevantes para la presente investigación, ya que proporcionan información sobre la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, así como entre el liderazgo pedagógico y la calidad educativa en el contexto específico de Pucallpa y Los Olivos, en Perú. Estos estudios pueden servir como referencia para comprender la relación entre la dirección pedagógica en el desempeño de los profesores y la calidad educativa en la investigación actual.

En la región, se encontró un estudio previo realizado por Baca (2020) en su tesis "Modelo a seguir gerencial y eficacia formativa en instituciones educativas por convenio Salaverry, Trujillo". El propósito de este trabajo fue encontrar la vinculación entre los directores y la eficacia de enseñanza en las instituciones I.E.A.C.P.G. y I.E.A.C.P.G.

El trabajo se basó en una investigación aplicada de tipo descriptivo correlacional de corte transversal. En el estudio participaron 28 profesores, que representaron a todos los profesionales de las instituciones educativas incluidas. Se les administró un cuestionario que abarcó aspectos vinculados con el modelo a seguir gerencial y

la eficacia formativa, el cual fue validado por expertos en la materia. Además, se realizó un análisis de confiabilidad del cuestionario, obteniéndose un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.90, lo que indica una alta consistencia interna de las medidas utilizadas.

Según las conclusiones obtenidas, se observó que el 85.71% de los pedagogos consideró que la eficacia formativa era efectiva, mientras el 75% de los profesores manifestó que la calidad en la educación era satisfactoria.

Este antecedente a nivel regional es relevante para el presente estudio, ya que proporciona información específica acerca de la interacción entre la dirección formativa y la eficacia formativa en el contexto del distrito de Salaverry, Trujillo. Los hallazgos obtenidos pueden contribuir a la comprensión de cómo el liderazgo directivo si influye en la calidad educativa en esa región en particular.

Abu y Arar (2019) plantean una definición de liderazgo que destaca la importancia de establecer normas, organizar el trabajo y enfocarse en las metas como elementos clave de la tarea del líder. Según su perspectiva, esta forma de liderazgo es altamente efectiva para mantener a un grupo enfocado en una misión común.

Desde esta perspectiva, el liderazgo implica que el líder tome decisiones y dirija al grupo de trabajadores hacia un objetivo específico; el líder desempeña una función importante en las decisiones, proporcionando dirección, orientación al grupo para que trabajen juntos hacia el logro de esa meta.

Esta perspectiva del liderazgo resalta la relevancia del rol directivo en la realización de decisiones y en la habilidad del líder de mantener a los miembros del equipo enfocados y comprometidos hacia un objetivo común; el líder establece normas y estructuras de trabajo, además de mantener la atención del grupo en la meta establecida.

Anderson (2017) aporta que el liderazgo implica la determinación de pautas, la distribución y orden de las tareas y el enfoque en los objetivos como elementos esenciales para conservar a un conjunto enfocado y comprometido con una misión común; el líder desempeña un papel muy importante en las decisiones y en dirigir al grupo hacia la conseguir las metas establecidas.

Acuña y Bolívar (2019) sostiene que el liderazgo implica ejercer influencia sobre los seres humanos para lograr un objetivo común; esta influencia puede ser de naturaleza formal, otorgada por el nivel gerencial de la organización; en este sentido, el liderazgo implica tener la capacidad de influir en los demás de manera que se dirijan hacia el logro de metas compartidas.

Por otro lado, De La Cruz (2021) define el liderazgo como el dominio de una persona sobre otras a través de diversos procesos que inspiran, motivan y orientan sus actividades con el fin de ayudar a alcanzar las metas del grupo u organización; según esta perspectiva, el líder desempeña un papel clave en motivar y guiar a los participantes del equipo a trabajar juntos en la consecución de los objetivos establecidos.

Ambas perspectivas destacan la importancia de la influencia y la capacidad de motivar a los demás como aspectos fundamentales del liderazgo. Además, enfatizan la necesidad de tener metas comunes y trabajar en equipo para lograr el éxito organizacional. En resumen, el liderazgo implica influir en los demás, inspirar, motivar y guiar las actividades para alcanzar metas compartidas.

Abu y Arar (2019) desarrolló una teoría que destacaba cuatro sistemas administrativos diferentes; estos sistemas se distinguían por su estilo de liderazgo y la manera en que se toman las decisiones en la institución. El primer sistema es el autoritario-piadoso; en este sistema, el liderazgo es ejercido de manera autoritaria, pero con un enfoque paternalista; los líderes toman decisiones de forma centralizada y esperan obediencia por parte de los subordinados; sin embargo, también demuestran cierto grado de preocupación y cuidado hacia sus subordinados.

El segundo sistema es el participativo y proponentor; en este caso, el liderazgo tiene por característica promover la intervención activa de los subordinados en la toma de decisiones; los líderes buscan la contribución y las ideas de los empleados, alientan la comunicación abierta y promueven un ambiente colaborativo.

El tercer sistema es el autoritario-sancionador; en este sistema, el liderazgo se basa en un enfoque autoritario y coercitivo; los líderes imponen sus decisiones y utilizan sanciones y castigos para mantener el control y la consecución de las normas y reglas determinadas; es importante destacar que estos tres primeros sistemas

(autoritario piadoso, participativo y proponentor, y autoritario-sancionador) son considerados por Likert como sistemas menos efectivos y menos propicios para lograr un alto desempeño organizacional.

El cuarto sistema es el sistema participativo-grupo; en este sistema, el liderazgo está basado en la intervención activa de los subordinados, la comunicación fluida y el trabajo en grupo; se promueve la colaboración y la toma de decisiones conjunta, lo que contribuye a un mayor compromiso y satisfacción de los empleados, así como a un mejor desempeño organizacional.

En resumen, Abu y Arar (2019) resaltó la teoría de los cuatro sistemas administrativos, diferenciándolos por su estilo de liderazgo y la manera de dirigir y decidir en la organización; estos sistemas van desde un enfoque autoritario-piadoso hasta un enfoque participativo-grupo, siendo este último considerado el más efectivo para lograr altos niveles de desempeño organizacional.

Las teorías del liderazgo: Según Buil et al. (2019), las teorías situacionales destacan la importancia que los líderes se familiaricen a la situación específica de su equipo y ajusten su estilo de liderazgo en consecuencia; esto implica cambiar su forma de actuar y tomar decisiones en función a las situaciones que se presentan.

Teorías participativas; en las teorías de relaciones o transformacionales, encontramos sus dimensiones que son:

D1 El liderazgo autocrático, según Allen (2020), se caracteriza por un líder dominante que exige obediencia máxima de los empleados; bajo este estilo de liderazgo, las personas sometidas a este tipo de líder suelen mostrar productividad en su trabajo, pero también pueden experimentar tensión y agresividad. No hay un ambiente de respeto mutuo, sino más bien los empleados temen al líder, quien impone sus decisiones sin consultar y adopta una actitud dogmática.

GRIN (2023) sugiere que el liderazgo autocrático puede ser apropiado en situaciones de emergencia o cuando los empleados presentan una baja madurez emocional; algunas organizaciones o equipos pueden utilizar premios como forma de motivación para alentar a los empleados y mantener su entusiasmo desde el momento en que ingresan a la institución.

Por otro lado, Demirtas (2020) señala que un líder autoritario simplemente da órdenes sin brindar orientación ni dirección para ejecutar las tareas; este tipo de líder obliga a los empleados a cumplir sin realmente guiarlos en su desempeño; aunque lidera a un grupo de personas, su labor como líder no es efectiva ya que se enfoca únicamente en dar órdenes y no en dirigir de manera adecuada.

En resumen, el liderazgo autocrático se caracteriza por un líder dominante y exigente, que impone sus decisiones sin consultar a los empleados. Este estilo de liderazgo puede generar tensiones y agresividad en los empleados, y no fomenta un ambiente de respeto mutuo. Si bien puede ser utilizado en situaciones de emergencia o con empleados de baja madurez emocional, su efectividad como estilo de liderazgo a largo plazo es cuestionable, ya que no brinda una dirección adecuada ni guía a los empleados en su desempeño

D2 El liderazgo democrático, según Repucci (2020), se caracteriza por trabajar en colaboración con los empleados, consultándolos antes de tomar decisiones; el líder democrático se enfoca en la comunicación efectiva, la solución de problemas, la supervisión de las tareas y la sustentación de nuevas ideas; este estilo de liderazgo fomenta la participación activa de los empleados y crea un ambiente propicio para la participación y tomar decisiones en equipo.

Según Úbeda (2019), las personas que asumen roles de liderazgo democrático son aceptadas con responsabilidad, felicidad y compromiso; este tipo de liderazgo es especialmente recomendado en entornos educativos, como colegios, así como en aspectos administrativos; el líder democrático fomenta la participación de padres y alumnos, animándolos a debatir y contribuir en los cambios de la institución. Además, el líder democrático se involucra como un miembro más del equipo y coordina evaluaciones en conjunto con el equipo.

En resumen, el liderazgo democrático implica trabajar de manera colaborativa con los empleados, consultándolos en la toma de decisiones. Este estilo de liderazgo se caracteriza por la comunicación efectiva, la resolución de problemas y la presentación de nuevas ideas. Este enfoque se muestra beneficioso en contextos educativos y administrativos, ya que fomenta la inclusión la participación eficaz de toda la entidad educativa. El líder en democracia involucra a padres y alumnos,

fomenta el debate y contribución en los cambios de la institución, y evalúa en coordinación con el equipo.

D3 Liderazgo liberal. Según Lester (2019), el líder liberal otorga libertad a los empleados, pero puede carecer de firmeza y responsabilidad; los grupos bajo este tipo de liderazgo pueden presentar un desempeño deficiente en cuanto a la cantidad y a la calidad laboral, y pueden mostrar signos de egocentrismo. Además, el líder liberal tiende a no trabajar en grupos o equipos, y los empleados pueden percibir falta de respeto por parte del líder.

Por otro lado, Madrigal (2020) señala que en el liderazgo liberal, el líder depende de los trabajadores para establecer metas, brindándoles independencia en su trabajo; en este enfoque, el equipo posee un alto nivel de experiencia, responsabilidad, seguridad y confiabilidad, siendo los trabajadores piezas clave para lograr resultados exitosos en la institución.

Onetto (2021) mencionan que un director que adopta este estilo de liderazgo se caracteriza por su apatía y falta de participación; puede mantenerse al margen y dejar a los docentes sin dirección clara, lo que lleva al autoconducción de los empleados, incluyendo padres y alumnos.

En algunos casos, el líder solo ofrece consejos de manera ocasional.

Además, se consideran características de un director líder:

Director carismático, el líder crea un entorno en el que los miembros estén a gusto y buscan estar cerca de él, generando felicidad y comodidad en su presencia.

Director emocional, el líder muestra una actitud positiva y trata a las personas con respeto, amabilidad y reconocimiento de sus logros y cualidades.

Director anticipador, el líder educativo tiene la capacidad de seleccionar las estrategias y acciones más apropiadas para resolver problemas futuros o lograr aspiraciones deseadas.

Director profesional, este tipo de líder ayuda a alcanzar metas y objetivos, utilizando recursos y estrategias para lograr la calidad en la educación.

Director participativo, el líder anima a todos los trabajadores a valorar su esfuerzo y a colaborar en proyectos en los que están comprometidos, participando en la toma de decisiones en cada fase.

Es importante tener en cuenta algunas claves para un liderazgo seguro, como mencionan (Camargo, 2023). Los líderes efectivos guían las condiciones de los docentes para lograr mejores aprendizajes. En la Ley de Educación 28044 (LGE), se establece que la eficacia formativa se refiere al grado ideal de capacitación de los seres humanos deben obtener para abordar los retos del crecimiento personal y social, ejercer su deber ciudadano y obtener capacidades a lo largo de la vida. Por otro lado Minedu La educación de calidad permite el desarrollo de capacidades y competencias personales, en sociedad desenvolverse de manera autónoma y pacífica en una sociedad.

Day define la calidad educativa como la combinación de integridad, coherencia y eficacia en la educación; en otras palabras, la educación tiene calidad cuando es completa, coherente y logra resultados efectivos.

Day (2021) presenta tres enfoques de calidad educativa: El enfoque escolar, el enfoque en los productos y el enfoque en la interacción social.

Villarreal (2021) destaca diversas dimensiones de la calidad educativa, que incluyen:

Liderazgo docente, se refiere a la habilidad de los profesores para ofrecer estrategias efectivas en el desarrollo de transmisión y adquisición de conocimientos y promover experiencias de aprendizaje significativas.

Trabajo en equipo, se refiere a las acciones y prácticas colaborativas inherentes a la profesión docente.

Clima laboral, se enfoca en el apoyo brindado a los estudiantes, su orientación y refuerzo de su identidad y compromiso, fomentando el crecimiento de la comunidad educativa.

Además, se busca garantizar una educación que sea accesible, justa y de excelencia, así como fomentar oportunidades de aprendizaje a todos los individuos; esto implica capacitar a la gente para que lleven una vida con salud y sostenible.

En la actualidad, se están llevando a cabo diversas iniciativas en el Perú para elevar la calidad educativa; esto demanda la colaboración y compromiso de los miembros de la entidad educativa, incluyendo directivos, maestros, padres y otros actores involucrados, con el propósito de promover una mejora constante en la calidad educativa.

Partiendo del enfoque epistemológico del positivismo, todo conocimiento verdadero es un objeto "positivo", es decir, real, perceptible en sentido y verificable. Según este punto de vista, todo conocimiento verdadero es o bien positivo, derivado únicamente de la experiencia de los fenómenos naturales, sus propiedades y relaciones, o bien por definición basado en hechos, es decir, analítico y tautológico. Por tanto, la información obtenida de la experiencia sensorial, explicada por la razón y la lógica, es la fuente específica de todo conocimiento verdadero. Los datos verificados (hechos positivos) obtenidos a partir de los sentidos se denominan pruebas empíricas, por lo que el positivismo se basa en el empirismo. En otras palabras, no reconoce otras fuentes de conocimiento (tradicional, popular, cósmico, religioso, ideológico) (García y García, 2012).

Como ciencia que sustenta la teoría, la técnica y la axiología, la pedagogía, bajo un enfoque ontológico, pretende explicar, demostrar, resolver y regular las prácticas educativas. Esto supone un reto porque existen muchos fenómenos relacionados con los profesores, los alumnos, la política, la sociedad, la familia, etc. Según este criterio, es empirista porque busca resultados efectivos y necesarios. El empirismo es una teoría filosófica que hace hincapié en el papel de la experiencia, el testimonio y, especialmente, la percepción sensorial en la formación y adquisición de conocimientos de las ideas y tradiciones innatas. En el empirismo más polarizado, la experiencia es la base de todo conocimiento, no sólo de su origen sino también de su contenido. Para generar comprensión, partimos del mundo racional y buscamos la validez y las limitaciones de nuestros sentidos (Pring y Amilburu, 2016).

Sobre una base axiomática, es utilitarista y se basa en resultados objetivos. La filosofía pragmática cuestiona este idealismo ofreciendo una visión "ecológica" del conocimiento. La indagación trata de cómo los organismos controlan su entorno. Los hechos y la verdad constituyen las marcas de funcionalidad de la búsqueda y

difícilmente pueden ser comprendidos al margen de este enfoque (Díaz y Garay, 2015).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

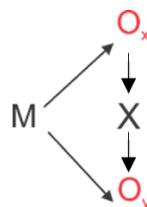
La realización del siguiente estudio se basa en la indagación aplicada y, según se ocupa de la ejecución, manejo, construcción y aplicación de los conocimientos teóricos a situaciones concretas y de los resultados prácticos obtenidos.

Según este enfoque, es un tipo de descripción cuantitativa y correlacional, puesto que pretende caracterizar a la población a través de sus componentes y, a la vez, busca el grado de asociación entre las variables del tema de estudio (Hernández, 2018).

3.1.2 Diseño de investigación:

Se trata de un estudio que tiene carácter naturalista, ya que las variables no son manipuladas y las variables de estudio se pueden representar como obtenidas (Baena, 2017).

El diseño representado por el siguiente esquema:



Dónde:

M: Muestra.

O_x: Liderazgo directivo

R: Relación.

O_y: Calidad del servicio educativo.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo directivo

Definición conceptual: Modelo a seguir gerencial que se centra en establecer objetivos claros y desarrollar un plan de acción para alcanzarlos. Un líder ejecutivo es alguien que tiene una visión clara de lo que quiere conseguir y es capaz de comunicar eficazmente esta visión al equipo (De La Cruz, 2021).

Definición operacional: Variable categorizada en el instrumento Cuestionario para evaluar liderazgo directivo, distribuida en 3 dimensiones: Manejo de conflictos (5 ítems); toma de decisiones (5 ítems); capacidad de gestión (5 ítems); haciendo un total de 15 ítems.

Indicadores: Manejo de conflictos; toma de decisiones; capacidad de gestión.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Calidad del servicio educativo

Definición conceptual: Day (2021) considera que la eficacia formativa reside en la conjunción de equidad, consistencia y efectividad de la enseñanza; es decir, la enseñanza posee calidad cuando consigue resultados plenos, coherentes y eficaces.

Definición operacional: Variable categorizada en el instrumento cuestionario para evaluar calidad educativa, distribuida en 3 dimensiones: Liderazgo docente (5 ítems); trabajo en equipo (5 ítems); clima laboral (5 ítems); haciendo un total de 15 ítems.

Indicadores: Liderazgo docente; trabajo en equipo; clima laboral.

Escala de medición: Ordinal

3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población: Constituida por 50 maestros de colegios unidocente de sartimbamba, Huamachuco.

3.3.2 Muestra: Constituida por 30 maestros de colegios unidocente de sartimbamba, Huamachuco.

3.3.3 Muestreo: No aplica.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Al recopilar información detallada sobre el Liderazgo directivo y la calidad del servicio educativo en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, utilizó como técnica la encuesta. La encuesta es una técnica con uso común en investigaciones ya que facilita la obtención y elaboración de datos de forma eficiente y no toma mucho tiempo (Vaske, 2019).

Instrumentos

Cuestionario para evaluar liderazgo directivo: Este instrumento tuvo como objetivo establecer el liderazgo directivo que usan teniendo en cuenta sus dimensiones: autocrático, democrático y liberal; teniendo un total de 15 ítems, y por dimensión serán de 5 ítems; con respuesta de siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.

Cuestionario para evaluar calidad educativa: Este instrumento tuvo como objetivo establecer calidad educativa en función de las siguientes dimensiones: dirección institucional, soporte de desempeño docente y trabajo en conjunto entre familia y comunidad; teniendo 15 ítems, y por dimensión serán de 5 ítems; con respuesta de siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.

Ambos instrumentos fueron elaborados por la investigadora de manera que tuvo que pasar por un proceso de validez y confiabilidad. La primera se recurrió a un juicio de expertos que estuvo a cargo de profesionales conocedores del tema y con estudios de posgrado culminados. Para la confiabilidad se aplicó el instrumento a una muestra piloto con características similares, de manera que los datos recopilados permitieron establecer el valor de confiabilidad, el cual fue por medio del Alpha de Cronbach por el número de respuestas que presenta el cuestionario. Por lo que si este valor resulta ser mayor a 0.5 significa que está frente a instrumentos confiables. Inmediatamente elaborada la información se llevará a cabo un estudio según criterios y procedimientos:

Codificación: Se recaudó la información por medio de una herramienta de medida y se designa códigos para cada agente muestral.

Calificación: Se dio un puntaje según los juicios impuestos en la matriz del instrumento para la recolección de datos.

Tabulación de datos: Este desarrollo realizó una data donde se hallarán los códigos de los individuos de la muestra y en su calificación se atribuye estadígrafos que otorgaran conocer cuáles son las características de la distribución de los datos, por la naturaleza de la investigación.

Validez

El cuestionario de liderazgo directivo y calidad educativa fue sometido a una validez que mide el nivel de liderazgo de docentes en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023. Antonio Torres Araujo de Trujillo; queda demostrado que si hay una relación fuerte tal como lo indica $Rho = ,853$ con una significancia de bilateral $p = ,000 < ,062$. Ante lo cual se puede inferir si se mejora el liderazgo democrático se incrementa la calidad del servicio educativo.

Confiabilidad

Respecto al proceso de datos informativos se utilizó técnicas que han sido recolectadas, estuvo basada en la aplicación de estrategias estadísticas de dos tipos o clases. Por un lado, la de tipo descriptiva que permitió que los datos procesados mediante el estadístico SPSS v23.0 se organicen en organizadores de información como la tabla y el gráfico los mismos que detallan las cantidades porcentuales y la frecuencia para las variables y respectivo dimensionamiento. Para este proceso tanto las variables como las dimensiones fueron categorizadas estableciéndose tres (3) niveles. En el caso del Liderazgo directivo y cada una de sus dimensiones, se utilizó los niveles: Alto, regular y bajo. Para la calidad del servicio educativo los niveles que se utilizó fueron: Alto, regular, bajo.

Así mismo se utilizó una estadística inferencial a fin de procesar los datos con el objetivo de determinar si las hipótesis planteadas antes de la investigación eran veraces o falsas. Para contrastar esto se utilizó la prueba de Spearman ya que esto responde a la naturaleza de esta investigación.

3.5 Procedimientos

Se pidió la aprobación de la institución educativa para el trabajo de investigación y desarrollo.

En colaboración con las instituciones, se celebró una reunión con los distintos directores para ponerles al día sobre la investigación y su relevancia y agradecerles de antemano su participación.

Los directores nombraron a un coordinador que puso en práctica la herramienta con el profesorado y el personal.

Normalmente el mismo día y el mismo día y el mismo día y el mismo día y el mismo día

Al final del tiempo de encuesta, se recogieron las encuestas y se confirmó que se habían contestado correctamente.

Los datos de la encuesta se transfirieron a una hoja de cálculo y se sometieron a un análisis estadístico descriptivo de las variables para obtener información descriptiva sobre ellas y sus dimensiones.

A continuación, tras limpiar los datos y calcular las medidas y variables, se transfirieron a un programa de análisis de conclusiones, donde se procesaron para su análisis estadístico con el fin de determinar las relaciones entre variables y dimensiones. Para las pruebas con valores p superiores a 0,05, se calculó el coeficiente de contingencia Chi cuadrática para determinar su fuerza de asociación, y se interrumpió el análisis al no haber asociaciones superiores a 0,05.

3.6 Método de análisis de datos

Respecto al proceso de datos informativos se utilizó técnicas que han sido recolectadas, estuvo basada en la aplicación de estrategias estadísticas de dos tipos o clases. Por un lado, la de tipo descriptiva que permitió que los datos procesados mediante el estadístico se organicen en organizadores de información como la tabla y el gráfico los mismos que detallen las cantidades porcentuales y la frecuencia para las variables y respectivo dimensionamiento. Para este proceso tanto las variables como las dimensiones fueron categorizadas estableciéndose tres (3) niveles. En el caso del Liderazgo directivo y cada una de sus dimensiones, se utilizó los niveles: alto, regular, bajo. Para la calidad del servicio educativo los niveles que se utilizó: Alto, regular, bajo.

Así mismo se utilizó una estadística inferencial a fin de procesar los datos con el objetivo de determinar si las hipótesis planteadas antes de la investigación eran veraces o falsas. Para contrastar esto se empleó la prueba de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Para que se considere un estudio como científico, es necesario tener en cuenta valores y principios fundamentales. El desarrollo del presente estudio, se realizó consultas y se utilizaron fuentes de información de primera y segunda mano. Es importante destacar que no se manipuló ningún tipo de información con el fin de obtener beneficios personales que favorezcan a otros, respetando en todo momento la atribución de autoría, así como un modelo de redacción y presentación establecidas para el proyecto en forma de tesis según las directrices proporcionadas por la (UCV, 2017).

IV. RESULTADOS

Presentación y análisis de resultados

Tabla 1

Nivel del modelo a seguir gerencial.

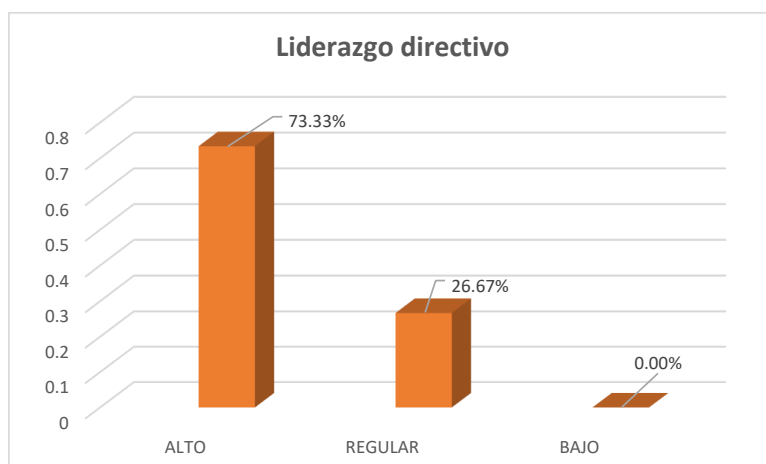
Variable Liderazgo directivo		
Nivel	Cantidad	Porcentaje
Alto	22	73,3%
Regular	8	26,7%
Bajo	0	0%
Total	30	100%

Nota. Encuesta realizada.

Determina que el nivel del liderazgo directivo de los docentes de las instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco es alto, representado con un 73,3%, mientras que el 26,7% de la población encuestada tienen un nivel regular en relación a la variable modelo a seguir gerencial.

Figura 1

Nivel del modelo a seguir gerencial.



Nota. Tabla 1.

El gráfico muestra el nivel de la variable Liderazgo directivo, 2023, por lo tanto, los docentes directivos tienen buen liderazgo.

Tabla 2*Nivel de las dimensiones del modelo a seguir directivo.*

Dimensiones	Nivel	Cantidad	Porcentaje válido
Liderazgo autocrítico	Alto	4	13,3%
	Regular	26	86,7%
	Bajo	0	0%
Liderazgo democrático	Alto	27	90%
	Regular	3	10%
	Bajo	0	0%
Liderazgo Liberal	Alto	26	86,7%
	Regular	4	13,3%
	Bajo	0	0%

Nota. Encuesta realizada.

Podemos observar en la tabla número 2 que se proporciona una descripción de los resultados obtenidos correlativamente a las dimensiones de Liderazgo autocrítico, liderazgo democrático y liderazgo liberal. Se observa que el Liderazgo autocrítico por parte de los docentes tiene un nivel regular, alcanzando un 86,7%. Por otro lado, las dimensiones de liderazgo democrático y liderazgo liberal muestran un nivel alto, con un 90% y 86,7% respectivamente. Estos resultados evidencian el liderazgo directivo existente en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023.

Tabla 3*Nivel de la atención eficaz de formación*

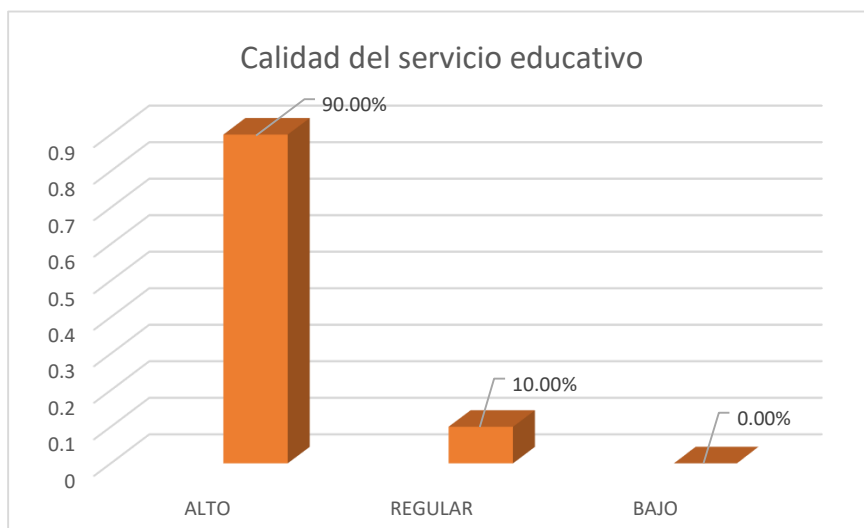
Variable Calidad del servicio educativo		
Nivel	Cantidad	Porcentaje
Alto	27	90%
Regular	3	10%
Bajo	0	0%
Total	30	100%

Nota. Encuesta realizada.

Esta tabla muestra el nivel de la variable calidad del servicio educativo, un 90% se encuentra en un alto nivel, mientras que sólo un 10% se encuentra en regular nivel.

Figura 2

Nivel de la atención eficaz de formación



Nota. Tabla 3.

El gráfico muestra el grado de la variable atención eficaz de formación, por lo tanto, el profesorado tienen buen manejo.

Tabla 4

Nivel de las dimensiones de atención eficaz de formación

Dimensiones	Nivel	Cantidad	Porcentaje válido
Alto			
Docente con		21	70%
Regular		9	30%
liderazgo.			
Bajo		0	0%
Alto			
Trabajo en		28	93,3%
Regular		2	6,7%
equipo			
Bajo		0	0%
Alto		21	70%
Clima laboral	Regular	9	30%
Bajo		0	0%

Nota. Encuesta realizada.

La tabla describe los niveles en función a lo recolectado de la muestra.

Por lo tanto, la tabla 4 observamos que la dimensión Docentes con liderazgo y clima laboral están en niveles altos con un 70% por lo tanto la dimensión

trabajo en equipo también se encuentra en un nivel alto, pero mejor porcentaje, representado con un 93,3%. Con esto se puede concluir que la calidad del servicio educativo es eficiente, debido a los altos niveles de cada una de las dimensiones que representan a esta variable.

Tabla 5

Prueba de normalidad de datos de las variables liderazgo directivo y calidad del servicio educativo.

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Modelo a seguir directivo	,084	30	,231*	,871	30	,863
Atención eficaz de formación	,194	30	,054	,682	30	,032

Nota. Fuente procesamiento de resultados de encuestas liderazgo directivo y calidad del servicio educativo.

Se muestra en la tabla 5 que se encontró un importante nivel de ,863 refutándose H0 y aceptándose la Ha.

Prueba de hipótesis Prueba de hipótesis general

Ho: El modelo a seguir gerencial no guardan relación de forma significativa con la atención eficaz de formación en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023

Hi: El modelo a seguir gerencial es relacionado de forma significativa con la atención eficaz de formación en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023

Condiciones estadísticas

El nivel de significancia “p” es menor a 0.05; rechazar la Ho

El nivel de significancia “p” es mayor a 0.05; no se rechaza la Ho

Nivel de significación: 95% de confiabilidad (p = ,050)

Tabla 6

Prueba Rho de Spearman para determinar correlación entre Liderazgo directivo y calidad del servicio educativo.

	Rho de Spearman	Calidad del servicio educativo
Modelo a seguir gerencial	Rho	,723**
	p	,005
	N	30
Calidad del servicio educativo	Rho	,917
	p	.
	N	30

Nota. Fuente procesamiento de resultados de encuesta mediante el programa SPSS.

Podemos observar que en la tabla número 6 se presenta hallazgos dados en test de hipótesis que analiza la correlación para liderazgo directivo y calidad del servicio educativo en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023. Los datos revelan Un índice de correlación (Rho) de 0.723, señalando una relación moderada/alta para las dos variables analizadas. Además, se logra obtener valor relevante con doble cola (p) de un 0.005, que es inferior a un nivel de confiabilidad establecido (0.062). Estos resultados cumplen con el requisito de rechazar la H0 y respaldan la afirmación existiendo correlación significativa entre el liderazgo directivo y calidad del servicio educativo. Es importante destacar el nivel de correlación moderado alto y se puede deducir que, de mejorar el liderazgo directivo; se mejorará de manera proporcional la calidad del servicio educativo.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No se observa una asociación estadísticamente significativa entre modelo a seguir autocrítico y atención eficaz de formación en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023

Hi: Existe una relación estadísticamente significativa entre modelo a seguir autocrítico y atención eficaz de formación en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023.

Tabla 7

Prueba Rho de Spearman para determinar correlación entre la dimensión liderazgo autocrítico y la calidad del servicio educativo.

Rho de Spearman		Liderazgo autocrítico	Calidad del servicio educativo
Liderazgo autocrítico	Rho	1,000	,752**
	p	.	,000
	N	30	30
Atención eficaz de formación	Rho	,752**	1,000
	p	,000	.
	N	30	30

Nota. Fuente procesamiento de resultados de encuesta mediante el programa SPSS.

Como se puede apreciar en el cuadro 7, teniendo hallazgos obtenidos en el test de Spearman con el fin de determinar la hipótesis primaria concreta. Siendo el coeficiente de correlación $Rho = ,752$ (muy fuerte) con una sig. bilateral de $p = ,000 < ,062$ cumple con el carácter estadístico el cual brinda el rechazo de la hipótesis nula y asumir que el liderazgo autocrítico relacionado con la atención eficaz de formación por parte de los centros unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023. Esto significa que al incrementar el liderazgo autocrítico; por lo que se incrementará la atención eficaz de formación de forma directa, proporcional.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No se observa una asociación estadísticamente significativa entre modelo a seguir democrático y atención eficaz de formación en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023

Hi: Hay asociación estadísticamente significativa entre modelo a seguir democrático y atención eficaz de formación en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023.

Tabla 8

Prueba Rho de Spearman para determinar correlación entre la dimensión liderazgo democrático y la calidad del servicio educativo.

Rho de Spearman		Liderazgo democrático	Calidad del servicio educativo
Liderazgo democrático	Rho	1,000	,853**
	p	.	,000
	N	30	30
Atención eficaz de formación	Rho	,853**	1,000
	p	,000	.
	N	30	30

Nota. Fuente procesamiento de resultados de encuesta mediante el programa SPSS.

Según observamos la tabla número 8 apreciamos las valías estadísticas obtenidos en la prueba de Spearman con respecto a la segunda suposición concreta" determinando un índice de la correlación Rho fue de ,853 (muy fuerte) y el valor de la sig. Bilateral fue de $p = ,000 < ,062$ con los cuales se cuenta con la característica estadística accediendo si existe rechazo de la hipótesis nula y asumir que, el liderazgo democrático relacionándose en forma relevante en base atención eficaz de formación por parte de las instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023. La correlación bilateral identificada es de nivel muy fuerte, por lo que, si se incrementa el liderazgo democrático también se incrementa atención eficaz de formación por parte de los centros unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No se observa una asociación estadísticamente significativa entre modelo a seguir liberal y la atención eficaz de formación en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023.

Hi: Hay asociación estadísticamente significativa entre modelo a seguir liberal y la atención eficaz de formación en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023.

Tabla 9

Prueba Rho de Spearman para determinar correlación entre la dimensión liderazgo liberal y la calidad del servicio educativo.

Rho de Spearman		Liderazgo liberal	Calidad del servicio educativo
Liderazgo liberal	Rho	1,000	,780**
	p	.	,000
	N	30	30
Atención eficaz de formación	Rho	,780**	1,000
	p	,000	.
	N	30	30

Nota. Fuente procesamiento de resultados de encuesta mediante el programa SPSS.

Según hallazgos obtenidos en la prueba de Spearman mostrados en la tabla número 9 donde se puede apreciar que $Rho = ,780$ (muy fuerte) el grado de sig. bilateral $p = ,000 < ,062$ cumplen los requisitos estadísticos que rechazan la hipótesis nula y en consecuencia asumir que, el modelo a seguir liberal se relaciona de forma significativa con atención eficaz de formación por parte por parte de las instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023. Según su nivel de correlación es muy fuerte y muestra una probabilidad mayor al incrementar el nivel del liderazgo liberal, donde se logró incrementar un grado de atención eficaz de formación.

V. DISCUSIÓN

El problema general planteado en nuestra investigación es: Qué relación hay entre liderazgo directivo (LD) y calidad de servicio educativo (CDE) en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023, dicho problema nos llevó a la necesidad de plantearnos el objetivo general del trabajo, y este es que haya relación entre liderazgo directivo y calidad del servicio educativo en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023, para concretizar dicho objetivo general nos apoyaremos de la concreción de nuestros objetivos específicos los cuales están redactados con la intención de determinar la relación existente entre las dimensiones de la variable liderazgo: Dimensión autocrítica, dimensión democrática y dimensión liberal, con la variable calidad del servicio educativo en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023.

Luego de procesar datos recolectados los resultados sobre la hipótesis general sobre el LD y CDE se ha logrado determinar que según los docentes existen leves deficiencias en las tres dimensiones del liderazgo directivo: Liderazgo autocrítico, Liderazgo democrático y liderazgo liberal ya que cada uno de ellos se encuentra en un nivel alto, alcanzando el 86,7%, 90% y 86,7% respectivamente.

Si contrastamos estos resultados porcentuales con los que corresponden a la CDE un grupo pequeño señala que los docentes con liderazgo y el clima laboral son regular (30%) mientras que el trabajo en equipo es alto con un 93,3%. Lo cual es un indicador que la CDE cumple con la mayoría de los aspectos. Dichas afirmaciones consolidan con los resultados que indican que la CDE tiene un alto nivel con un 90% , los resultados obtenidos guardan semejanza con las conclusiones. Todos estos resultados descriptivos consolidaron que, si hay correlación para el liderazgo directivo y la calidad del servicio educativo, donde el valor de Rho fue de ,863 con sig. Bilateral $p = ,032 < ,062$ con lo cual queda demostrado que el liderazgo directivo relacionándose moderadamente alta con la calidad del servicio educativo de las instituciones unidocentes de sartimbamba Huamachuco 2023.

Se llegó a la conclusión similar Baca (2020) de que existe una correlación positiva fuerte altamente significativa ($\rho = .850, p = 0.000$). A partir de ello se puede inferir

que, al incrementar el nivel del liderazgo directivo se incrementa la CDE estos hallazgos son avalados por Guimarey (2019) en su tesis liderazgo pedagógico y la calidad educativa en la Institución Educativa Perú Japón, Los Olivos 2019. Los “Perú Japón”. En su trabajo se obtuvo un coeficiente de correlación de $Rho = 0.157$, con un nivel de significancia $p = 0.309$ ($p > 0.05$), con el cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

La investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre el liderazgo pedagógico y calidad educativa en la Institución Educativa Perú Japón, ubicada en Los Olivos, Perú. La muestra incluyó a 44 docentes, quienes fueron cuestionados por medio de dos test para revisar las condición o característica determinada sobre la que obtendremos información para el estudio (variables).

Las conclusiones a las que llegaron fue que, si existía una relación y que era significativa, aunque moderada, entre la administración pedagógica y la eficacia formativa.

Todo ello se ve reflejado cuando Abu y Arar (2019), dice: el liderazgo implica la determinación de normas, distribución y la planificación del trabajo y el enfoque de metas como elementos esenciales para un grupo enfocado y comprometido con una misión común. El líder desempeña un papel muy importante en las decisiones y en dirigir al grupo hacia la conseguir las metas establecidas. Puesto que en los resultados encontrados podemos afirmar que el liderazgo de los directivos conllevó a la mejora del servicio educativo y para ello se determinaron normas, se planificó y se concretizaron metas y por ende se logró la misión común que es la calidad del servicio educativo.

En lo que concierne a la primera hipótesis específica que indica la relación entre el liderazgo autocrítico y calidad del servicio educativo de las instituciones unidocentes de sartimbamba Huamachuco 2023 Donde su coeficiente de correlación arroja un $Rho = ,752$ con una significancia de bilateral $p = ,000 < ,062$ demostrando así que hay una correlación fuerte permitiendo su aceptación así mismo se infiere que si se incrementa liderazgo autocrítico también aumenta la CDE. Por lo tanto Abu y Arar (2019) nos dice que el liderazgo autocrítico es ejercido de manera autoritaria, pero con un enfoque paternalista. Los líderes toman decisiones de forma centralizada y esperan obediencia por parte de los

subordinados. Sin embargo, también demuestran cierto grado de preocupación y cuidado hacia sus subordinados.

En concordancia con la segunda hipótesis específica sobre la reacción entre la comunicación y colaboración con la educación híbrida en maestros del colegio Antonio Torres Araujo de Trujillo; queda demostrado que si hay una relación fuerte tal como lo indica $Rho = ,853$ con una significancia de bilateral $p = ,000 < ,062$. Ante lo cual se puede inferir si se mejora el liderazgo democrático se incrementa calidad del servicio educativo.

En relación a la hipótesis específica número tres indica asociación entre el liderazgo liberal y la CDE de instituciones unidocentes del nivel inicial de sartimbamba Huamachuco 2023; donde los resultados indican un $Rho = ,780$ con una significancia de bilateral $p = ,000 < ,062$ quedando en evidencia que, si existe una correlación fuerte entre esta dimensión y las variables CDE, entonces se puede decir que si se incrementa el LD aumenta significativamente la CDE. Estos resultados se relacionan Rafael y Orbegoso (2019), quienes en su investigación sobre la situación de las escuelas peruanas demostraron que existe una alta correlación del profesorado en las escuelas.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se ha determinado el LD guarda relación moderadamente / alta con CDE de las instituciones unidocentes del nivel inicial de sartimbamba Huamachuco. El nivel de correlación es moderado / alto y se puede inferir que, de mejorar el liderazgo directivo; se mejora de manera proporcional CDE. Los valores de la asociación de Rho fueron ,723 (correlación moderada) y la sig. bilateral fue de $p = ,000 < ,062$.

Segunda:

Se ha determinado que el factor correlacional fue $Rho = ,752$ con una sig. bilateral de $p = ,000 < ,062$ y, por lo tanto, el liderazgo autocrítico llega a relacionarse de manera relevante con CDE de los establecimientos unidocentes del nivel inicial de sartimbamba Huamachuco 2023. Esto significa que al mejorar el liderazgo autocrítico como parte del liderazgo directivo se incrementa CDE.

Tercera:

Se ha determinado el nivel correlacional Rho fue ,853 y la sig. bilateral fue de $p = ,000 < ,062$ y, por tanto, el liderazgo democrático tiene vinculación alta y relevante con la CDE de las instituciones unidocentes del nivel inicial de sartimbamba Huamachuco 2023. por lo que, si se incrementa el liderazgo democrático como parte del liderazgo directivo, se incrementa CDE.

Cuarta:

Se logró determinar que el liderazgo liberal guarda una correlación relevante calidad del servicio educativo de las instituciones unidocentes del nivel inicial de sartimbamba Huamachuco 2023 El nivel de correlación es muy fuerte mostrando una probabilidad alta de que, al incrementa el grado del liderazgo liberal, se logró incrementa el grado de calidad del servicio educativo. Siendo los valores estadísticos indicaron un coeficiente de correlación $Rho = ,780$ y la sig. bilateral $p = ,000 < ,062$.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Los gerentes de la I.E deberían modificar el tipo de liderazgo que deben ejercer a nivel institucional, y poner en marcha acciones y medidas que faciliten e incrementen CDE.

Segunda:

En cuanto al institucional los agentes educativos, padres de familia, docentes y directivos deben promover la implementación adecuada de políticas relacionadas con estándares de liderazgo que conlleven a la mejora calidad de los servicios educativos así garantizar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes de las instituciones unidocentes del nivel inicial de sartimbamba Huamachuco.

Tercera:

La UGEL debe proponer estrategias de búsqueda de aliados con entidades a través de personal capacitado a fin de realizar capacitaciones para reforzar el liderazgo directivo del personal docente. Gestionando talleres que faciliten a los docentes y directivos empoderarse estas herramientas para lograr calidad del servicio educativo.

Cuarta:

Gestionar, desarrollar proyectos de actualización a partir de políticas que luche con las brechas de desigualdad entre los agentes educativos de forma que se brinde el soporte a los sujetos que aprenden.

REFERENCIAS.

- Abu, M., & Arar, K. (2019). Leadership style and teacher performance: Mediating role of occupational perception. *International Journal of Educational Management*, 34(1), 186–202. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2019-0146>
- Acuña, A., & Bolívar, C. (2019). *Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa* [Tesis de Maestría, Universidad de la Costa]. <http://hdl.handle.net/11323/5172>
- Allen, P. (2020). *Inspiring Leadership: A Guide To Mastering Leadership, Business Management, Organisation, Development and Building High Performance Teams*. Peter Allen. https://www.google.com.pe/books/edition/Inspiring_Leadership_A_Guide_To_Masterin/SgT5DwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Anderson M. (2017). Transformational leadership in education: A review of existing literature. *International Social Science Review*, 93(1). <https://digitalcommons.northgeorgia.edu/issr/vol93/iss1/4/>
- Baca, E. (2020). *Liderazgo directivo y la calidad educativa en I.I.E.E. por convenio del distrito de Salaverry, Trujillo, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48245>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). Grupo Editorial Patria. https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n/DFEyxQEACAAJ?hl=es
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Camargo, A. (2023). *Desbloquea tu potencial de liderazgo: Descubre el tipo de líder que eres y conviértete en un líder excepcional*. Amys Camargo. https://www.google.com.pe/books/edition/Desbloquea_tu_potencial_de_liderazgo_Des/E1W3EAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- CONCYTEC. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica—Reglamento renacyt.*

- https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Day, C. (2021). *Policy, Teacher Education and the Quality of Teachers and Teaching*. Routledge.
https://www.google.com.pe/books/edition/Policy_Teacher_Education_and_the_Quality/IVgMEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- De La Cruz, B. M. (2021). *Liderazgo y desarrollo personal* [TESIS, Universidad Nacional de Educacion].
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6168>
- Demirtas, O. (2020). *A Handbook of Leadership Styles*. Cambridge Scholars Publishing.
https://www.google.com.pe/books/edition/A_Handbook_of_Leadership_Styles/QwXPDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Díaz Genis, A., & Garay, G. (2015). *Filosofía de la educación: Tradición y actualidad*. Appris Editora e Livraria Eireli - ME.
- Fullan, M. (2020). *Liderar en una cultura de cambio*. Ediciones Morata.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=JZkjEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=los+gobiernos+de+todo+el+mundo+est%C3%A1n+asignando+m%C3%A1yores+recursos+que+nunca+para+desarrollar+l%C3%ADderes+en+diversas+instituciones&ots=cfJu3nHgH2&sig=X7pSDoPvP1jx7fwllmIBWeseLE#v=onepage&q&f=false>
- García, M., & García, J. (2012). *Filosofía de la educación: Cuestiones de hoy y de siempre*. Narcea Ediciones.
- GRIN. (2023). *Different Types of Leadership. Autocratic, Democratic, Transactional, Transformational, Laissez-faire and Coaching*. GRIN Verlag.
https://www.google.com.pe/books/edition/Different_Types_of_Leadership_Autocratic/MrPLEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Guimarey, L. E. (2019). *Liderazgo pedagógico y calidad educativa en la institución educativa Perú Japón, Los Olivos 2019* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37324>
- Hammond, L., & Podolsky, A. (2019). Breaking the cycle of teacher shortages: What kind of policies can make a difference? *Education Policy Analysis Archives*, 27, 34–34. <https://doi.org/10.14507/epaa.27.4633>

- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (7ª ed.). Mc Graw Hill Educación. https://www.google.com.pe/books/edition/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INVESTIGACI%C3%93N/5A2QDwAAQBAJ?hl=es
- Huapaya, Y. A. (2019). Gestión por procesos hacia la calidad educativa en el Perú. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8 (Julio-Diciembre)), 243–261. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7062656>
- Lester, E. (2019). *Liberalism and Leadership: The Irony of Arthur Schlesinger, Jr.* University of Michigan Press. https://www.google.com.pe/books/edition/Liberalism_and_Leadership/mGKzDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Madrigal, B. E. (2020). *Líderes y liderazgo*. Editorial Universidad de Guadalajara.
- Mansaray, H. (2019). The Role of Leadership Style in Organisational Change Management: A Literature Review. *Journal of Human Resource Management*, 7(1), 18–31. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/85746027/10.11648.j.jhrm.20190701.13-libre.pdf?1652098557=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DThe_Role_of_Leadership_Style_in_Organisa.pdf&Expires=1705004729&Signature=M-DmtmBYFV6w64KO0CQSQfQOiEuVqLEADdXACTtTmZ3MOQiiMB-GiltVuerhsrP3emIRkJN2cuX-UMuX6ZR5xpniVLqu831Obt0xd7my3yhjLZX30GtJFEG1C3w8h50claphUCeEaJv6e8DdOMmoQO-fERQqgx4VH46gBOy~xV7MYRTXayKezvdtfIElrE02qbQM5gj-U0QvIFPth6v1RyBE1TH7G3hvgn~4ZU7L1TXM25R1IWHuFxAOOSIWATrxAsv3Cky8Ni8NjrakIKJtxnxWEi6y58hjerLC7ozWJg~OJZI5y2GoxhTnf26uQVYe9rwo2bR7TA-dLCT1i-J4Gg__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA
- Mansour, M., & et al. (2020). Strategic Leadership Practices and their Relationship to Improving the Quality of Educational Service in Palestinian Universities. *International Journal of Business Marketing and Management*, 5(3), 11–26. <https://www.ijbmm.com/paper/Mar2020/8340436031.pdf>

- Onetto, F. (2021). *Rol directivo y gestión del cambio: Poder y liderazgo en la micropolítica institucional*. Noveduc.
- Pring, R., & Amilburu, M. G. (2016). *Una filosofía de la educación políticamente incómoda*. Narcea Ediciones.
- Rafael, B., & Orbegoso, V. (2019). Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente. *LEX - Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 17(23), Article 23. <https://doi.org/10.21503/lex.v17i23.1682>
- Repucci, S. (2020). The Leaderless Struggle for Democracy. *Journal of Democracy*, 31, 137. <https://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/jnlodmcy31&id=357&div=&collection=>
- Úbeda, G. (2019). *Nuevos estilos de liderazgo*. Universitat Politècnica de Catalunya. Escola Politècnica Superior d'Edificació de Barcelona. https://www.google.com.pe/books/edition/Nuevos_estilos_de_liderazgo/60QPzgEACAAJ?hl=es
- UCV. (2017). *Resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV: Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo*. Universidad César Vallejo. <https://www.ucv.edu.pe/datafiles/C%C3%93DIGO%20DE%20%C3%89TICA.pdf>
- Vaske, J. J. (2019). Survey Research and Analysis. En *Sagamore-Venture* (2ª ed.). Sagamore-Venture. <https://www.amazon.com/Survey-Research-Analysis-Jerry-Vaske/dp/1571678794>
- Villarreal, M. (2021). *An Analysis of the Special Education Services for Children and Youth in Costa Rica*. University of San Diego. https://www.google.com.pe/books/edition/An_Analysis_of_the_Special_Education_Ser/gNHzzgEACAAJ?hl=es

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Escala de medición
Liderazgo directivo	Es un estilo de liderazgo que se centra en la definición de objetivos claros y el establecimiento de un plan de acción para alcanzarlos; el líder directivo es una persona que tiene una visión clara de lo que quiere lograr, y que es capaz de comunicar esa visión a su equipo de manera efectiva (De La Cruz, 2021).	Variable categorizada en el instrumento Cuestionario para evaluar liderazgo directivo, distribuida en 3 dimensiones: Manejo de conflictos (5 ítems); toma de decisiones (5 ítems); capacidad de gestión (5 ítems); haciendo un total de 15 ítems.	Manejo de conflictos	Ordinal
			Toma de decisiones	
Calidad del servicio educativo	Day (2021) define la calidad educativa como la combinación de integridad, coherencia y eficacia en la educación; en otras palabras, la educación tiene calidad cuando es completa, coherente y logra resultados efectivos.	Variable categorizada en el instrumento cuestionario para evaluar calidad educativa, distribuida en 3 dimensiones: Liderazgo docente (5 ítems); trabajo en equipo (5 ítems); clima laboral (5 ítems); haciendo un total de 15 ítems.	Liderazgo docente	Ordinal
			Trabajo en equipo	
			Capacidad de gestión	
			Clima laboral	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para evaluar liderazgo

Fecha:

Edad:

Sexo:

Ocupación:

Instrucciones: Estimado profesor, se requiere su gentil disposición para desarrollar los ítems del cuestionario de “La calidad educativa” le solicito leer cada uno de los ítems y según tu propia percepción le otorgues el valor correspondiente marcando con una (X) la alternativa que, según tu criterio se ajusta más a la realidad, para ello ten presente la siguiente escala:

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

Ítems	Opciones de respuesta				
D1: Liderazgo autocrático					
1.- El director decide, sin consultar con los docentes, padres de familia y estudiantes.					
2.- El director pide sugerencias para la toma de decisiones.					
3.- El director controla constantemente las funciones que deben realizar los docentes.					
4.- El director supervisa constantemente las labores de las personas que trabajan en esta institución					
5.- El director ordena a través de documentos administrativos y no dialoga.					
D2: Liderazgo democrático					
6.- El director permite la creatividad de las docentes para realizar sus actividades					
7.- El director pide propuestas innovadoras de trabajo a los docentes.					
8.- El director tiene en cuenta las propuestas de trabajo del personal docente, de los padres de familia y estudiantes.					

9.- El director antes tomar una decisión, hace participar a docentes y padres de familia					
10.- El director lidera al equipo por aceptación del grupo.					
D3: Liderazgo liberal					
11.- El director ofrece diversas soluciones para ser elegidas por los demás.					
12.- El director indica a cada uno lo que tiene que hacer					
13.- El director confía plenamente en el cumplimiento de funciones de los demás.					
14.- El director supervisa el trabajo de los padres de familia. El director confía plenamente en el cumplimiento de funciones de los demás.					
15.- Si el personal presenta deficiencias en su labor, el director le guía para mejorar.					

Cuestionario para evaluar calidad educativa

Fecha:

Edad:

Sexo:

Ocupación: Docente

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada pregunta y marque de acuerdo a lo que Ud. considere; recuerde que es un cuestionario netamente anónimo y además no existen preguntas buenas ni malas; es por ello que se le pide la mayor sinceridad

N	Preguntas	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
		1	2	3	4	5
Dimensión docente con liderazgo						
1	los docentes muestran confiabilidad frente a los alumnos					
2	como docente siempre te haces una autoevaluación					
3	mantienes sentido del humor aun en circunstancias extremas					
4	demuestras confiabilidad frente a los alumnos					
5	mantienes tu integridad en situaciones que te afecten					
Dimensión trabajo en equipo						
1	tienes la capacidad de organizar un equipo frente a tus colegas					
2	dentro de un equipo conoces las funciones de cada miembro					
3	tienes muy en claro el logro de tus metas					
4	manifiestas responsabilidades en todo lo que se te encomienda					
5	Asumes compromisos en tus acciones laborales.					
Dimensión clima laboral						
1	Te encuentras satisfecho en el lugar donde laboras.					
2	Demuestras colaboración, respeto a tus compañeros de trabajo.					
3	Demuestras esfuerzos mutuos para alcanzar metas					
4	La responsabilidad es el inicio de toda calidad educativa.					
5	Haces uso adecuado de los materiales estructurados cuando trabajas en grupo.					

Anexo 3. Evaluación de expertos

Evaluación de expertos ficha de validación de instrumento título del instrumento: liderazgo directivo

Nº	DIMENSIONES /ítems	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Sugerencias
	Dimensión Liderazgo autocrítico				
1	El director decide sin consultar con la comunidad educativa.	X	X	X	
2	El director pide sugerencias para la toma de decisiones.	X	X	X	
3	El director controla constantemente las funciones que deben realizar los docentes.	X	X	X	
4	El director supervisa las labores de las personas que trabajan en la institución	X	X	X	
5	El director ordena a través de documentos administrativos y no dialoga.	X	X	X	
	Dimensión Democrático				
1	El director permite la creatividad de los docentes para realizar actividades.	X	X	X	
2	El director pide propuestas innovadoras de trabajo a los docentes.	X	X	X	
3	El director tiene en cuenta las propuestas de trabajo de la comunidad educativa.	X	X	X	
4	El director antes de tomar una decisión pide la opinión de la comunidad educativa	X	X	X	
5	El director lidera el equipo aceptación del grupo	X	X	X	
	Dimensión Liberal				
1	El director ofrece diversas soluciones para ser elegida por los demás.	X	X	X	
2	El director indica a cada uno lo que tiene que hacer	X	X	X	
3	El director confía plenamente en su comunidad educativa.	X	X	X	
4	El director supervisa el trabajo de los padres de familia.	X	X	X	
5	Si el personal presenta deficiencia en su labor, el director lo guía para mejorar.	X	X	X	

Observaciones: Ninguna

Aprobado [] Observado [] Desaprobado []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. José Ricardo Cueva Torres

DNI: 19187417

Especialidad del validador: Docente universitario

Grado: Superior

Institución de trabajo: Universidad Particular César Vallejo, sede Trujillo

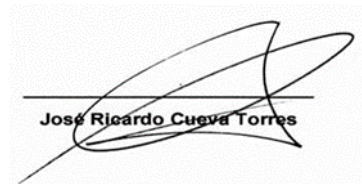
Código de colegiatura: (ORCID: 0000-0002-7304-7200),

Pertinencia: Las dimensiones, indicadores e ítems tienen sustento teórico – científico.

Relevancia: Las dimensiones, indicadores e ítems abordan todo el contenido de la variable de forma representativa.

Claridad: Las dimensiones, indicadores e ítems son claros, precisos y objetivos.

Trujillo, 2 de mayo 2023



José Ricardo Cueva Torres

Evaluación de expertos ficha de validación de instrumento: calidad educativa

Nº	DIMENSIONES /ítems	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Sugerencias
	Dimensión docente con liderazgo				
1	Los docentes muestran confiabilidad frente a los alumnos.	X	X	X	
2	Como docente siempre te haces una autoevaluación.	X	X	X	
3	Mantienes sentido del humor aun en circunstancias extremas.	X	X	X	
4.	Demuestras confiabilidad frente a los alumnos	X	X	X	
5	Mantienes tu integridad en situaciones que te afecten.	X	X	X	
	Dimensión Trabajo en equipo				
1	Tienes la capacidad de organizar un equipo frente a tus colegas.	X	X	X	
2	Dentro de un equipo conoces las funciones de cada miembro.	X	X	X	
3	Tienes muy en claro en logro de tus metas.	X	X	X	
4	Manifiestas responsabilidades en todo lo que se te encomienda.	X	X	X	
5	Asumes compromisos en tus acciones laborales.	X	X	X	
	Dimensión Clima Laboral				
1	Te encuentras satisfecho en el lugar donde laboras.	X	X	X	
2	Demuestras colaboración, respeto a tus compañeros de trabajo.	X	X	X	
3	Demuestras esfuerzos mutuos para alcanzar metas	X	X	X	
4	La responsabilidad es el inicio de toda calidad educativa.	X	X	X	
5	Haces uso adecuado de los materiales estructurados cuando trabajas en grupo.	X	X	X	

Observaciones: Ninguna

Aprobado [X] Observado [] Desaprobado []

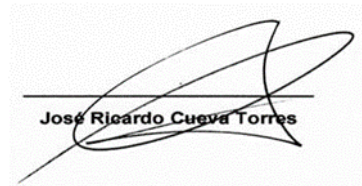
Apellidos y nombres del juez validador. Mg. José Ricardo Cueva Torres

DNI: 19187417

Especialidad del validador: Docente universitario
Grado: Superior
Institución de trabajo: Universidad Particular César Vallejo, sede Trujillo
Código de colegiatura: (ORCID: 0000-0002-7304-7200),

Pertinencia: Las dimensiones, indicadores e ítems tienen sustento teórico – científico.
Relevancia: Las dimensiones, indicadores e ítems abordan todo el contenido de la variable de forma representativa.
Claridad: Las dimensiones, indicadores e ítems son claros, precisos y objetivos.

Trujillo, 2 de mayo 2023



José Ricardo Cueva Torres

Ficha de validación de instrumento título del instrumento: liderazgo directivo

Nº	DIMENSIONES /ítems	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Sugerencias
	Dimensión Liderazgo autocrítico				
1	El director decide sin consultar con la comunidad educativa.	X	X	X	
2	El director pide sugerencias para la toma de decisiones.	X	X	X	
3	El director controla constantemente las funciones que deben realizar los docentes.	X		X	
4.	El director supervisa las labores de las personas que trabajan en la institución	X	X	X	
5	El director ordena a través de documentos administrativos y no dialoga.	X	X	X	
	Dimensión Democrático				
1	El director permite la creatividad de los docentes para realizar actividades.	X	X	X	
2	El director pide propuestas innovadoras de trabajo a los docentes.	X	X	X	
3	El director tiene en cuenta las propuestas de trabajo de la comunidad educativa.	X	X	X	
4	El director antes de tomar una decisión pide la opinión de la comunidad educativa	X	X	X	
5	El director lidera el equipo aceptación del grupo	X	X	X	
	Dimensión Liberal				
1	El director ofrece diversas soluciones para ser elegida por los demás.	X	X	X	
2	El director indica a cada uno lo que tiene que hacer	X	X	X	
3	El director confía plenamente en su comunidad educativa.	X	X	X	
4	El director supervisa el trabajo de los padres de familia.	X	X	X	
5	Si el personal presenta deficiencia en su labor, el director lo guía para mejorar.	X	X	X	

Observaciones: Ninguna

Aprobado [X] Observado [] Desaprobado []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Marianella Julissa Alfaro Bazán

DNI: 18111829

Especialidad del validador: Docente

Grado: Superior

Institución de trabajo: Directora Tiempo Completo, en la I.E. 80081 Julio Gutiérrez Solari, sede El Milagro.

Código de colegiatura: (ORCID: 0000-0003-2850-5441)

Pertinencia: Las dimensiones, indicadores e ítems tienen sustento teórico – científico.

Relevancia: Las dimensiones, indicadores e ítems abordan todo el contenido de la variable de forma representativa.

Claridad: Las dimensiones, indicadores e ítems son claros, precisos y objetivos.

Trujillo, 30 de mayo 2023



Dr. Marianella Julissa Alfaro Bazán
DIRECTORA
I.E. N° 80081 JULIO GUTIÉRREZ SOLARI - S.
EL MILAGRO - HUANCHACO

Evaluación de experto ficha de validación de instrumento: Calidad educativa

Nº	DIMENSIONES /ítems	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Sugerencias
	Dimensión docente con liderazgo				
1	Los docentes muestran confiabilidad frente a los alumnos.	X	X	X	
2	Como docente siempre te haces una autoevaluación.	X	X	X	
3	Mantienes sentido del humor aun en circunstancias extremas.	X	X	X	
4	Demuestras confiabilidad frente a los alumnos	X	X	X	
5	Mantienes tu integridad en situaciones que te afecten.	X	X	X	
	Dimensión Trabajo en equipo				
1	Tienes la capacidad de organizar un equipo frente a tus colegas.	X	X	X	
2	Dentro de un equipo conoces las funciones de cada miembro.	X	X	X	
3	Tienes muy en claro en logro de tus metas.	X	X	X	
4	Manifiestas responsabilidad en todo lo que se te encomienda.	X	X	X	
5	Asumes compromisos en tus acciones laborales.	X	X	X	
	Dimensión Clima Laboral				
1	Te encuentras satisfecho en el lugar donde laboras.	X	X	X	
2	Demuestras colaboración, respeto a tus compañeros de trabajo.	X	X	X	
3	Demuestras esfuerzos mutuos para alcanzar metas	X	X	X	
4	La responsabilidad es el inicio de toda calidad educativa.	X	X	X	
5	Haces uso adecuado de los materiales estructurados cuando trabajas en grupo.	X	X	X	

Observaciones: Ninguna

Aprobado [X] Observado [] Desaprobado []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Marianella Julissa Alfaro Bazán

DNI: 18111829

Especialidad del validador: Docente Grado: Superior

Institución de trabajo: Directora Tiempo Completo, en la I.E. 80081 Julio Gutiérrez Solari, sede El Milagro. Código de colegiatura: (ORCID: 0000-0003-2850-5441)

Pertinencia: Las dimensiones, indicadores e ítems tienen sustento teórico – científico.

Relevancia: Las dimensiones, indicadores e ítems abordan todo el contenido de la variable de forma representativa.

Claridad: Las dimensiones, indicadores e ítems son claros, precisos y objetivos.

Trujillo, 30 de mayo 2023



Dr. Marianella Julissa Alfaro Bazán
DIRECTORA
I.E. N° 80081 JULIO GUTIÉRREZ SOLARI
EL MILAGRO - HUANCHICO

ANEXO: 4 Carta de autorización para aplicar instrumentos para el trabajo de investigación



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Trujillo, 20 de Julio 2023

CARTA N°582-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Sra.: Carmen Rebaza Chávez

Directora

I.E. "2144 Sartingrande" Sartimbamba

Presente:

ASUNTO: AUTORIZACION PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante Johana bejarano castillo, del programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION, de la escuela de posgrado de la universidad cesar vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y CALIDAD DEL SERVICIO EDUCATIVO EN INSTITUCIONES UNIDOCENTES NIVEL INICIAL, SARTIMBAMBA - HUAMACHUCO, 2023", en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la relación entre liderazgo directivo y calidad del servicio educativo en instituciones unidocentes nivel inicial, Sartimbamba Huamachuco, 2023.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto

Atentamente: -



Mg. Ricardo Benites Allaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo



Lto. Carmen Rebaza Chávez

Directora

I.E. 2144 Sartingrande

Anexo 5. Bases de datos

	VARIABLE LIDERAZGO															VARIABLE CALIDAD EDUCATIVA														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	1	5	3	5	2	3	4	3	5	5	4	3	3	4	5	5	5	4	4	5	2	5	5	2	3	5	4	5	5	5
2	1	3	4	4	3	5	3	4	4	4	5	4	3	4	5	2	5	3	5	2	5	4	5	5	5	2	5	3	5	3
3	1	2	4	5	1	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	5	5	4	5	4	4	2	3	5	4	4	4	4	5	5
4	1	4	3	5	1	5	3	5	3	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	5	2
5	3	4	5	3	1	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	2	4	5	2	5	2	5	4	3	5	5	5	5	5
6	1	3	5	3	2	4	5	5	5	5	4	5	3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	3	5	4	4	1	5	4	3	5	3	4	4	3	4	2	3	5	3	5	2	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
8	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	5	3	4	3	5	5	2	5	3	4	5	5	4	5	5	2	5	3	5	5
9	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	3	5	3	5	5	2	5	3	4	5	2	3	5	5	5	4	5	5	5
10	1	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	4	2	5
11	3	3	3	4	1	4	3	3	5	3	4	4	2	4	5	5	2	3	4	5	5	2	5	3	4	5	4	4	5	5
12	2	5	3	3	4	4	3	4	5	5	4	2	5	2	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2
13	3	3	3	4	3	4	5	5	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5
14	3	3	5	3	1	4	3	4	4	5	3	4	3	4	5	5	2	4	2	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
15	1	5	5	4	3	4	3	3	3	5	3	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	5
16	3	5	3	3	1	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	2	3	4	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5
17	3	5	3	3	1	5	4	3	3	5	4	4	2	4	5	5	3	2	1	4	5	2	5	4	5	5	5	4	5	5
18	3	3	4	3	2	4	5	3	5	5	4	3	5	3	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	5
19	3	4	3	5	3	4	4	5	4	5	5	2	5	2	5	4	4	4	4	4	5	4	3	2	5	4	4	5	5	5
20	1	5	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	2	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	3	5	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
22	1	4	4	3	1	4	4	5	5	5	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4	2	3	2	5	4	5	4	4	2	3
23	2	3	4	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	2	5	2	5	4	3	3	5	5	5	4	4	5	5
24	4	4	4	5	1	4	3	4	3	5	4	2	5	4	4	5	3	4	3	4	5	2	3	4	4	4	4	2	2	5
25	2	4	4	5	4	5	3	5	4	5	5	3	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
26	2	5	5	5	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	2	2	5	2	4	2	5
27	3	3	5	3	2	4	5	3	3	5	5	4	4	4	5	4	2	4	2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
28	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	2	4	3	5
29	1	5	4	5	1	5	3	5	3	5	4	4	2	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
30	3	3	4	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	2	3	4	4	5	2	3	5	4	4	2	2	2	5

Anexo 6. Matriz de consistencia

<p>TÍTULO: Liderazgo directivo y calidad del servicio educativo en instituciones unidocentes nivel inicial, Sartimbamba Huamachuco, 2022.</p> <p>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Gestión y Calidad</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Descriptiva Correlacional</p> <p>AUTORA: Johana Guisell Bejarano Castillo</p>			
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores
<p>Problema General: ¿Qué relación hay entre Liderazgo directivo y calidad del servicio educativo en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023?</p> <p>Problemas específicos PE1.Cuál es la relación entre la dimensión autocrático del liderazgo directivo y calidad</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre liderazgo directivo y calidad del servicio educativo en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023.</p> <p>Objetivos específicos: OE1. Establecer la relación entre la dimensión autocrático del liderazgo directivo y</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre liderazgo directivo y calidad de servicio educativo en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas: HE1. Existe relación entre la dimensión autocrático del liderazgo directivo y calidad del servicio educativo en instituciones</p>	Variable 1: Liderazgo directivo
			Dimensiones

<p>del servicio educativo en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023.</p> <p>PE2. Cuál es la relación entre la dimensión democrático del liderazgo directivo y calidad del servicio educativo en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023.</p> <p>PE3. Cuál es la relación entre la dimensión liberal del liderazgo directivo y calidad del servicio educativo en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023.</p>	<p>calidad del servicio educativo en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023.</p> <p>OE2. Establecer la relación entre la dimensión democrático del liderazgo directivo y calidad del servicio educativo en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023.</p> <p>OE3. Establecer la relación entre la dimensión liberal del liderazgo directivo y calidad del servicio educativo en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023.</p>	<p>unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023.</p> <p>HE2. Existe relación entre la dimensión democrático del liderazgo directivo y calidad del servicio educativo en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023.</p> <p>HE3. Existe relación entre la dimensión liberal del liderazgo directivo y calidad del servicio educativo en instituciones unidocentes nivel inicial, sartimbamba Huamachuco, 2023.</p>	<p>Variable 2: Calidad del servicio educativo</p> <hr/> <p>Dimensiones</p> <p>D1. Liderazgo docente D2. Trabajo en equipo D3. Clima laboral</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------