



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Liderazgo distribuido y calidad educativa en una institución
educativa pública de la UGEL Ventanilla, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Carhuas Paredes, Maria Dolores (orcid.org/0009-0004-4144-190X)

ASESORAS:

Dra. Nagamine Miyashiro, Mercedes Maria (orcid.org/0000-0003-4673-8601)

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NAGAMINE MIYASHIRO MERCEDES MARIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo distribuido y calidad educativa en una institución educativa pública de la UGEL Ventanilla, 2024", cuyo autor es CARHUAS PAREDES MARIA DOLORES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 03 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NAGAMINE MIYASHIRO MERCEDES MARIA DNI: 20031516 ORCID: 0000-0003-4673-8601	Firmado electrónicamente por: MENAGAMINEMIY el 13-08-2024 08:03:48

Código documento Trilce: TRI - 0846138



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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CARHUAS PAREDES MARIA DOLORES estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo distribuido y calidad educativa en una institución educativa pública de la UGEL Ventanilla, 2024", 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
CARHUAS PAREDES MARIA DOLORES DNI: 42510076 ORCID: 0009-0004-4144-190X	Firmado electrónicamente por: Mكارhuaspa el 08- 08-2024 20:40:19

Código documento Trilce: INV - 1705977

Dedicatoria

A mi familia por darme el apoyo incondicional y que han sido el pilar sobre el cual he construido mis sueños. A mi madre, por enseñarme el valor de la perseverancia y la dedicación. A mi padre, por inculcarme la importancia del conocimiento.

María Dolores

Agradecimiento

A mis amigos y compañeros de estudios, por su apoyo constante y por ser una fuente inagotable de motivación y camaradería. Sus palabras de aliento y su compañía han hecho de este viaje una experiencia inolvidable.

María Dolores

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	16
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN	25
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	37
ANEXOS	46

Índice de tablas

Tabla 1 Edades de los docentes	20
Tabla 2 Condición laboral de los maestros	20
Tabla 3 Años de servicio en docentes	20
Tabla 4 Liderazgo distribuido y dimensiones	21
Tabla 5 Calidad educativa y dimensiones	22
Tabla 6 Prueba de normalidad	23
Tabla 7 Correlación las variables y dimensiones	24

Índice de figuras

Figura 1 Liderazgo distribuido y sus dimensiones	21
Figura 2 Calidad educativa y dimensiones en porcentajes	22

Resumen

La investigación se presenta a partir del objetivo general planteado que fue determinar la relación entre el Liderazgo distribuido y la Calidad Educativa en una institución educativa pública de la UGEL Ventanilla, 2024. Que tuvo como justificación contribuir con los Objetivos del Desarrollo Sostenible, objetivo número 4, en el área de “trabajo docente y educación de calidad” ya que fomenta la colaboración, promoción de la responsabilidad compartida e innovación. Este estudio tuvo un enfoque cuantitativo con un método hipotético deductivo, de tipo básica no experimental correlacional. Participaron 96 docentes, se les administró los Cuestionarios de Liderazgo Distribuido y Calidad educativa. Los hallazgos mostraron que la variable Liderazgo distribuido, solo un 27.1% presentan niveles eficientes a diferencia del 21.9% que son deficientes y en cuanto a la variable Calidad educativa, solo el 31.3% tiene niveles eficientes a diferencia del 27.1% que son deficientes. En cuanto a los resultados inferenciales, se halló que existe relación entre el Liderazgo Distribuido y la Calidad Educativa ($Rho=0.637$; $p=0.000$). Seguidamente se halló que existe correlación de las dimensiones de liderazgo formal ($Rho=0.589$; $p=0.000$), pragmático ($Rho=0.463$; $p=0.000$), estratégico ($Rho=0.579$; $p=0.000$), incremental ($Rho=0.642$; $p=0.000$), oportuno ($Rho=0.564$; $p=0.000$), cultural ($Rho=0.578$; $p=0.000$) y la Calidad educativa.

Palabras clave: Liderazgo distribuido, calidad educativa, docentes.

Abstract

The research is presented based on the general objective set, which was to determine the relationship between distributed leadership and educational quality in a public educational institution of the UGEL Ventanilla, 2024. That had as justification to contribute to the Sustainable Development Goals in the area of “teaching work and quality education” as it fosters collaboration, promotion of shared responsibility and innovation. This study had a quantitative approach with a hypothetical deductive method, of a basic non-experimental correlational type. Ninety-six teachers participated and were administered the Distributed Leadership and Educational Quality Questionnaires. The findings showed that for the Distributed Leadership variable, only 27.1% had efficient levels as opposed to 21.9% who were deficient, and for the Educational Quality variable, only 31.3% had efficient levels as opposed to 27.1% who were deficient. As for the inferential results, it was found that there is a relationship between Distributed Leadership and Educational Quality ($Rho=0.637$; $p=0.000$). Next, it was found that there is a correlation between the dimensions of formal ($Rho=0.589$; $p=0.000$), pragmatic ($Rho=0.463$; $p=0.000$), strategic ($Rho=0.579$; $p=0.000$), incremental ($Rho=0.642$; $p=0.000$), timely ($Rho=0.564$; $p=0.000$), cultural ($Rho=0.578$; $p=0.000$) leadership and educational quality.

Keywords: Distributed leadership, educational quality, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo distribuido (LD) en docentes es una dirección inclusiva y colaborativa que tiene como objetivo mejorar la eficacia y el clima escolar, incrementar el compromiso y motivación de los profesores, y desarrollar una cultura de aprendizaje continuo y compartido. Así como también se mencionó que el LD es un enfoque en el que el liderazgo se comparte entre varios individuos en diferentes niveles y áreas de la organización; en este modelo, se reconoció que el liderazgo puede surgir de cualquier miembro del equipo, independientemente de su posición formal, y se fomenta la colaboración y la consecución de metas (Campos et al., 2019). Dicho liderazgo radicó su importancia debido a la complejidad y diversidad de las actividades educativas y responsabilidades que aborda para garantizar acciones eficaces que puedan enriquecer a los educandos, contribuyendo en promover el trabajo en equipo, empoderamiento de los trabajadores, mejorando en las decisiones, promoviendo el aprendizaje continuo por parte del docente (Queupil y Montecinos, 2020). Cabe resaltar que este estudio aportó con los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) en el área de labor docente y educación de calidad ya que el liderazgo distribuido en docentes contribuye significativamente a la educación de calidad al fomentar la colaboración, aprovechar la experiencia diversa, promover la responsabilidad compartida, fomentar la innovación, empoderar a los docentes. Asimismo, ayuda en la mejora en sus labores de los docentes y en el desarrollo económico de la institución al empoderar a los miembros de la institución, fomenta la innovación y la mejora continua, optimiza los recursos y desarrolla una cultura de colaboración y aprendizaje compartido que impulsa el crecimiento y el éxito sostenido de la institución.

Como diagnóstico de la muestra de esta investigación, se evidenció que existe la ausencia de liderazgo en docentes en I.E. de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) que se ubicó en el distrito de Ventanilla, Callao, hallándose falta de colaboración y trabajo en equipo, falta de dirección y visión, baja motivación y compromiso, desorganización y falta de estructura, resistencia al cambio y estancamiento en las prácticas educativas. Las causas de la ausencia de liderazgo fueron por la falta de capacitación y desarrollo profesional, estructuras jerárquicas rígidas, falta de confianza y colaboración, carga de

trabajo y presión de tiempo, falta de reconocimiento y apoyo institucional (Munayco, 2018).

En el escenario internacional La UNESCO (2015) enfatizó que el LD, donde las responsabilidades de liderazgo se comparten entre varios miembros del personal escolar, es fundamental para mejorar la calidad educativa (CE). Este enfoque permitió una toma de decisiones más inclusiva y democrática. Los informes y estudios de la UNESCO (2015) sobre el LD en las instituciones educativas destacaron varios puntos clave tales como el desarrollo Profesional, que subrayó que el LD fomenta el ejercicio profesional continuo. Al participar en roles de liderazgo, los profesores mejoraron sus habilidades y competencias, lo que a su vez benefició a los educandos. El impacto en el rendimiento estudiantil donde mostró que el LD tiene un impacto positivo en el rendimiento académico de los educandos. Cuando los líderes escolares colaboran y comparten responsabilidades, se crean entornos de aprendizaje más efectivos y motivadores (Cebrián et al., 2022). Seguidamente, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) realizó investigaciones y proporciona datos comparativos sobre los sistemas educativos de sus países miembros. En sus informes, como PISA (Programa de Evaluación Internacional de educandos), se discutió la influencia del liderazgo escolar en la CE y se destacaron los problemas asociados con el liderazgo ineficaz (OCDE, 2020).

Así como también el autor Campos et al. (2019) mencionó que el personal directivo español no promueve el ambiente de confianza en la I.E (Media=6.9), muy pocas veces el equipo directivo contrata a docentes que tengan iniciativa y motivación (media=6.9), no existe un proceso de planificación (media=4.8) ni tampoco se elabora un presupuesto que toma en cuenta al profesorado (media=10.3), estos datos significan que, aunque hay una buena disposición financiera hacia el profesorado, las carencias en planificación y en la promoción de un ambiente positivo y motivador limitan el potencial educativo de estas instituciones; asimismo en su mayoría de las instituciones no se promueve la reflexión colectiva (30.4%), no se escoge personal con iniciativa (26.1%), no existe comunicación y comprensión con los directivos y docentes (21.7%); por lo que se mencionó que a veces los docentes presentan un LD positivo que fomenten un ambiente de confianza y respeto, que se impliquen en la planificación y promoción de la reflexión de los resultados.

En el ámbito nacional Ruiz et al. (2022) publicó que 1500 docentes contratados de la carrera pública magisterial en base a la percepción del LD, lo cual se obtuvo bajos puntajes en la DF (35%), DP (25%), DE (29%), DI (28%), DO (29%) y DC (31%) lo cual afecta en los acuerdos, diálogo productivo, flexibilidad, adaptabilidad y sobre todo no existe iniciativa para formar parte del cambio.

A nivel local el autor Galindo et al. (2021) dio a conocer que 122 docentes de nivel secundaria de la UGEL, se evidenciaron niveles sumamente débiles en las dimensiones de LD (19,7%), liderazgo colectivo (18%), liderazgo coordinado (7.4%) y liderazgo colaborativo (9%) cual reflejó una serie de desafíos que afectan la calidad de educativa que se ofrece, la gestión de recursos y presupuestos, en su ejercicio profesional de los profesores, y la conexión entre la escuela, los educandos y las familias.

Por otra parte, en esta investigación también se mencionó a CE que se caracteriza por proveer una educación equitativa, relevante, pertinente, efectiva y eficiente, que garantice la integridad y el desarrollo de todos los educandos, y que contribuya al progreso cultural y social en conjunto (Martínez et al., 2020). Así como también los autores Lule et al. (2023) explicaron que la CE cada vez es más importante ya que al ser incorporado en el ODS, donde se fija como principal objetivo proporcionar una educación de excelencia para todos, esta perspectiva persigue cerrar las brechas de desigualdad y progresar hacia un entorno educativo más justo y equitativo.

Como diagnóstico en base a la CE deficiente que evidenció la I.E. de la UGEL que se ubicó en el distrito de ventanilla, se mencionó que existen inconvenientes en la enseñanza, la gestión del aula y el compromiso con el aprendizaje de los educandos, falta de preparación y planificación adecuada, falta de variedad en las estrategias de enseñanza, escaso compromiso con el desarrollo profesional (Cuchillo, 2018). Estas deficiencias e inconvenientes se deben a la excesiva carga laboral, sueldos bajos, escasa motivación hacia la mejora de las clases, la carencia de recursos y respaldo por parte de la I.E. (Cuchillo, 2018).

En el ámbito internacional, la Asociación Internacional para la Evaluación del Rendimiento Educativo (IEA) para el año 2016 mediante sus informes TIMSS mostraron que los problemas de calidad en la educación secundaria están

relacionados con la falta de estándares académicos rigurosos, el bajo nivel de preparación de los educandos y la escasa inversión en el ejercicio profesional de los profesores. Recomendaron la adopción de estándares internacionales y el fortalecimiento de la formación docente (IEA, 2016). Así como también en Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) señaló que la CE en secundaria está afectada por factores como el acceso limitado a la educación para niñas y grupos vulnerables, la violencia escolar y la falta de programas de apoyo psicosocial. Propone estrategias integrales que incluyan el amparo de los derechos del infante y la mejora del entorno escolar (UNICEF, 2019).

De acuerdo a los autores Mejía y Mejía (2021), analizaron el estado actual de la evaluación educativa y su impacto en la CE en América Latina. Destacando cómo la evaluación ha evolucionado para fortalecer los procesos educativos y contribuir a una mejora continua. La CE es un constructo orientado a la transformación reflexiva y contextualizada de las prácticas educativas, así como también, aunque se hayan logrado avances significativos en la concepción y aplicación de la evaluación, persisten limitaciones en cuanto a los propósitos, métodos y alcances de estas evaluaciones. Estas limitaciones afectan el potencial de la evaluación para fortalecer la CE. El autor Navas et al. (2023) dio a conocer que los docentes del país de Venezuela, el 93% no presenta buena motivación, el 53% algunas veces tienen consideración, el 70% no se encuentra estimulado positivamente, el 70% no tiene tolerancia psicológica. Estos resultados sugirieron un panorama preocupante para los docentes en Venezuela, con implicaciones tanto para su bienestar personal como para la calidad de la educación que pueden ofrecer.

A nivel nacional la autora García (2022) mencionó que el 66.7% tiene regulares niveles de CE y solo un 33.3% tiene niveles buenos en docentes de una I.E de Chancay, Lima. Así como también Rojas (2024) sustentó que solo un 4% tuvo niveles buenos de CE en docentes de la ciudad de Lima. Estos resultados subrayan la importancia de abordar los desafíos que enfrentan los docentes en términos de formación, recursos para mejorar la CE.

A nivel local la autora Cauper (2023) explicó el 2.2% tuvo niveles deficientes de CE en docentes de la localidad de Ventanilla y el 93% presenta niveles regulares y solo un 4.4% tuvo buenos niveles de CE, por lo que estos resultados indican que, aunque pocos docentes tuvieron un rendimiento muy

bajo, la mayoría se encontró en un nivel medio que no es ideal. Solo una pequeña fracción proporcionó una educación de alta calidad.

Por consiguiente, el problema del presente estudio se tuvo como enunciado: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo distribuido y la calidad educativa en una institución educativa pública de la UGEL Ventanilla, 2024?, así como también se tiene como problemas específicos ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del liderazgo: formal, pragmático, estratégico, incremental, oportuno, cultural y la calidad educativa en una institución educativa pública de la UGEL Ventanilla, 2024?

La presente investigación se justificó a nivel social, ya que los resultados contribuyeron a la relevancia de tener un buen LD por parte de los docentes, ya que reforzó el fortalecimiento del trabajo en equipo, mejor comunicación entre docentes, la toma de iniciativa, planeación en conjunto en colaboración de director - docente para satisfacer las demandas del entorno educativo y así brindar una educación de calidad (Campos et al., 2019).

También este estudio presentó una justificación teórica ya que contrastó empíricamente los aspectos teóricos más sobresalientes de las variables LD de MacBeath (2011) y la CE de UNESCO (2007), así como también estas variables se adaptaron mejor a la investigación y que son temas actuales que se hablan en el ámbito educativo. En lo práctico, la relevancia de este estudio por su finalidad determinó la relación entre el LD y la CE, así como también los resultados permitieron determinar el estado actual que presentan los docentes de la mencionada institución, para lograr cambios en la ella. (Lin, 2022).

Igualmente se enunció el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo distribuido y la calidad educativa en una institución educativa pública de la UGEL Ventanilla, 2024 y objetivos específicos: Determinar la relación entre las dimensiones de liderazgo: formal, pragmático, estratégico, incremental, oportuno, cultural y la calidad educativa.

A continuación, se revisó 10 antecedentes imprescindibles para el desarrollo de este estudio, dentro de ello se consideró investigaciones que se realizaron fuera y dentro del país.

En el ámbito internacional Galaz y Verdugo (2023) en su trabajo, buscaron observar el LD de los profesores y directivos en relación con las categorías de desempeño. Teniendo una población de 100 personas en total de las escuelas

públicas en Antofagasta, bajo un enfoque positivista de naturaleza cuantitativa y de asociación, tuvo como resultado, que los directivos tienden a percibir de manera más favorable el LD en comparación con profesores. Se concluyó que existe relación con las categorías de desempeño y los patrones estratégicos ($p=0.002$).

Ayala (2017), en su estudio, la finalidad fue analizar el LD docente de una I.E de la localidad de Bucaramanga, Colombia. Esta investigación fue de nivel asociativo, se tuvo a 12 docentes, se empleó la escala de LD y una lista de chequeo. Los resultados evidenciados fueron que el 63% presenta ausencia de liderazgo docente, el 3.1% presenta LD, el 24.4% presenta colaboración y compromiso y solo el 18.1% presenta autonomía para asumir el liderazgo. Se llegó a la conclusión que el liderazgo que predomina es el liderazgo visionario (26.8%).

Vinueza (2022) en su indagación tuvo como propósito explorar la correlación con la CE y el liderazgo en profesores de una escuela ecuatoriana. En un enfoque cuantitativo y descriptivo con diseño transversal no experimental. La muestra consistió en 120 educadores, incluyendo tanto docentes como autoridades. Utilizó la técnica de encuesta para recopilar datos a través de un cuestionario. Los resultados revelaron una alta fiabilidad, Se obtuvo un 0,955 para el cuestionario sobre liderazgo educativo y 0,968 para el de CE. Además, mediante el análisis de la prueba de la Rho, se encontró una $p=0,000$, lo cual indica una correlación significativa entre las variables de CE y liderazgo.

Los autores Chávez y Altamirano (2022) en su estudio, cuya finalidad fue el de explicar la correspondencia entre la CE y el liderazgo de una I.E. de Cantón, Ecuador. Dicho estudio tuvo una metodología cuantitativa de nivel correlacional, participaron 70 maestros, los cuestionarios empleados fueron el test de liderazgo y el cuestionario de CE. Los hallazgos evidenciados fueron que el 13% presenta una participación activa, el 67% casi siempre promueve el trabajo colaborativo, el 24% es responsable, el 16% tuvo confianza en la realización de sus clases y el 39% mantuvieron una buena comunicación asertiva con los padres de familia. Las conclusiones revelan que el liderazgo y CE en las aulas, beneficia el aprendizaje positivo de los educandos. Además, este liderazgo facilita la colaboración entre los docentes, lo que contribuye a mejorar el progreso

educativo al seleccionar las estrategias, metodologías y recursos más efectivos para lograr un aprendizaje exitoso y una educación de calidad.

García (2021) realizó su investigación cuyo objetivo fue el de identificar la correspondencia con la CE y liderazgo democrático en profesores de una I.E del país de Ecuador. Dicho estudio tuvo un nivel de tipo correlacional de enfoque cuantitativo, participaron 25 docentes, los instrumentos utilizados fueron el test de liderazgo y CE. Los resultados evidenciados fueron que el 44% fomenta el trabajo en equipo, el 81% toma las decisiones de forma compartida, el 84% presenta actitud positiva, el 84% se siente comprometida con la organización y el 72% presenta liderazgo en la institución. Se concluyó la existencia de asociación con el liderazgo democrático y la CE ($Rho=0.632$; $p=0.026$)

A nivel nacional Jara (2023) realizó una investigación, que tuvo como objetivo demostrar cómo una gestión escolar efectiva impacta en el LD. Se utilizó un enfoque cuantitativo no experimental, empleó dos cuestionarios, participaron 92 profesores. En cuanto a los hallazgos confirmaron correlación entre ambas variables ($Rho=0.716$).

La autora Seminario (2023) en su investigación realizada, tuvo como propósito analizar la asociación entre el LD y el desempeño en profesores de una I.E en la provincia de Huaura, Perú. Esta investigación perteneció al enfoque cuantitativo de nivel relacional, participaron 47 docentes, las herramientas empleadas fueron la escala de LD y la escala del desempeño docente. Los resultados hallados fueron que el 68.1% de docentes mostraron LD, el 68.1% tuvo concreción pedagógica y un 70.2% presenta un dominio pedagógico. Se concluyó que existe correlación con el LD y el desempeño en profesores.

Galindo et al. (2021) realizaron su investigación, tuvo como finalidad de examinar la asociación entre el LD y la gestión de conflictos (GC) en profesores de las UGELES de la capital de Lima, Perú. Dicho estudio tuvo un nivel correlacional de ruta cuantitativa, participaron 122 docentes, los instrumentos empleados fueron los cuestionarios de LD y GC. Los resultados hallados fueron que el 19.7% presenta niveles bajos de LD y el 24.6% tuvo deficientes niveles en la gestión de conflictos. A manera de conclusión se determinó la existencia de correlación entre el LD y la GC ($p=0.000$).

Asimismo, el estudio realizado por García (2022), buscó analizar la asociación entre CE y el liderazgo pedagógico (LP) de una I.E.P, con enfoque cuantitativo y correlacional. La muestra consistió en 75 docentes seleccionados de manera censal. En los hallazgos, se reveló que hay correlación significativa ($p < 0,05$) entre el LP y la CE. Esto indica que ambas variables están relacionadas en esta I.E.P, ubicada en UGEL 10, Chancay, Lima.

Los autores Lora et al. (2022) investigaron en una Unidad Educativa Local (UGEL) de Puno, sobre la CE y la percepción docente. con una muestra representativa de 189 alumnos, provenientes de 19 Instituciones Educativas de nivel secundario, utilizó un muestreo probabilístico estratificado que consideró criterios de inclusión y exclusión. Se realizaron dos cuestionarios el primero sobre la percepción docente y el segundo la percepción del estudiante sobre la calidad. La correlación más significativa se encontró entre un desempeño docente bueno y una CE regular (32.30%). Además, en el segundo resultado se evidenció la presencia de asociación media entre ambas variables ($r = 0.365$ y $p < 0.001$).

A continuación, se presentó el marco teórico, cual inició por las teorías a nivel general que aborda la variable LD explicado por varios autores tales como Harris y Spillane (2008) mencionaron que al LD como un proceso en el cual el liderazgo se comparte entre múltiples individuos dentro de una organización. En lugar de ser ejercido exclusivamente por una sola persona, el liderazgo se distribuye entre varios miembros de un equipo o una comunidad, cada uno contribuyendo con sus habilidades y conocimientos particulares para influir en el logro de objetivos comunes. También para Hargreaves y Fullman (2012) que definieron el LD como un enfoque que reconoce tal variable no es una capacidad individual del individuo, sino que puede ser compartido y ejercido por múltiples miembros de una organización. En este modelo, se fomenta como partición del personal y la colaboración entre todos, contribuyendo a una mayor eficacia y adaptabilidad ante los desafíos. Los autores Harris y Jones (2011) mencionaron que el liderazgo se caracteriza por asignar responsabilidades en diversos niveles de una I.E. En lugar de centrarse en una figura de autoridad centralizada, este enfoque promovió la autonomía y la capacidad de liderazgo de todos los miembros, lo que resulta en una mayor innovación y eficiencia. Para los autores Leithwood et al. (2020) describieron el LD como un modelo en el cual el liderazgo

se comparte entre diferentes personas y se distribuye a lo largo de toda la organización. Este enfoque reconoce la importancia de aprovechar el liderazgo informal y la experiencia colectiva para abordar los desafíos complejos y promover el cambio organizacional significativo.

Para el autor MacBeath (2011) citado por Aldoradin et al. (2019) que, en su libro, mencionó que el LD se refiere al papel activo que los profesores desempeñan en el fortalecimiento y el desarrollo de la comunidad escolar en su conjunto. Este tipo de liderazgo reconoce que los docentes no solo tienen responsabilidades dentro del aula, sino que también pueden influir positivamente en la dirección y el funcionamiento general de la escuela.

En cuanto a las teorías sustantivas de este estudio referentes al LD, se tuvo al liderazgo transformacional (LT) centrándose en la destreza de los líderes y su motivación en sus adeptos a alcanzar un rendimiento y desarrollo personal más allá de las expectativas normales. Para el autor Burns (1978) definió el LT como un proceso en el que el líder y el seguidor se desenvuelven a la par y para Bass (1985) señaló que los líderes transformacionales elevan el nivel de la consciencia sobre la importancia y el valor de los resultados deseados y las formas de alcanzarlos. Por otro lado, se tuvo al liderazgo transaccional que se basó en intercambios de experiencias para el líder y sus seguidores. Para el autor Weber (1947) describió que el liderazgo transaccional como cada cargo en la organización jerárquica tuvo un conjunto de deberes y derechos prescrito por reglas y para el autor Bass (1981) definió el liderazgo transaccional como un intercambio de recompensas de las metas establecidas. Así como también, se tuvo al Liderazgo Auténtico que se centra en la autenticidad del líder, donde la auto conciencia, la transparencia relacional, el procesamiento equilibrado y una moral internalizada son esenciales. Los líderes auténticos son genuinos, confiables y consistentes con sus valores y principios. Para George (2003) los líderes manifiestan una dedicación por sus metas y llevan sus emociones en sus mangas y para Avolio y Luthans (2008) definen el liderazgo auténtico como un patrón de comportamiento que promueve la construcción de confianza y transparencia entre el líder y los seguidores.

A continuación, se presentó la perspectiva teórica que abordó este estudio y que a la vez se fundamentan como base teórica principal de la primera variable que es el LD expuesto por el autor MacBeath (2011) que lo definió como un

enfoque en el cual el liderazgo no está concentrado en un solo individuo, sino que se distribuye entre diferentes miembros de la organización.

Asimismo, el autor MacBeath (2011) estableció los factores del LD de los cuales son: distribución formal, que se refiere a la implicación deliberada de una serie de responsabilidades en el liderazgo a través de estructuras organizativas formales, como jerarquías, roles y títulos. Implicó la designación de líderes formales con autoridad reconocida para tomar decisiones y guiar el trabajo del equipo. Como segundo factor se tuvo a la distribución pragmática, que se refiere a la asignación de roles de liderazgo basada en la experiencia, conocimientos y habilidades de los individuos en situaciones específicas. En esta dimensión, el liderazgo puede surgir de manera natural y pragmática en respuesta a las necesidades y desafíos presentes en el entorno laboral. Como tercer factor se tuvo a la distribución estratégica, que implica la asignación estratégica de responsabilidades de liderazgo con objetivos y metas organizacionales. Se buscó optimizar la distribución del liderazgo para maximizar la efectividad y el rendimiento del equipo. Como cuarto factor estuvo la distribución incremental, que se refiere a la distribución gradual y progresiva de responsabilidades de liderazgo a lo largo del tiempo, a medida que los miembros del equipo adquieren experiencia y demuestran capacidad para asumir roles de liderazgo adicionales. Esta dimensión promueve el desarrollo de liderazgo continuo y la construcción de capacidades dentro del equipo. Como quinto factor se presentó la distribución oportuna, que implica la asignación de roles de liderazgo en el momento adecuado y en respuesta a las necesidades específicas de la organización. Se reconoció la importancia de identificar y aprovechar oportunidades para distribuir el liderazgo de manera efectiva y eficiente. Como sexto factor estuvo la distribución cultural, que se enfoca en promover la cultura en una organización que valore y fomente la distribución del liderazgo. Se buscó crear un ambiente de trabajo que reconozca y aprecie las contribuciones de todos los miembros del equipo, independientemente de su posición formal, y que promueva la colaboración, la confianza en las decisiones (MacBeath, 2011).

Finalmente, en este aspecto del marco teórico se desarrolló las dimensiones que contuvo al LD expuesto por el autor MacBeath (2011) que de acuerdo a su perspectiva dichas dimensiones se enfocó en cómo las

responsabilidades y el poder de liderazgo se distribuyen entre varios miembros de una organización, en lugar de centralizarse en una sola persona. Aquí se describieron cada una de estas dimensiones: Liderazgo formal que está asociado con los roles y posiciones oficialmente designados dentro de una organización. Los líderes formales es la autoridad oficial y son responsables de dirigir y tomar decisiones importantes. Estos roles incluyen directores, subdirectores y otros puestos administrativos. Liderazgo pragmático que se refiere a las acciones de liderazgo que se centran en resolver problemas concretos y prácticos. Este liderazgo estuvo orientado a la acción, que busca soluciones efectivas a los desafíos cotidianos. Liderazgo estratégico, que implica la planificación a largo plazo y la toma de decisiones estratégicas que afectan el futuro de la organización. Los líderes estratégicos se enfocan en establecer metas y visiones a largo plazo, desarrollando planes para alcanzar esos objetivos. Liderazgo incremental, que se basa en la mejora continua y gradual. Los líderes incrementales implementan pequeños cambios que, con el tiempo, conducen a mejoras significativas. Este enfoque es evolutivo y se centra en el progreso constante. Liderazgo oportuno, se caracterizó por la capacidad de aprovechar las oportunidades a medida que surgen. Los líderes oportunos son flexibles y capaces de responder rápidamente a nuevas circunstancias y oportunidades que pueden beneficiar a la organización. Liderazgo cultural, se enfocó en moldear y mantener la cultura organizacional. Los líderes culturales trabajan para crear y sostener valores, creencias y comportamientos compartidos que apoyan.

Seguidamente, este estudio que abordó la variable CE, se presentó teorías a nivel general expuesta por diversos autores tales como Hattie (2009) que mencionó la CE desde la perspectiva del impacto de diferentes enfoques pedagógicos. Así como también, la CE se refleja en el efecto que tienen las prácticas docentes en el progreso académico de los alumnos. Dicho autor utiliza un enfoque basado en la evidencia para identificar qué estrategias y técnicas pedagógicas tienen el mayor impacto en el aprendizaje. Utiliza el concepto de tamaño del efecto para medir la eficacia de diferentes intervenciones educativas, comparar el progreso académico de los educandos que las reciben con aquellos que no las reciben. Así como también Blankstein et al. (2016) argumentaron que

en su totalidad los educandos tengan acceso a la educación, independientemente de su origen étnico, socioeconómico o cultural.

Para Comer (2024) la CE es la habilidad de las instituciones para ahondar las necesidades de los educandos, así como también el de comprometer a la comunidad y familias en este proceso educativo. Comer enfatiza la importancia de una cultura escolar positiva sólida entre todos. Y para el autor Noguera (2016) argumentó que la CE se alcanza cuando se adoptan políticas y prácticas que garanticen que en su totalidad los educandos tengan acceso a la educación.

En cuanto a las teorías sustantivas de este estudio referentes a la CE, de las cuales se tuvo a la teoría del capital humano, sustentado por Becker (1964) que sugirió que la educación es una inversión en el capital del individuo que aumenta la productividad de las personas. Esta teoría sostuvo que una educación de alta calidad que empodera a los educandos conocimientos básicos para ser competitivos en el mercado laboral. También se tuvo a la teoría del efecto escuela que se centra en el impacto que tuvieron las escuelas y sus características específicas en el rendimiento de los educandos. Esta teoría, desarrollada por investigadores como Coleman (1966) y Rutter et al. (1979), sostuvieron que las diferencias en la CE entre las escuelas pueden explicar variaciones significativas en los logros académicos de los educandos.

Otras bases teóricas sustantivas que se tuvo el capital social, propuesta por los autores como Coleman (1988) y Putnam (2000), plantearon que las relaciones sociales y la comunidad juegan un papel crucial en el desarrollo educativo. Una alta CE se asocia con la presencia de un capital social fuerte, donde los educandos y las familias están involucrados y apoyados por redes comunitarias robustas. Por último, se mencionó a la teoría de la eficacia escolar que se enfoca en identificar las características y prácticas de las escuelas eficaces que promueven altos niveles de rendimiento estudiantil. Investigadores como Edmonds (1979) y Sammons et al. (1995) han destacado factores como liderazgo efectivo, altas expectativas, ambiente ordenado y centrado en el aprendizaje, y un enfoque en los resultados académicos.

También se tuvo al autor Hallinger (2013) que mencionó en su teoría sobre la CE que esta se refiere al nivel en el que una escuela llega sus metas y objetivos, enfocándose en el desarrollo integral de los educandos, dicho autor destacó la importancia del LE en el desarrollo de la CE, argumentando que los

directores escolares desempeñan un papel crucial en la promoción de una cultura escolar orientada al aprendizaje y en la generación de condiciones que promuevan éxito estudiantil.

En cuanto a las dimensiones de la CE, Hallinger (2013) refirió que la calidad en la educación se asocia con diversos aspectos de la vida escolar que son influenciados por el liderazgo, tales como: El primer agente que influye es el liderazgo efectivo que se centra en la presencia de líderes escolares efectivos que establecen una visión clara, motivan a los miembros del personal, fomentan la colaboración y la participación, y promueven una cultura escolar centrada en el aprendizaje y el desarrollo estudiantil. El segundo agente que influye es la enseñanza de calidad que es la implementación de prácticas pedagógicas efectivas que promueven el desarrollo de destrezas académicas, socioemocionales y éticas en los educandos. El tercer agente que incide es el clima escolar positivo, el cual se distingue por la creación de un entorno seguro, inclusivo y acogedor que promueve la mejora de las emociones de los educandos, así como la participación activa de la comunidad escolar. El cuarto agente que influye es la gestión eficiente de recursos, que implica el uso adecuado y equitativo del tiempo, el personal, los materiales y el financiamiento disponibles para apoyar los objetivos educativos y mejorar los resultados de los educandos. El quinto agente que incide es la implicación de los padres y la comunidad, centrada en la colaboración efectiva entre la escuela, los padres y la comunidad para respaldar el aprendizaje.

A continuación, se presentó la perspectiva teórica que abordó este estudio y que a la vez se fundamentan como base teórica principal expuesta por la UNESCO (2007) mencionó que la CE se refiere a un conjunto de atributos y procesos que permiten que la educación cumpla con los propósitos, así como también las necesidades individuales de los Educandos. Para los autores, la CE no se limita únicamente a la adquisición de conocimientos, sino que abarca elementos o dimensiones más amplias que contribuyen al desarrollo integral de las personas y su preparación para enfrentar los desafíos de la vida. Seguidamente la UNESCO (2007) propone una serie de dimensiones que fundamentan la CE desde una perspectiva educativa. A continuación, se explica estas dimensiones: La primera dimensión es la equidad, que se refiere a ofrecer igualdad de oportunidades de acceso y participación en la educación para todos

los alumnos, sin importar su trasfondo socioeconómico, género, etnia u otras características individuales. La equidad en la educación que implica garantizar a los educandos que tengan acceso a una enseñanza de alta calidad y que se atiendan sus necesidades individuales para lograr el éxito académico UNESCO (2007).

Como segunda dimensión está la relevancia que se relaciona con la conexión entre los contenidos curriculares y las necesidades, intereses y contextos de los educandos. Una educación relevante es aquella que se adapta a las demandas del mundo actual y orienta a los educandos para afrontar las adversidades del mundo real, brindándoles conocimientos, habilidades y competencias que sean aplicables y significativas en su vida personal y profesional (UNESCO, 2007). La tercera dimensión es la pertinencia, la cual se enfoca en la adecuación de los programas y métodos educativos a las particularidades de los educandos, así como a las exigencias y expectativas de la sociedad y el mercado laboral. Una educación pertinente se fundamenta en la comprensión de las necesidades y aspiraciones de los educandos, así como en las tendencias y requerimientos del contexto social y laboral en el que se desenvolverán (UNESCO (2007)). Como cuarta dimensión se tuvo a la eficacia, que es la destreza del sistema de educación para lograr las metas propuestas y producir resultados de aprendizaje significativos y duraderos en los educandos. Esto implicó la implementación de prácticas pedagógicas efectivas, la evaluación continua de los procesos educativos en todos los ámbitos del sistema educativo (UNESCO (2007)). La quinta dimensión es la eficiencia, que se relaciona con el uso óptimo de los recursos disponibles para alcanzar los objetivos educativos de manera efectiva y con el menor costo posible. Esto incluye la gestión adecuada de los recursos humanos, financieros y materiales, así como la implementación de prácticas y políticas apropiadas (UNESCO (2007)).

Finalmente, se desarrolló las dimensiones que contuvo la variable CE expuesto por la UNESCO (2007) de los cuales mencionó que son la equidad, relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia. Estas dimensiones proporcionan un marco comprensivo para evaluar y mejorar la CE en las instituciones. A continuación, se describieron cada una de estas dimensiones como: La equidad, que en la educación se refiere a la igualdad de oportunidades para todos los educandos, independientemente de su origen socioeconómico, género, etnia,

discapacidad u otras diferencias. Según la UNESCO (2007), la equidad implica garantizar a los educandos tengan acceso a una educación de calidad y los recursos necesarios para su aprendizaje. La equidad busca reducir las brechas de rendimiento y asegurar que las condiciones del entorno escolar favorezcan el éxito de todos los educandos. Otra dimensión fue la relevancia, que se refiere a la pertinencia del contenido educativo y de los métodos de enseñanza con respecto a las necesidades y contextos de los educandos y la sociedad. La UNESCO (2007) sostuvo que una educación relevante es aquella que prepara a los educandos para enfrentar los desafíos del mundo contemporáneo, promoviendo competencias y habilidades que les permitan desenvolverse efectivamente en la vida personal, laboral y social.

Seguidamente se tuvo la dimensión eficacia, que en la educación se refiere al grado en que los objetivos educativos se alcanzan. La UNESCO (2007) menciona la palabra eficacia como una destreza de la I.E. para lograr los resultados esperados, tanto en términos académicos como en el desarrollo integral de los educandos. Esto incluye el rendimiento académico, así como el desarrollo de habilidades sociales, emocionales y valores. Y finalmente se tuvo a la eficiencia, que en el ámbito educativo se refiere a la relación entre los recursos utilizados y los resultados obtenidos. La UNESCO (2007) explica que una educación eficiente es aquella que utiliza los recursos disponibles (financieros, humanos, materiales) de manera óptima para maximizar los resultados educativos. La eficiencia implica gestionar bien los recursos para que cada inversión en educación tenga el mayor impacto posible.

Ante lo descrito, se plasmó como hipótesis general: Existe relación directa entre el Liderazgo Distribuido y la Calidad Educativa en una institución educativa pública de la UGEL Ventanilla, 2024.; en tanto, las hipótesis específicas son: Existe la relación entre las dimensiones: liderazgo formal, liderazgo pragmático, liderazgo estratégico, liderazgo incremental, liderazgo oportuno, liderazgo cultural y la calidad educativa

II. METODOLOGÍA

Esta investigación presentó un enfoque cuantitativo, ya que buscó mediciones o datos cuantificables, se utilizó técnicas y conceptos estadísticos que son de interés y a la vez ayuda a conseguir los objetivos mediante la generación de tablas estadísticas y gráficos con porcentajes que son explicados en la investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

Siguió el método hipotético deductivo, ya que este estudio tuvo como propósito de probar, validar teorías y explicaciones sobre fenómenos sociales. Implicó la formulación de hipótesis provisionales basadas en observaciones previas, las cuales son sometidas a prueba mediante la recolección de datos. Los resultados obtenidos coincidieron con las expectativas, las hipótesis fueron confirmadas (Ñaupás, 2019).

Fue de tipo básico, ya que por su finalidad generó conocimientos y amplió la base teórica que en este caso fue con respecto a las variables de LD y CE, así mismo dicha investigación repercutió en la búsqueda de múltiples conocimientos novedosos, contribución a los ODS mediante los hallazgos de este estudio, también permitió la creación de nuevos campos de investigación, recopilar información tal y cual de la realidad objetiva (Hernández y Mendoza, 2018).

Además, presentó un nivel de tipo correlacional, ya que evalúa dos a más constructos que tiende a relacionar el grado de relación. Es por ello que esta investigación determinó si están o no correlacionadas las variables de LD y CE (Sánchez y Reyes, 2015).

Por último, esta investigación adoptó un diseño de investigación no experimental de tipo transversal, ya que este tipo de diseño implicó que no se llevaron a cabo modificaciones ni manipulaciones intencionadas de las variables. En cambio, se evaluó y recolectó información sobre las variables en su entorno natural en un momento específico en el tiempo (Creswell, 2024).

Asimismo, la definición conceptual del LD se caracterizó por aprovechar el talento y las habilidades de todos los miembros de un equipo, promoviendo la colaboración, la autonomía y la toma de decisiones compartida. Así como también, la responsabilidad de liderazgo no recayó únicamente en una sola persona o posición dentro de una organización, sino que se comparte entre

múltiples individuos y niveles jerárquicos (MacBeath, 2011). La definición operacional de esta variable es que mediante un cuestionario se evaluó a la variable LD, así como también el conjunto de preguntas midió seis dimensiones como liderazgo formal, liderazgo pragmático, liderazgo estratégico, liderazgo incremental, liderazgo oportuno, liderazgo cultural. Estas magnitudes están compuestas por 45 ítems.

En cuanto al axioma conceptual de la CE: Se refirió a un conjunto de atributos y procesos que permiten que la educación cumpla con los propósitos de la sociedad, así como también necesidades individuales de los educandos (UNESCO, 2007). La definición operacional del mencionado constructo, su evaluación se realizó de acuerdo al cuestionario de CE teniendo un conjunto de preguntas que evalúan cuatro dimensiones tales como: Equidad, relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia. En conjunto, estas dimensiones presentan un total de 20 proposiciones presentado por el cuestionario (ver anexo 2).

La unidad de análisis que es la población de este estudio, estuvo conformada por 96 profesores la mencionada institución, también dicha unidad de análisis se caracterizó por tener edades entre los 28 a 58 años y en su mayoría vive en zonas urbanas y son nombrados (Baglione, 2019)

Las técnicas son los medios por los cuales se procede a recoger información necesaria sobre un fenómeno o realidad en línea con los objetivos de la investigación (Baglione, 2019). En este estudio, se empleó la técnica de la encuesta, la cual es una técnica común para recopilar datos, ya que consta de una serie de preguntas sobre una o varias variables a investigar.

Los instrumentos utilizados para esta investigación fueron el Cuestionario de LD hecho por la autora Sarmiento (2022) para la evaluación a docentes, ya que los instrumentos son medios específicos empleados en la obtención de datos, seleccionados según la metodología previamente determinada, esta prueba presenta 45 preguntas que miden las dimensiones de: LF (8 preguntas), LP (7 ítems), LE (8 ítems), LI (7 ítems), LO (8 ítems) y LC (7 ítems) (Ñaupas et al., 2019). La validez de este instrumento, indica su capacidad para evaluar con precisión la variable en cuestión, y para ello es necesario contar con la revisión y aprobación de especialistas en el área (Hernández y Mendoza, 2018). Por lo que el cuestionario de LD cuyo autor principal fue Sarmiento (2022) fue validado y revisado por 3 docentes con Doctorado en Educación con las opciones si

cumple o no cumple con el criterio en dicho instrumento, lo cual determina que este es válido para su aplicación. Con respecto a la confiabilidad, de acuerdo a los autores Hernández y Mendoza (2018) en lo referente a la confiabilidad, se refiere al nivel en que un instrumento puede ser usado o administrado en un grupo específico, siendo confiable y claro para ser respondido. Por lo tanto, tras la aplicación de 28 profesores (prueba piloto) se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.986, lo cual se interpreta como una alta confiabilidad (Anexo 4).

En base a la segunda variable se aplicó el Cuestionario de CE propuesto por el autor Ajalcriña (2022) que evalúa cuatro dimensiones, tales como la equidad (5 ítems), relevancia (5 ítems), pertinencia (6 ítems), eficacia y eficiencia (4 ítems) que tuvo en total 20 preguntas. En cuanto a la validez, se volvió a revisar y adaptar el cuestionario de CE mediante tres jueces expertos, lo cual determinaron que el cuestionario posee una alta validez por lo que el instrumento mide con precisión dicho constructo, con opciones de respuesta tipo politómica (ver anexo 3). Su confiabilidad, dicho instrumento se sometió a una prueba piloto de 28 docentes, lo cual se obtuvo un resultado de 0.962 (Alfa de Cronbach) interpretándose como una alta confiabilidad (ver anexo 4).

Se realizó esta investigación, siguiendo un procedimiento que comenzó con la solicitud de autorización a la institución educativa correspondiente. Una vez obtenido el permiso, se estableció una fecha en la administración de los instrumentos de investigación por vía Google encuesta. En esta etapa, se llevó a cabo una prueba piloto con un grupo pequeño de docentes para evaluar la fiabilidad de los instrumentos utilizados. Confirmada la fiabilidad, se programaron las fechas para administrar los enlaces de Google encuesta a la muestra del estudio.

Posteriormente, se ingresó los datos recolectados en una sábana de datos, de los cuales se empleó la fórmula estadística Rho de Spearman. Finalmente, los hallazgos de este estudio se presentaron tanto de forma descriptiva como inferencial a través de tablas con porcentajes y frecuencias, que resaltó las conclusiones obtenidas a lo largo de la investigación.

De acuerdo con el autor Devore (2021), se utilizó técnicas estadísticas para describir los datos recolectados al representar tablas con porcentajes y frecuencias. Esta etapa del análisis es esencial para entender y sustentar de manera eficaz los resultados del estudio (correlaciones entre las variables).

Durante la ejecución de este estudio, se siguió rigurosamente principios de ética fundamental, determinándose así que las encuestas son anónimas y la recolección de la información fue a través del formulario Google de manera virtual como también se solicitó el consentimiento informado.

Asimismo, se cumplió estrictamente con las pautas establecidas de la Universidad César Vallejo, se aseguró el respeto y la integridad hacia los docentes, junto con el acatamiento de las normativas éticas de la investigación. Asimismo, se siguieron adecuadamente las directrices de la séptima edición del formato APA (Guía, 2020).

En cuanto al principio de equidad, se aseguró el respeto de los derechos de todos los docentes involucrados en la evaluación, se consideró la posibilidad de imprevistos durante la implementación de los instrumentos. Esta medida se implementó con el fin de asegurar un trato justo y ético para todos los participantes, promoviendo así la equidad en su participación.

Finalmente, en el contexto de beneficencia, se adoptaron medidas para resguardar la identidad de cada participante. Esto se consiguió al evitar la recolección de información personal identificable en los instrumentos empleados, siguiendo las recomendaciones y prácticas adecuadas en investigación (López y Zuleta, 2020).

III. RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

Tabla 1

Edades de los docentes

Edad	f	%
De 28 a 40 años	29	30.2%
De 41 a 52 años	42	43.8%
De 53 a 65 años	25	26%
Total	96	100%

Nota: Resultados de la encuesta.

De acuerdo a la tabla 2 se evidenció que los docentes que tienen de 40 a 52 años son adultos a diferencia del 26% que son adultos y adultos mayores que laboran en la institución.

Tabla 2

Condición laboral de los maestros

Condición laboral	Frecuencia	Porcentaje
Nombrado	86	89.6%
Contratado	10	10.4%
Total	86	100%

Nota: Resultados de la encuesta.

Según la tabla 2 se evidenció que la mayoría de los profesores que laboran en la mencionada institución son nombrados.

Tabla 3

Años de servicio en docentes

Años de servicio	Frecuencia	Porcentaje
De 2 a 16 años	58	60,4%
De 17 a 25	32	33,3%
De 26 a 35	6	6,3%
Total	96	100%

Nota: Resultados de la encuesta.

Conforme a la tabla 3 se evidenció que la mayoría de los profesores labora de 2 a 16 años, a diferencia del 39.6% que labora entre 17 a 35 años.

Tabla 4

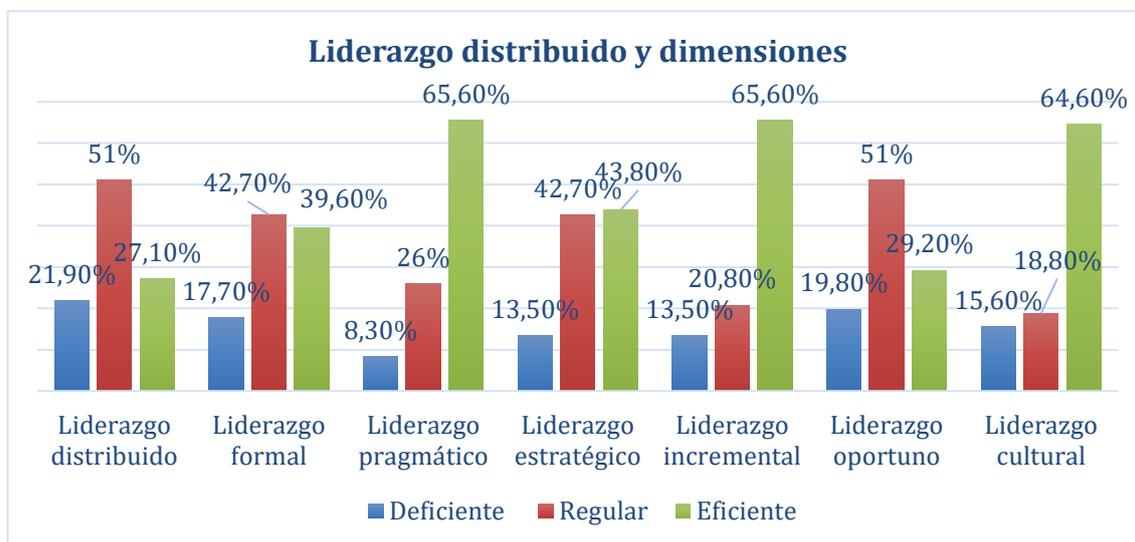
LD y dimensiones

Variable y dimensiones	Deficiente		Regular		Eficiente	
	f	%	f	%	f	%
V1: Liderazgo distribuido	21	21.9%	49	51%	26	27.1%
D1: Liderazgo formal	17	17.7%	41	42.7%	38	39.6%
D2: Liderazgo pragmático	8	8.3%	25	26%	63	65.6%
D3: Liderazgo estratégico	13	13.5%	41	42.7%	42	43.8%
D4: Liderazgo incremental	13	13.5%	20	20.8%	63	65.6%
D5: Liderazgo oportuno	19	19.8%	49	51%	28	29.2%
D6: Liderazgo cultural	15	15.6%	19	18.8%	62	64.6%
Total	Muestra f= 96 total 100%					

Nota: Resultados de la encuesta.

Figura 1

Muestra en porcentajes de la variable LD y sus dimensiones



De acuerdo a la tabla 4 y figura 1 se halló que el 21.9% de docentes tienen un LD deficiente, esto se debe a que existe falta de formación en el liderazgo, escasa comunicación y colaboración entre colegas, y una cultura escolar que no fomenta el trabajo colaborativo. Asimismo, en relación con las dimensiones del

LD, la mayoría de los docentes exhibió un LP eficaz (65.6%). Es decir, se repartieron tareas específicas ante situaciones emergentes que suelen demandarse en la institución, para ello se comparte el liderazgo por medio de responsabilidades de manera inmediata, prevaleciendo estas acciones de liderazgo sobre la visión a largo plazo. Finalmente, se observó un LI eficiente del 65.6%, lo que permite a la dirección identificar a tiempo a los líderes potenciales que surgen en el trabajo diario. Además, existe apoyo por parte de la dirección para fortalecer los nuevos liderazgos detectados, trabajando en equipo con los docentes en beneficio de la institución.

Tabla 5

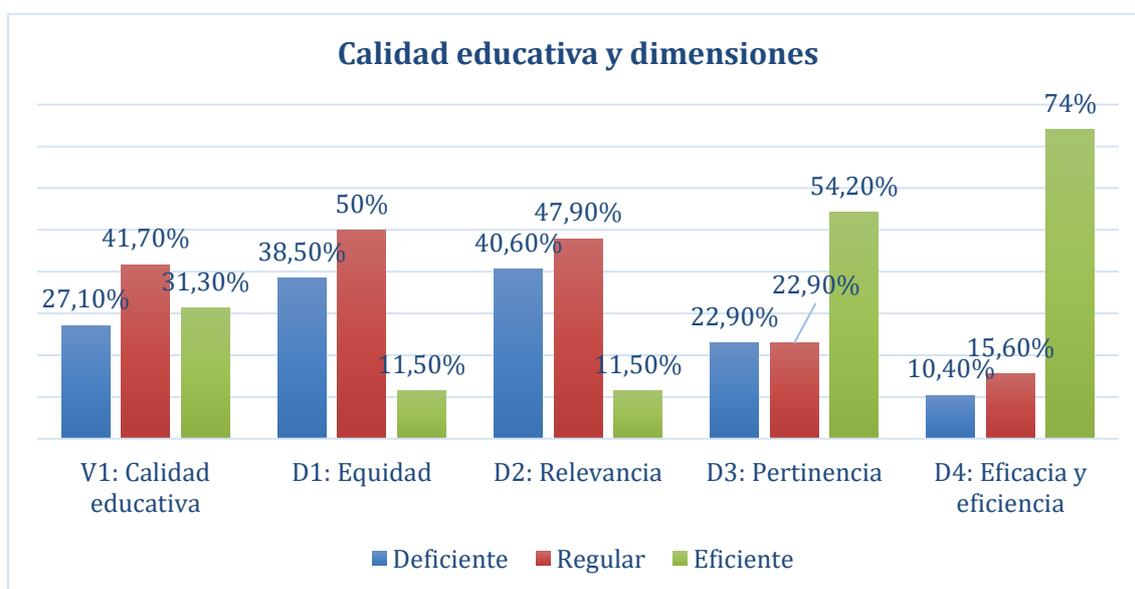
Calidad educativa y dimensiones

Variable y dimensiones	Deficiente		Regular		Eficiente	
	f	%	f	%	f	%
V2: Calidad educativa	26	27.1%	40	41.7%	30	31.3%
D1: Equidad	37	38.5%	48	50%	11	11.5%
D2: Relevancia	39	40.6%	46	47.9%	11	11.5%
D3: Pertinencia	22	22.9%	22	22.9%	52	54.2%
D4: Eficacia y eficiencia	10	10.4%	15	15.6%	71	74%
Total	Muestra f= 96 total 100%					

Nota: Resultados de la encuesta.

Figura 2

Calidad educativa y dimensiones en porcentajes



En consecuencia, a la tabla 5 y figura 2 se evidenció que en las dimensiones de equidad y relevancia existen niveles regulares, es decir la institución educativa no siempre cuentan con recursos (humanos, económicos y de infraestructura) necesarios para una educación de calidad, así como también la dicha institución permitió la interacción y condiciones necesarias para el desarrollo de los estudiantes. En las dimensiones de relevancia y efectividad se demostraron niveles eficientes, lo que significa que la institución educativa fomenta en los maestros la realización de un trabajo profesional reflexivo, crítico e innovador con sus alumnos. Además, los docentes de la mencionada institución mostraron un compromiso genuino con la mejora de su crecimiento profesional.

3.2. Análisis inferencial

3.2.1 Prueba de normalidad

H₀: Las variables y dimensiones son de distribución normal

H₁: Las variables y dimensiones NO son de distribución normal

Tabla 6

Prueba de normalidad

Variables y dimensiones	Kolmogorov Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Liderazgo distribuido	0,97	96	0,025
D1: Liderazgo formal	0,123	96	0,001
D2: Liderazgo pragmático	0,122	96	0,001
D3: Liderazgo estratégico	0,139	96	0,001
D4: Liderazgo incremental	0,117	96	0,002
D5: Liderazgo oportuno	0,104	96	0,012
D6: Liderazgo cultural	0,104	96	0,013
V2: Calidad educativa	0,156	96	0,001
D1: Equidad	0,138	96	0,001
D2: Relevancia	0,124	96	0,001
D3: Pertinencia	0,178	96	0,001
D4: Eficacia y eficiencia	0,204	96	0,001

Nota: Datos extraídos del programa SPSS

Se observó en la Tabla 6 que en la prueba de normalidad para las variables y sus dimensiones que indicaron que los datos no siguieron una distribución paramétrica. Por lo tanto, se rechazaron las hipótesis nulas de que

los datos tienen una distribución no paramétrica, debido a que la significancia fue menor a 0.05 tanto para las variables como para las dimensiones. En consecuencia, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para evaluar las hipótesis planteadas en este estudio, conforme a criterios estadísticos.

3.2.2. Pruebas de hipótesis

H₀: No existe relación entre el LD, LF, LP, LE, LI, LO, LC y la CE.

H₁: Existe relación entre el LD, LF, LP, LE, LI, LO, LC y la CE.

En este estudio se planteó como H₁ que existe relación entre el LD y la CE, así como también se planteó que existe relación entre la CE y las dimensiones de, LF, LP, LE, LI, LO, LC; por lo que se planteó como margen de error de 0.05 y un índice de confianza del 95%.

Tabla 7

Correlación las variables y dimensiones

	V1 LD	V1 D1	V1 D2	V1 D3	V1 D4	V1 D5	V1 D6
Calidad educativa de (Rho)	0,637**	0,589**	0,463**	0,579**	0,642**	0,564**	0,578**
Sig.	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
N	96	96	96	96	96	96	96

Nota: Datos extraídos del programa SPSS

Con respecto a la tabla 7 se evidenció las correlaciones entre las variables y dimensiones, hallándose correlaciones significativas (<0.05) en todos los casos, por lo tanto, se rechazaron las hipótesis nulas de este estudio, en consecuencia, de acuerdo a la tabla estadística se afirmó que existe relación significativa directa moderada entre el LD y la CE con una Rho de Spearman de 0.637, así como también existe relación directa significativa entre las dimensiones de liderazgo formal (Rho=0.589), pragmático (Rho=0.463), estratégico (Rho=0.579), incremental (Rho=0.642), oportuno (Rho=0.564), cultural (Rho=0.578) y la variable CE respectivamente.

En resumen, se afirmó que existe relación directa y significativa entre el LD con sus dimensiones y la CE.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general planteado en este estudio, se propuso determinar la relación entre el LD y la CE. Por lo que se tuvo como resultado, que si existe relación entre el LD y la CE ($Rho=0.637$; $p=0.000$). Esto implicó que la manera en que se distribuyen las responsabilidades y el liderazgo entre los docentes y otros miembros del personal de la I.E. se relaciona positivamente en la calidad de la educación que se imparte. Así como también este hallazgo proporciona evidencia sólida de que el LD es un factor crucial en la mejora de la CE, y su implementación podría ser una estrategia eficaz para las instituciones educativas que buscaron elevar sus estándares educativos.

Resultados similares se evidencian en García (2021) que realizó su investigación cuyo objetivo fue el de identificar la relación entre la CE y liderazgo en docentes de un centro educativo del país de Ecuador. Por lo que llegó también a la conclusión que existe relación entre ambas variables. Estos resultados similares en ambas investigaciones pueden explicarse por la misma base teórica utilizada y la naturaleza intrínseca de la variable LD y su relación en la CE. Tanto el estudio presente como el de García (2021) demostraron que cuando las responsabilidades y el liderazgo se comparten entre docentes y otros miembros del personal, se crea un entorno colaborativo que fomenta la innovación y la mejora continua. La correlación moderada positiva encontrada en ambos estudios sugirió que el LD no solo facilita una gestión más equitativa y eficiente de los recursos educativos, sino que también contribuye significativamente a la mejora de los resultados académicos y la satisfacción general dentro de la comunidad educativa. La consistencia de estos hallazgos en diferentes contextos geográficos subraya la universalidad y la importancia del LD como una estrategia clave para elevar los estándares de CE.

Todos estos resultados se explicaron y se respaldan con la base teórica de los autores Mendoza et al. (2023) mencionaron que el LD está relacionado con la CE debido a su capacidad para promover un entorno colaborativo y adaptable en las instituciones educativas. Este enfoque de liderazgo fomenta la participación activa de todos los miembros de la comunidad educativa, lo que facilita la implementación de innovaciones pedagógicas y la adaptación a cambios constantes. Al distribuir las responsabilidades de liderazgo, se mejora

la toma de decisiones y se fortalece el compromiso y la motivación de los docentes, lo que resulta en una mejora continua de los procesos educativos. Además, el LD contribuye a crear una cultura de inclusión y diversidad, aspectos esenciales para responder a las necesidades de una sociedad digitalmente nativa y exigente, asegurando así una educación de calidad que se ajusta a los estándares contemporáneos.

De acuerdo al objetivo específico 1 planteado en este estudio, se propuso determinar la relación entre la dimensión liderazgo formal y la CE. Por lo que se tuvo como resultado, que existe relación entre la dimensión liderazgo formal y la CE ($Rho=0.589$; $p=0.000$), lo que implicó que a medida que aumenta el liderazgo formal, también mejora la CE. Estos resultados destacaron la importancia del liderazgo formal en el ámbito educativo. Los líderes formales, a través de sus habilidades y estrategias de gestión, pueden crear un entorno que favorezca la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. La presencia de un liderazgo formal efectivo puede incluir la implementación de políticas educativas coherentes, el apoyo continuo a los docentes, y la promoción de un clima escolar positivo, todos factores que contribuyen a la mejora de la CE.

Resultados similares se evidencian en Jara (2023) que realizó una investigación sobre el LD y la gestión escolar en docentes de la ciudad de Lima, de los cuales se hallaron correlaciones entre la dimensión liderazgo formal y la gestión escolar, es decir que a medida que se incrementa los niveles del liderazgo formal, se incrementa la gestión escolar. Los resultados similares en ambas investigaciones se deben a que participaron docentes de la capital Lima, así como también en ambas investigaciones dan a conocer que la función crucial que desempeña el liderazgo formal mejora la CE. Tanto el presente estudio como el de Jara (2023) demostraron que el liderazgo formal, caracterizado por la implementación de políticas educativas coherentes, el apoyo continuo a los docentes y la promoción de un clima escolar positivo, tiene un impacto significativo en la calidad de la educación impartida. La correlación positiva encontrada sugirió que a medida que se incrementa el liderazgo formal, también mejora la gestión escolar y la CE en general.

Todos estos resultados se contrastan con la base teórica de los autores Ordoñez et al. (2020), de los cuales demuestra que el liderazgo formal, por parte de los docentes, se relacionan significativamente con la calidad y gestión

educativa. Este tipo de liderazgo que implicó no sólo la administración y gestión efectiva de las instituciones educativas, sino también la capacidad de los líderes para guiar, motivar y apoyar en la implementación de prácticas pedagógicas innovadoras y efectivas. El liderazgo formal contribuye a crear un ambiente escolar positivo y propicio para el aprendizaje, donde los docentes se sienten respaldados y capacitados para mejorar continuamente sus métodos de enseñanza. En consecuencia, esto se tradujo en una mejor CE, reflejada en el desempeño académico de los educandos y en la satisfacción general de la comunidad escolar.

De acuerdo al objetivo específico 2 planteado en este estudio, se propuso determinar la relación entre la dimensión liderazgo pragmático y la CE. Por lo que se tuvo como resultado, que existe relación entre la dimensión liderazgo pragmático y la CE ($Rho=0.463$; $p=0.000$). Estos resultados sugirieron que un incremento en el liderazgo pragmático está asociado con una mejora en la CE, aunque la relación no es tan fuerte como en las otras dimensiones. Este hallazgo sugirió que promover habilidades de liderazgo pragmático en el ámbito educativo puede ser una estrategia valiosa para las instituciones que buscan mejorar su CE.

Resultados similares encontramos en Seminario (2023) que realizó su investigación sobre el LD y el desempeño en profesores de una I.E en la provincia de Huaura, Perú. Por lo que se halló que en la dimensión de liderazgo pragmático tuvo relación el desempeño en los docentes. Estos resultados sugirieron que cuando los profesores participan en un liderazgo pragmático, sus niveles de desempeño mejoran. Los resultados similares en ambas investigaciones se explicaron que, en ambos estudios, las muestras fueron en docentes, así como también la base teórica en ambos casos se centró en modelos de liderazgo educativo que enfatizan la importancia de enfoques prácticos y adaptativos en la gestión escolar y CE.

En respuesta a estos resultados, los autores Chávez et al. (2022) que explicaron en su base teórica lo cual detalla que los líderes pragmáticos crean condiciones adecuadas para el aprendizaje, fomentan la colaboración y proporcionan dirección clara, lo que resulta en una mejora de la CE. Este tipo de liderazgo es crucial en situaciones de crisis, como la pandemia, donde se requiere adaptabilidad y soluciones prácticas para mantener y mejorar la CE en

un entorno cambiante. Así como también el liderazgo pragmático, caracterizado por un enfoque práctico y realista en la toma de decisiones y la gestión educativa, se muestra efectivo para mejorar la CE. Los líderes pragmáticos tienden a ser adaptables y enfocados en resultados tangibles, lo que puede motivar a los docentes a mejorar su desempeño y, en consecuencia, elevar la calidad de la educación.

De acuerdo al objetivo específico 3 planteado en este estudio, se propuso determinar la relación entre la dimensión liderazgo estratégico y la CE. Por lo que se tuvo como resultado, que existe relación entre la dimensión liderazgo estratégico y la CE ($Rho=0.579$; $p=0.000$). Esto significa que, en este contexto específico, el liderazgo estratégico se relaciona positivamente en la CE. Este hallazgo sugirió que fomentar el liderazgo estratégico en las instituciones educativas puede ser una estrategia valiosa para mejorar la calidad de la educación, ya que los líderes estratégicos son capaces de anticipar desafíos futuros y preparar a sus equipos para afrontarlos de manera efectiva.

Resultados similares se evidencian en Galindo et al. (2021) que estudiaron la asociación entre el LD y la gestión de conflictos en profesores de las UGEL de la capital de Lima, Perú. Por lo que se hallaron correlaciones entre la dimensión de liderazgo estratégico y la gestión de conflictos. Los resultados similares en ambas investigaciones se deben a la relación intrínseca entre el liderazgo estratégico y la mejora de la CE, observada en contextos educativos similares. En el estudio presente, se halló una correlación moderada significativa entre el liderazgo estratégico y la CE ($Rho=0.579$; $p=0.000$), sugiriendo que los líderes capaces de anticipar desafíos y preparar a sus equipos para afrontarlos de manera efectiva mejoran significativamente la CE. La población estudiada en ambos casos consistió en docentes de instituciones educativas, lo que proporciona una base común para comparar resultados. La base teórica en ambos estudios se centró en modelos de liderazgo que destacaron la importancia de una planificación a largo plazo y la capacidad de gestión proactiva para enfrentar desafíos emergentes. Los instrumentos de evaluación utilizados incluyeron cuestionarios validados y entrevistas que medían la percepción del liderazgo estratégico y su impacto en la CE.

De acuerdo a todos estos hallazgos, se explicaron y respaldaron en la base teórica del autor Rosales et al. (2023) de los cuales explicaron que el

liderazgo estratégico juega un papel crucial en la mejora de la CE. Según los autores, el liderazgo estratégico implica la planificación a largo plazo, la alineación de objetivos institucionales con recursos disponibles, y la anticipación de desafíos futuros, lo cual resulta en una educación de mayor calidad a través de una mejor gestión y dirección de los recursos educativos.

De acuerdo al objetivo específico 4 planteada, se propuso determinar la relación entre la dimensión liderazgo incremental y la CE. Por lo que se tuvo como resultado, que existe relación entre la dimensión liderazgo incremental y la CE ($Rho=0.642$; $p=0.000$). Esto significa que, en este contexto específico, el liderazgo incremental se correlaciona positivamente en la CE. Así como también un incremento en el liderazgo incremental está asociado con una mejora considerable en la CE. Este hallazgo subraya la importancia de promover y desarrollar habilidades de liderazgo incremental en los contextos educativos para lograr una educación de alta calidad.

Resultados similares se evidencian en Galindo et al. (2021) que estudiaron la asociación entre el LD y la gestión de conflictos en profesores de las UGELES de la capital de Lima, Perú. Por lo que en una de las dimensiones del LD (liderazgo colaborativo) existe relación con la gestión de conflictos. Los resultados del estudio mostraron que existe una relación significativa entre el liderazgo colaborativo y la gestión de conflictos. Esto significa que en las instituciones donde se promueve un liderazgo colaborativo, los conflictos se gestionan de manera más efectiva. Los resultados similares en ambas investigaciones se deben a la influencia positiva del liderazgo incremental en la CE, corroborada en diferentes contextos educativos. En el presente estudio, se halló una fuerte correlación entre el liderazgo incremental y la CE ($Rho=0.642$; $p=0.000$), sugiriendo que las mejoras progresivas y continuas en el liderazgo tienen un impacto significativo en la calidad de la enseñanza. La población estudiada consistió en docentes de instituciones educativas, proporcionando una base uniforme para la comparación. La base teórica en ambos estudios se centró en enfoques de liderazgo que enfatizan el desarrollo gradual y sostenido de habilidades y prácticas, promoviendo la mejora continua. Los instrumentos de evaluación utilizados incluyeron encuestas y cuestionarios validados que medían la percepción del liderazgo incremental y su impacto en la CE.

Todos estos resultados se respaldaron y explicaron en la base teórica de Farfán y Reyes (2017) exponiendo que el liderazgo incremental se centra en la implementación de mejoras continuas y pequeñas en la gestión y práctica educativa. Este enfoque permite una adaptación constante y flexible a las necesidades cambiantes del entorno educativo, dando una cultura de mejora continua. Los líderes incrementales se enfocan en identificar áreas específicas para el desarrollo y en aplicar cambios progresivos que acumulativamente resultan en una mejora significativa de la CE. Así como también se destacó que el liderazgo incremental, caracterizado por la implementación de mejoras continuas y graduales, es crucial para el ejercicio profesional de los profesores y la mejora de la CE. Este enfoque permite la adaptación constante a nuevas necesidades y retos, mejorando así los procesos educativos y el rendimiento académico de los educandos.

De acuerdo al objetivo específico 5 planteado, se propuso determinar la relación entre la dimensión liderazgo oportuno y la CE. Por lo que se tuvo como resultado, que existe relación entre la dimensión liderazgo oportuno y la CE ($Rho=0.564$; $p=0.000$). Esto sugirió que un incremento en el liderazgo oportuno está asociado con una mejora significativa en la CE. Estos resultados implicaron que los líderes oportunos pueden identificar y resolver problemas rápidamente, asegurando que los procesos educativos se mantengan eficientes y que los docentes cuenten con el apoyo necesario para desempeñarse de manera óptima.

Resultados similares se evidencian en Vinuesa (2022) tras investigar la relación del liderazgo y la CE desde la perspectiva de los docentes en una escuela ecuatoriana. Por lo que se halló que la dimensión liderazgo oportuno está relacionado con la CE. Los resultados similares en ambas investigaciones se explicaron por la relevancia del liderazgo oportuno en la mejora de la CE, observada en diferentes contextos educativos. En el presente estudio, se encontró una correlación significativa entre el liderazgo oportuno y la CE ($Rho=0.564$; $p=0.000$), sugiriendo que los líderes capaces de identificar y resolver problemas rápidamente contribuyen significativamente a la eficiencia de los procesos educativos y al apoyo docente. La población estudiada consistió en docentes de instituciones educativas, proporcionando una base común para comparar resultados. La base teórica en ambos estudios se centró en modelos

de liderazgo que enfatizan la importancia de la capacidad de respuesta rápida y efectiva ante los desafíos y necesidades emergentes en el entorno educativo. Los instrumentos de evaluación utilizados incluyeron encuestas y cuestionarios validados que medían la percepción del liderazgo oportuno y su impacto en la CE.

Todos estos hallazgos, se sustentaron y se explicaron en la teoría de los autores Chunhui et al. (2024) destacó que el liderazgo transformacional, que incluye el liderazgo oportuno, tiene un impacto significativo en la CE. Este tipo de liderazgo implicó la capacidad de los líderes para tomar decisiones efectivas en momentos críticos, respondiendo de manera adecuada a las necesidades emergentes de la institución educativa y de sus docentes.

De acuerdo a al objetivo específico 6 planteado, se propuso determinar la relación entre la dimensión liderazgo cultural y la CE. Por lo que se tuvo como resultado, que existe relación entre la dimensión liderazgo cultural y la CE ($Rho=0.578$; $p=0.000$). Por lo que a medida que aumenta el liderazgo cultural, también mejora la CE. Esto significa que, en este contexto específico, el liderazgo cultural se relacionó positivamente en la CE, así como también esta relación significativa entre el liderazgo cultural y la CE subraya la importancia de este tipo de liderazgo en las instituciones educativas. Fomentar un liderazgo cultural sólido puede ser una estrategia efectiva para mejorar la CE, ya que promueve un entorno cohesivo, respetuoso y orientado al logro de objetivos comunes.

Resultados similares se evidencian en Ayala (2017) tras analizar el LD docente de una I.E de la localidad de Bucaramanga, Colombia. Teniendo como hallazgos que el liderazgo cultural está relacionado con el desempeño en docentes y la atención de calidad. Los resultados similares en ambas investigaciones se deben a la influencia positiva del liderazgo cultural en la CE, observada en diferentes contextos educativos. En el presente estudio, se encontró una correlación moderada significativa entre el liderazgo cultural y la CE, sugiriendo que los líderes que fomentan una cultura escolar cohesiva y respetuosa contribuyen significativamente a la mejora de la CE. La población estudiada consistió en docentes de instituciones educativas, proporcionando una base común para comparar resultados. La base teórica en ambos estudios se centró en modelos de liderazgo que enfatizan la importancia de una cultura

escolar fuerte, inclusiva y orientada al logro de objetivos comunes. Los instrumentos de evaluación utilizados incluyeron encuestas y cuestionarios validados que medían la percepción del liderazgo cultural y su impacto en la CE.

Todos estos resultados se explicaron con la base teórica de los autores Maqbool et al. (2023) de los cuales se destacó que el liderazgo cultural, que promueve entornos educativos inclusivos y fomenta valores compartidos, tiene un impacto significativo en la CE. Los autores encontraron que un liderazgo cultural efectivo mejora el ambiente escolar y contribuye a la excelencia académica. Los líderes culturales ayudan a construir una identidad institucional fuerte, donde todos los miembros de la comunidad educativa se sienten orgullosos de pertenecer a la institución. Esta identidad colectiva puede impulsar el compromiso y la dedicación de los docentes hacia la mejora continua de la CE.

V. CONCLUSIONES

Se pudo concluir que existe relación entre el LD y la CE ($Rho=0.637$; $p=0.000$). Esto implicó que la manera en que se distribuyen las responsabilidades y el liderazgo entre los docentes y otros miembros del personal de la I.E. se relaciona positivamente en la calidad de la educación que se imparte.

En esta tesis se determinó que existe relación entre la dimensión liderazgo formal y la CE ($Rho=0.589$; $p=0.000$), lo que implicó que a medida que las estructuras organizacionales ejercen sus roles positivamente, también mejora la CE.

Se concluyó que existe relación entre la dimensión liderazgo pragmático y la CE ($Rho=0.463$; $p=0.000$). Por lo tanto. Estos resultados sugirieron que la asignación de tareas de liderazgo pragmático basada en el conocimiento y la experiencia de los docentes asegura que las decisiones sean informadas y fundamentadas, promoviendo un enfoque práctico y orientado a resultados positivos ante situaciones emergentes, relacionados con una mejora en la CE, aunque la relación no es tan fuerte como en las otras dimensiones.

Se pudo determinar que existe relación entre la dimensión liderazgo estratégico y la CE ($Rho=0.579$; $p=0.000$). Esto significa que, la asignación de tareas de liderazgo se realiza de manera estratégica, se consideró no solo las metas institucionales sino también las capacidades y habilidades para el trabajo en equipo permitiendo la toma de decisiones en las responsabilidades, teniendo un avance cohesionado y consistente hacia el logro de las metas educativas.

Se determinó que existe relación entre la dimensión liderazgo incremental y la CE ($Rho=0.642$; $p=0.000$). Esto significó que, en este contexto específico, los directivos generan espacios de trabajo para el desarrollo docente que es está relacionado positivamente en la CE.

En este estudio determinó que existe relación entre la dimensión liderazgo oportuno y la CE ($Rho=0.564$; $p=0.000$). Se puede concluir que la capacidad de asumir responsabilidades de liderazgo de manera inmediata asegura que siempre haya una figura de liderazgo presente cuando se requiere, lo que facilita

la gestión de situaciones imprevistas y la resolución de desafíos. Esto sugirió que un incremento en el liderazgo oportuno está asociado con una mejora significativa en la CE.

En este estudio determinó que existe relación entre la dimensión liderazgo cultural y la CE ($Rho=0.578$; $p=0.000$). Es decir que a medida que aumenta el liderazgo cultural, también mejora la CE.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomendó a la institución y a los docentes fomentar la colaboración y el trabajo en equipo mediante reuniones de planeación conjunta y grupos de talleres, así como también se recomienda delegar responsabilidades equitativamente, ofrecer desarrollo profesional continuo, mantener una comunicación efectiva, y establecer sistemas de reconocimiento. Además, es esencial realizar evaluaciones periódicas del LD e involucrar a la comunidad educativa en el proceso educativo. Estas acciones fortalecerán la práctica del LD, en su impacto positivo en la CE y el logro de un entorno de aprendizaje colaborativo y eficaz (MacBeath,2011).

Se recomendó fomentar el liderazgo formal a los docentes a través de la formación continua en habilidades de liderazgo, establecer estructuras claras de gestión y comunicación, y realizar evaluaciones periódicas del desempeño. Además, se debe promover la participación activa de los docentes en la toma de decisiones y reconocer sus logros. Estas acciones mejorarán la CE al fortalecer el liderazgo formal (MacBeath,2011).

Se recomendó implementar liderazgo pragmático hacia los docentes mediante soluciones prácticas, capacitación en gestión, creación de un ambiente flexible y evaluaciones periódicas. Estas acciones mejorarán la CE, que reflejará la relación positiva, aunque moderada entre el liderazgo pragmático y la CE observada en el estudio (MacBeath,2011).

Se recomendó a la institución y a los docentes implementar un liderazgo estratégico, enfocado en la planificación a largo plazo y la alineación de objetivos educativos con recursos disponibles. Es importante proporcionar formación continua en habilidades estratégicas, fomentar la participación en la toma de decisiones, y evaluar regularmente las estrategias para asegurar su eficacia y adaptabilidad (MacBeath,2011).

Se recomendó a la institución adoptar un enfoque de liderazgo incremental, enfocado en la implementación de mejoras continuas y progresivas. Es esencial promover la formación en habilidades de gestión incremental, establecer metas a corto y mediano plazo, y realizar evaluaciones periódicas para ajustar las

estrategias. Además, es importante reconocer y celebrar los pequeños logros para mantener la motivación y el compromiso con la mejora constante (MacBeath,2011).

Se recomendó a la institución adoptar un enfoque de liderazgo oportuno, centrado en la capacidad de tomar decisiones efectivas y rápidas ante desafíos educativos. Es crucial ofrecer formación en habilidades de liderazgo oportuno, establecer protocolos para la toma de decisiones ágiles y realizar evaluaciones regulares para ajustar estrategias. También es importante fomentar una cultura de proactividad y reconocer a aquellos que demuestran liderazgo en momentos críticos (MacBeath,2011).

Se recomendó a la institución y a los docentes promover un liderazgo cultural que refuerce valores y normas compartidas, que creará un entorno inclusivo y cohesivo. Es esencial ofrecer formación en liderazgo cultural, fomentar la participación de la comunidad educativa y celebrar la diversidad. Además, realizar evaluaciones periódicas para ajustar las estrategias culturales y reconocer los esfuerzos que contribuyen a un ambiente educativo positivo (MacBeath,2011).

REFERENCIAS

- Ajalcriña, Q. (2022). *La gestión administrativa y la CE en instituciones educativas de la UGEL 06 en el año 2022*. [Tesis de maestría]. Repositorio Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95973/Ajalcri%C3%B1a_QJI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aldoradin-Rodríguez, A. B., Flores-Castañeda, R. O., y Holguin-Álvarez, J. (2019). *Liderazgo distribuido en estudiantes de posgrado que laboran en instituciones educativas de contextos vulnerables*. *Apuntes Universitarios*, 9(3), 27–46. <https://doi.org/10.17162/au.v9i3.380>
- Avolio, B. J., & Luthans, F. (2008). *The High Impact Leader: Moments Matter in Accelerating Authentic Leadership Development*. McGraw Hill. <https://books.google.com.pe/books?id=M1NOypp4o7IC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Ayala, M. (2017). *Liderazgo distribuido en docentes de básica primaria de una institución pública de la ciudad de Bucaramanga*. [Tesis de grado]. Repositorio Universidad UNAB. <https://repository.unab.edu.co/handle/20.500.12749/2242?show=full>
- Baglione, L. (2019). *Writing a Research Paper in Political Science: A Practical Guide to Inquiry, Structure, and Methods – Softcover*. Editorial Fouth Edition. https://books.google.com.pe/books?id=jR9iBwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ViewAPI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press. https://books.google.com.pe/books/about/Leadership_and_Performance_Beyond_Expect.html?hl=es&id=NCd-QgAACAAJ&redir_esc=y
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press. https://www.academia.edu/35396287/HUMAN_CAPITAL_A_Theoretical_and_Empirical_Analysis_with_Special_Reference_to_Education_THIRD_EDITION

- Blankstein, A., Noguera, P., & Lorena, K. (2016). *Excellence through equity. Five principles of courageous leadership to guide achievement for every student*. Alexandria, VA: ASCD. <https://eric.ed.gov/?id=ED565225>
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row. <https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers?ReferenceID=895083>
- Campos-Soto, A., Trujillo-Torres, J. M., y Chaves-Barboza, E. (2019). *Liderazgo distribuido en los institutos de educación secundaria de Melilla, España*. *Revista De Ciencias Sociales*, 25(3), 42-58. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/racs/article/view/27355>
- Cauper, S. (2023). *Competencia digital docente y calidad educativa en una institución educativa pública de Ventanilla, 2023*. [Tesis de maestría]. Repositorio Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121963/Cauper_SC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cebrián, G., Mogas, J., Palau, R., & Fuentes, M. (2022). *Sustainability and the 2030 Agenda within schools: A study of school principals' engagement and perceptions*. *Environmental Education Research*, 28(6), 845–866. <https://doi.org/10.1080/13504622.2022.2044017>
- Chávez, F., y Altamirano, C. (2022). *El liderazgo pedagógico y la calidad educativa en los estudiantes de quinto grado de Educación General Básica de la Unidad Educativa "Hispano América" del cantón Ambato*. [Tesis de licenciatura]. Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/35704>
- Chunhui, L., Azar, A. S., & Ahmad, A. (2024). *The Impact of Transformational Leadership on the Work Performance of University Teachers through the Mediation of Organization Culture: Literature Review*. *UCJC Business and Society Review*, 21(1), 07. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9280590>
- Coleman, J. S. (1966). *Equality of Educational Opportunity*. U.S. Department of Health, Education, and Welfare. <http://68.77.48.18/RandD/Other/Coleman%20Report.pdf>
- Coleman, J. S. (1988). *Social Capital in the Creation of Human Capital*. *American Journal of Sociology*, 94(Suppl.), S95-S120. [https://www.bebbr.ufl.edu/sites/default/files/Coleman%20J.%20\(1988\)%20](https://www.bebbr.ufl.edu/sites/default/files/Coleman%20J.%20(1988)%20)

- Social%20Capital%20in%20the%20Cration%20of%20Human%20Capital
.pdf
- Comer, J. P. (2024). *The Comer School Development Program*. School Development Program.
<https://medicine.yale.edu/childstudy/services/community-and-schools-programs/comer/>
- Chávez-Peña, L. M., Castro-Rojas, M. C., Urquizo-Maggia, J. A., y Majo Marrufo, H. R. (2022). *Liderazgo pedagógico aplicado a la práctica docente en tiempos de crisis pandémica en Perú*. *Revista de Ciencias Sociales (Ve), Esp.* 28(5), 124-134.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28071845010>
- Creswell, J. (2024). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Editorial Sage.
https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_609332/objava_105202/fajlovi/Creswell.pdf
- Cuchillo, A. (2018). *Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones educativas del nivel inicial y primaria de la Red 09-UGEL 01- Lima Metropolitana*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28275>
- Devore, J. (2021). *Probabilidad y estadística para ingeniería y ciencias*. México DF: Cengage Learning.
https://www.academia.edu/39398549/Probabilidad_y_Estadistica_para_Ingenieria_y_Ciencias_Jay_Devore_Septima_Edicion
- Edmonds, R. (1979). *Effective Schools for the Urban Poor*. *Educational Leadership*, 37(1), 15-24.
https://files.ascd.org/staticfiles/ascd/pdf/journals/ed_lead/el_197910_edmonds.pdf
- Farfán-Cabrera, M. T., y Reyes-Adan, I. A. (2017). *Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual*. *Reencuentro. Análisis de Problemas Universitarios*, 28(73),45-61.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34056722004>
- Galaz-Moraga, E., y Verdugo-Peñaloza, A. (2023). *Liderazgo distribuido en escuelas públicas y relación con sus categorías de desempeño*.

- Cuadernos de Investigación Educativa, 14(Esp.).
<https://doi.org/10.18861/cied.2023.14.especial.3318>
- Galindo, Q., López, R., y Flores, F. (2021). *Liderazgo distribuido y gestión de conflictos en los docentes del nivel secundario: Red 4-Ugel 01, 2017*. IGOBERNANZA, 4(14), 139–171.
<https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.118>
- García, C. (2022). *Liderazgo pedagógico y calidad educativa en docentes de una institución educativa pública, UGEL 10, Chancay, Lima, 2022*. [Tesis de Magistratura]. Repositorio Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98953>
- García, L. (2021). *Liderazgo democrático y su influencia en la calidad educativa de los docentes de la escuela “José María García”, Ecuador, 2020*. [Tesis de Magistratura]. Repositorio Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63957/Garc%C3%ada_LJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- George, W. (2003). *Authentic Leadership: Rediscovering the Secrets to Creating Lasting Value*. San Francisco: Jossey-Bass, 2003.
<https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=16246>
- Guía: Normas APA Séptima 7.^a Edición 2020. (2021). *Recursos bibliográficos*. 11. https://ciencia.lasalle.edu.co/recursos_bibliograficos/11
- Hallinger, P. (2013). *A conceptual framework for systematic reviews of research in educational leadership and management*. *Journal of Educational Administration*, Vol. 51 No. 2, pp. 126-149.
https://www.researchgate.net/publication/263492422_A_conceptual_framework_for_systematic_reviews_of_research_in_educational_leadership_and_management
- Hargreaves, A., y Fullan, M. (2012). *Professional Capital: Transforming Teaching in Every School*. New York: Teachers College Press, 220 pp.
<http://identidadocente.uc.cl/documentos/18-hargreaves-a-fullan-m-2012-cap5>
- Harris, A. y Jones, M. (2011). *Professional learning communities in action*. London: Leannta Publishing.
https://www.researchgate.net/publication/281266998_Professional_Learning_as_Community

- Harris, A., y Spillane. (2008). *Distributed leadership through the looking glass*. *Administration Society (BELMAS)*, 22(1), 31–34. https://www.academia.edu/6337823/Distributed_leadership_through_the_looking_glass
- Hattie, J. (2009). *Visible learning: a synthesis of 800 meta-analyses on achievement*. Edit London and New York. https://inspirasifoundation.org/wp-content/uploads/2020/05/John-Hattie-Visible-Learning_-A-synthesis-of-over-800-meta-analyses-relating-to-achievement-2008.pdf
- Hernández, S., y Mendoza, T. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Interamericana Editores, S.A. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- IEA. (2016). *TIMSS 2015 International Results in Science*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED570893.pdf>
- Jara, E. (2023). *Gestión escolar y liderazgo distribuido en docentes de Instituciones Educativas Privadas de Lima, 2023*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/133464>
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). *Seven strong claims about successful school leadership revisited*. *School Leadership & Management*, 40:1, 5-22, DOI: 10.1080/13632434.2019.1596077. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13632434.2019.1596077>
- Lin, Q. (2022). *La relación entre el liderazgo distribuido y la innovación docente: funciones mediadoras de la autonomía docente y la colaboración profesional*. *Frente. Psicólogo*.1-11. <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2022.948152/full>
- López Vélez, L. E., & Zuleta Salas, G. L. (2020). El principio de beneficencia como articulador entre la teología moral, la bioética y las prácticas biomédicas. *Franciscanum. Revista de las Ciencias del Espíritu*, 62(174), 7-7. <http://www.scielo.org.co/pdf/frcn/v62n174/0120-1468-frcn-62-174-7.pdf>
- Lora-Loza, M. G., Loza-Fernández, W., Mucha-Hospinal, L., & Hernández-Angulo, J. (2022). *Percepción del estudiante de secundaria sobre desempeño docente y calidad educativa en tiempos COVID-19, Puno-*

- Perú. Revista De Ciencias Sociales, 28, 18-31.
<https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38821>
- Lule-Uriarte, M. N., Serrano-Mesía, M. M., & Montenegro-Cruz, N. Y. (2023). *La gestión educativa: factor clave en la calidad educacional*. Revista Científica UISRAEL, 10(3), 57–71.
<https://doi.org/10.35290/rcui.v10n3.2023.893>
- MacBeath, J. (2011). *Liderar el aprendizaje dentro y fuera de la escuela*. Editorial: Área de Educación Fundación Chile. <https://docplayer.es/70912362-Liderar-elaprendizaje-dentro-y-fuera-de-la-escuela-john-macbeath.html>
- Maqbool, S., Zafeer, H. M. I., Zeng, P., Mohammad, T., & Khassawneh, O. (2023). *The role of diverse leadership styles in teaching to sustain academic excellence at secondary level*. Frontiers in Psychology, 13, 1096151. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1096151>
- Martínez-Iñiguez, J. E., Tobón, S., López-Ramírez, E., y Manzanilla-Granados, H. M. (2020). *Calidad educativa: un estudio documental desde una perspectiva socioformativa*. Latinoamericana de Estudios Educativos, 16(1), 233–258. Recuperado a partir de <https://revistasojs.ucaldas.edu.co/index.php/latinoamericana/article/view/2296>
- Mejía-Rodríguez, D., & Mejía-Leguía, E. (2021). Assessment and educational quality: Advances, limitations and current challenges. Educare Electronic Magazine, 25(3), 702-715. <https://dx.doi.org/10.15359/ree.25-3.38>
- Mendoza-Vega, A. J., Guadamud-Muñoz, J. D., González-Araúz, R. I., Saavedra Mera, K. A., y Vera Arias, M. J. (2023). *Tendencias y perspectivas actuales del liderazgo educativo*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7(5), 9796-9805.
<https://pdfs.semanticscholar.org/746e/62a84d40b966b7511ef6f780efaa96b00462.pdf>
- Munayco, B. (2018). *Estilos de liderazgo y la gestión directiva en las Instituciones Educativas Públicas de la Red 9, Región Callao*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21486>
- Navas, G., Flores, P., Ramirez, S., Campos, R., Garcés, R. (2023). *Transformational Leadership and Educational Quality: Driving Innovation*.

- International Multiconference on Entrepreneurship, Innovation and Regional Development*. 4 (6), 1-7. https://laccei.org/LEIRD2023-VirtualEdition/papers/Contribution_139_final_a.pdf
- Noguera, P. (2016). *Excellence Through Equity: Five Principles of Courageous Leadership to Guide Achievement for Every Student*. <https://www.vassonline.org/images/vass/resources-2016-spring-conference/Pedro%20Noguera%20-%20Excellence%20Through%20Equity.pdf>
- Ñaupas, P., Valdivia, D., Palacios, V., y Romero, D. (2019). *Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Editorial de la U. https://books.google.com.pe/books?id=KzSjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- OCDE. (2020). *PISA 2018 Results (Volume V): Effective Policies, Successful Schools*. París: OCDE. <https://www.oecd.org/publications/pisa-2018-results-volume-v-ca768d40-en.htm>
- Ordoñez, C. G., Castillo-Castillo, D. C., Ordoñez-Laso, A. L., y Orbe-Guaraca, M. P. (2020). *Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano*. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4(1). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573667940012>
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. Touchstone Books/Simon & Schuster. <https://doi.org/10.1145/358916.361990>
- Queupil, J. P., y Montecinos, C. (2020). *El Liderazgo Distribuido para la Mejora Educativa: Análisis de Redes Sociales en Departamentos de Escuelas Secundarias Chilenas*. REICE. *Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y Cambio En Educación*, 18(2), 97–114. <https://doi.org/10.15366/reice2020.18.2.005>
- Rojas, B. (2024). *Gestión y calidad educativa en los docentes de educación básica, Lima – 2023. [Tesis de maestría]*. Repositorio Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/137761/Rojas_BHG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rosales-Yepes, A. A., Montes-Miranda, A., y Gamboa-Suárez, A. A. (2023). *Liderazgo eficaz para la calidad educativa y la acreditación universitaria en el Caribe colombiano*. Revista de Gestión Educativa, 41(33). <https://www.revistaespacios.com/a20v41n33/a20v41n33p09.pdf>
- Ruiz Salazar, J. M., Huaita Acha, D. M., Vásquez Tomás, M. R., y Holguín-Alvarez, J. (2022). *Percepción del liderazgo distribuido en la educación peruana*. Revista Venezolana De Gerencia, 27(7), 248-265. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.17>
- Rutter, M., Maughan, B., Mortimore, P., & Ouston, J. (1979). *Fifteen Thousand Hours: Secondary Schools and Their Effects on Children*. Harvard University Press. https://books.google.com.pe/books?id=j_7FcLrSrEQC&printsec=frontcover&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Sammons, P., Hillman, J., & Mortimore, P. (1995). *Key Characteristics of Effective Schools: A Review of School Effectiveness Research*. Office for Standards in Education. <https://eric.ed.gov/?id=ED389826>
- Sánchez, C., y Reyes, M. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Editorial San Marcos. https://www.academia.edu/78002369/METODOLOG%C3%8DA_Y_DISE%C3%91OS_EN_LA_INVESTIGACI%C3%93N_CIENT%C3%8DFICA
- Sarmiento, P. (2022). *Trabajo colaborativo y liderazgo distribuido en la Institución Educativa Virgen de Fátima de Huarmey, Ancash, 2021*. [Tesis de maestría]. Repositorio Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85346/Sarmiento_PAC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Seminario, C. (2023). *Liderazgo distribuido y desempeño docente en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura*. [Tesis de magistratura]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/8178/BO RRADOR%20LIDERAZGO%20DISTRIBUIDO%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- UNESCO. (2015). *Desglosar: el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 Educación 2030*.

https://www.buenosaires.iiep.unesco.org/sites/default/files/archivos/ODS_4_0.pdf

UNESCO. (2007). *Educación de calidad para todos: un asunto de derechos humanos*. Santiago de Chile: OREALC.

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000150272>

UNICEF. (2019). *A World Ready to Learn: Prioritizing Quality Early Childhood Education*. <https://data.unicef.org/resources/a-world-ready-to-learn-report/>

Vinueza, G. (2022). *Liderazgo directivo y calidad educativa desde la percepción docente en una Unidad Educativa Pública de Santo Domingo*. Ecuador, 2022. Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93607/Vinueza_GOM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Weber, M. (1947). *The Theory of Social and Economic Organization*. Free Press. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2233914>

ANEXOS

Anexo1 Tabla de operacionalización de las variables

Título: Liderazgo distribuido y calidad educativa en una institución educativa pública de la UGEL Ventanilla, 2024

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Niveles	Escala de medición
Liderazgo distribuido	Se caracteriza por aprovechar el talento y las habilidades de todos los miembros de un equipo, promoviendo la colaboración, la autonomía y la toma de decisiones compartida. Así como también, la responsabilidad de liderazgo no recayó únicamente en una sola persona o posición dentro de una organización, sino que se comparte entre múltiples individuos y niveles jerárquicos (MacBeath, 2011).	Sera mediante un cuestionario se evalúa la variable liderazgo distribuido, así como también el conjunto de preguntas mide cuatro dimensiones como liderazgo formal, pragmático, estratégico, incremental, oportuno y cultural. Estas magnitudes están compuestas por 45 ítems	Liderazgo formal	- Normativa - Estructura formal	Bueno: 23-30 Regular: 15.22 Deficiente: 6-14	Ordinal Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
			Liderazgo pragmático	- Inmediatez - Asignación específica	Bueno: 31-40 Regular: 21-30 Deficiente: 0-20	
			Liderazgo estratégico	-Relación con metas -Trabajo en equipo	Bueno: 27-35 Regular: 18-26 Deficiente: 0-17	
			Liderazgo incremental	-Apoyo directivo -Desarrollo formativo	Bueno: 27-35 Regular: 18-26 Deficiente: 0-17	
			Liderazgo oportuno	-Iniciativa - Oportunidad	Bueno: 31-40 Regular: 21-30 Deficiente: 0-20	
			Liderazgo cultural	-Estructura institucional -Cultura escolar	Bueno: 27-35 Regular: 18-26 Deficiente: 0-17	

Calidad Educativa	Se refiere a un conjunto de atributos y procesos que permiten que la educación cumpla con los propósitos de la sociedad, así como también necesidades individuales de los educandos (UNESCO, 2007)	su evaluación se realiza de acuerdo al cuestionario de calidad educativa teniendo un conjunto de preguntas que evalúan cuatro dimensiones tales como: Equidad, relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia. En conjunto, estas dimensiones presentan un total de 20 proposiciones presentado por el cuestionario	Equidad	- Acceso a personas - Acceso a procesos	General: Alto: 76 – 100 Medio: 48 - 75 Bajo: 20 – 47	Ordinal Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
			Relevancia	-Aprendizaje por competencias - Proyecto de vida del estudiante		
			Pertinencia	Demandas educativas - Necesidades y características de los estudiantes.		
			Eficacia y eficiencia	- Logros educativos - Acceso participativo		

Anexo 2
Cuestionario de Liderazgo Distribuido

Autora: Sarmiento (2022)
Base teórica: MacBeath (2011)

INSTRUCCIONES:

Se agradece leer atentamente y marcar con un aspa (X) la opción correspondiente a la información solicitada según sea su caso, su respuesta es **totalmente anónima** y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad, En beneficio de obtener una información efectiva y contribuir a la mejora de la productividad de las instituciones educativas.

Teniendo en cuenta que:

1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Liderazgo Formal						
1	La estructura organizacional de la escuela determina con claridad todos los puestos de liderazgo posibles					
2	Las capacidades de liderazgo que se deben ejercer están descritas claramente en roles y funciones del establecimiento					
3	El ejercicio de liderazgo es coherente con las normativas que regulan el funcionamiento de la institución.					
4	Se asignan formalmente responsabilidades de liderazgo.					
5	Existe empoderamiento en roles formales de liderazgo					
6	Existe conciencia del rol de liderazgo en directivos docentes					
7	La estructura jerárquica predomina en la toma de decisiones					
8	El liderazgo en esta institución esta explícitamente reflejado en las estructuras formales					
Liderazgo pragmático						
9	Se asignan tareas puntuales de liderazgo ante necesidades emergentes					
10	Se comparten roles de liderazgo en función de requerimientos emergentes					
11	La inmediatez en la asignación de responsabilidades de liderazgo predomina sobre la visión.					
12	Los docentes eluden responsabilidades de liderazgo directivo.					
13	Se asignan responsabilidades específicas de liderazgo.					
14	Se asignan tareas de liderazgo en función de criterios prácticos.					
15	Se asignan tareas de liderazgo con base en el conocimiento que poseen las personas.					
Liderazgo Estratégico						

16	Se cuenta con una visión clara de mediano y largo plazo que guía la asignación de roles de liderazgo.						
17	La toma de decisiones en tareas de liderazgo es prevista por el alineamiento estratégico.						
18	Se asignan tareas de liderazgo en función de las metas de mejora escolar.						
19	Se alinean capacidades de trabajar en equipo con logro de metas estratégicas						
20	Los criterios que guían el desarrollo profesional docente son más de equipos que individuales.						
21	El liderazgo es más de equipo que de individuos.						
22	Se asignan estratégicamente responsabilidades de liderazgo.						
23	En la cultura de esta institución se asume que el liderazgo está distribuido en las personas como conjunto.						
Liderazgo Incremental							
24	La dirección logra detectar con tiempo los potenciales líderes que van apareciendo en el trabajo cotidiano						
25	Existe apoyo desde la dirección para potenciar los nuevos liderazgos que se van manifestando						
26	La dirección trabaja en equipo con los docentes a favor de la institución						
27	Existen instancias formativas para desarrollar capacidades en líderes potenciales.						
28	Se generan espacios de trabajo y colaboración para los nuevos líderes que van apareciendo						
29	La dirección es capaz de "compartir" su liderazgo						
30	Se asignan tareas de liderazgo en forma gradual						
Liderazgo Oportuno							
31	Se asumen responsabilidades de liderazgo en forma oportuna.						
32	Siempre aparece un líder cuando se le necesita.						
33	El liderazgo es más bien adoptado que conferido.						
34	Los líderes formales de la institución son capaces de enfrentar desafíos y situaciones emergentes que lo requieran.						
35	Existe un alto nivel de iniciativa para liderar.						
36	Existen oportunidades en que se nota la ausencia de un líder para conducirlo.						
37	Se dan oportunidades para ceder liderazgo a sectores de la comunidad educativa.						
38	Se antepone más la oportunidad de liderar que la planificación y la asignación de roles.						
Liderazgo Cultural							
39	Se cuenta con una concepción de liderazgo común.						
40	Es natural para esta institución reconocer y apoyar los liderazgos.						
41	Las acciones propias de liderar están alojadas en la cultura organizativa						

	del establecimiento.						
42	Se ejerce el liderazgo espontáneamente.						
43	La estructura institucional se apoya en el liderazgo						
44	La estructura institucional define tareas concretas para los líderes						
45	No existe una clara delimitación entre los líderes y colaboradores en el trabajo de la institución.						

Cuestionario de Calidad Educativa

Autora: Ajalcriña (2022); Base teórica: UNESCO (2007); Adaptado y validado por: la autora de este estudio.

Preguntas	Alternativas				
Dimensión: Equidad	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1. La institución educativa cuenta con recursos (humanos, económicos y de infraestructura) en cantidad suficiente para garantizar la calidad de su desarrollo.					
2. La institución educativa permite la personalización del ambiente de aprendizaje en beneficio de los aprendizajes de los estudiantes.					
3. La institución educativa se inserta en una política de utilización de las nuevas tecnologías como un proceso para favorecer en sus estudiantes una formación democrática y de calidad.					
4. La institución educativa permite el acceso de todos los estudiantes a los servicios educativos, materiales didácticos y tecnológicos e inclusive para aquellos con menores habilidades.					
5. La institución educativa proporciona a los estudiantes en los procesos de enseñanza y aprendizaje contenidos claros y precisos.					
Dimensión: Relevancia	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
6. Los objetivos de los programas curriculares especifican adecuadamente las competencias que lograrían los estudiantes.					
7. Los programas curriculares que tiene la institución educativa tienen en cuenta los diferentes niveles de competencia por parte del estudiante.					
8. Los programas curriculares que tiene la institución educativa toman en consideración los diferentes roles que el estudiante puede desempeñar en relación a otros.					
9. La institución educativa proporciona talleres y jornadas que permiten que los estudiantes autoevalúen sus propias habilidades y aptitudes.					
10. La institución educativa lleva a cabo orientación vocacional suficiente para que los estudiantes puedan diseñar su proyecto de vida personal y profesional.					
Dimensión: Pertinencia	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
11. La institución educativa estimula a los docentes para que desarrollen una labor profesional reflexiva, crítica e innovadora con sus estudiantes.					

12. Los docentes de la institución educativa demuestran un compromiso sincero con la mejora continua de su desarrollo personal y profesional.					
13. La institución educativa considera en su propuesta pedagógica que los docentes tengan en cuenta en su desarrollo de clase la diversidad de contextos y culturas del estudiante.					
14. Los docentes de la institución educativa participan directamente en la planificación curricular que responde a necesidades formativas de los estudiantes.					
15. Los objetivos de los programas curriculares que tiene la institución educativa están vinculados con las necesidades y características de los estudiantes.					
16. Los programas curriculares que tiene la institución educativa consideran estrategias de aprendizaje flexibles en función de los diferentes intereses y formas de aprendizaje de los estudiantes.					
Dimensión: Eficacia y eficiencia	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
17. La institución educativa al finalizar los procesos de aprendizaje evalúa el grado de aprendizaje de los estudiantes en relación con los contenidos del programa curricular utilizando una variedad de técnicas evaluativas.					
18. La institución educativa evalúa el grado de aplicación práctica en el aula de los aprendizajes desarrollados por los estudiantes a lo largo del programa curricular.					
19. La institución educativa permite a todos los estudiantes el acceso abierto a los servicios y materiales según sus ritmos y formas de aprendizaje.					
20. La institución educativa al finalizar los procesos de aprendizaje permite que todos los estudiantes tengan la oportunidad de expresar su satisfacción con la calidad del servicio educativo. Esta evaluación incluye tanto los aspectos pedagógicos, tecnológicos, organizativos y de tutoría.					

Anexo 3 Validez de los instrumentos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **“Liderazgo distribuido y calidad educativa en una institución educativa pública de la UGEL Ventanilla, 2024”** La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer educativo. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Cynthia Maribel Noblecilla Saavedra
Grado profesional:	Licenciado () Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Directora
Institución donde labora:	I.E. 2035 "Carlos Chiyoteru Hiraoka"
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del cuestionario

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Calidad Educativa
Autor(es)	Ajalcriña, Q. (2022).
Procedencia:	Ajalcriña, Q. (2022). La gestión administrativa y la calidad educativa en instituciones educativas de la UGEL 06 en el año 2022. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. (LIMA - PERÚ) https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95973
Adaptación al español:	Ninguno
Administración:	Para docentes de instituciones educativas públicas de Ventanilla
Tiempo de aplicación:	20 minutos aprox.
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas de Ventanilla
Significación:	Está compuesta por 4 dimensiones y 20 ítems, cuyo objetivo fue recolectar información sobre la variable de Calidad educativa

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Calidad educativa</p> <p>se refiere a un conjunto de atributos y procesos que permiten que la educación cumpla con los propósitos y expectativas de la sociedad, así como con las necesidades individuales de los estudiantes. Para los autores, la calidad educativa no se limita únicamente a la adquisición de conocimientos, sino que abarca elementos o dimensiones más amplias que contribuyen al desarrollo integral de las personas y su preparación para enfrentar los desafíos de la vida. (Marchesi y Martín, 2014)</p> <p>Enlace: https://es.scribd.com/document/447682176/Calidad-de-la-enseñanza-en-tiempos-de-crisis-Elena-Martin-</p>	Equidad	Se refiere a la igualdad de oportunidades de acceso y participación en la educación para todos los estudiantes, independientemente de su origen socioeconómico, género, etnia u otras características personales. La equidad educativa implica garantizar que todos los estudiantes tengan acceso a una educación de calidad y que se atiendan sus necesidades individuales para lograr el éxito académico (Marchesi y Martín, 2014).

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Equidad
- Objetivos de la Dimensión: obtener información acerca de la Equidad

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Acceso a personas - Acceso a procesos	1. La institución educativa cuenta con recursos (humanos, económicos y de infraestructura) en cantidad suficiente para garantizar la calidad de su desarrollo.	1	1	1	1	
	2. La institución educativa permite la personalización del ambiente de aprendizaje en beneficio de los aprendizajes de los estudiantes.	1	1	1	1	
	3. La institución educativa se inserta en una política de utilización de las nuevas tecnologías como un proceso para favorecer en sus estudiantes una formación democrática y de calidad.	1	1	1	1	
	4. La institución educativa permite el acceso de todos los estudiantes a los servicios educativos, materiales didácticos y tecnológicos e inclusive para aquellos con menores habilidades.	1	1	1	1	
	5. La institución educativa proporciona a los estudiantes en los procesos de enseñanza y aprendizaje contenidos claros y precisos.	1	1	1	1	

- Segunda dimensión: Relevancia
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre la relevancia

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-Aprendizaje por competencias - Proyecto de vida del estudiante	6. Los objetivos de los programas curriculares especifican adecuadamente las competencias que lograrían los estudiantes.	1	1	1	1	
	7. Los programas curriculares que tiene la institución educativa tienen en cuenta los diferentes niveles de competencia por parte del estudiante.	1	1	1	1	
	8. Los programas curriculares que tiene la institución educativa toman en consideración los diferentes roles que el estudiante puede desempeñar en relación a otros.	1	1	1	1	
	9. La institución educativa proporciona talleres y jornadas que permiten que los estudiantes autoevalúen sus propias habilidades y aptitudes.	1	1	1	1	
	10. La institución educativa lleva a cabo orientación vocacional suficiente para que los estudiantes puedan diseñar su proyecto de vida personal y profesional.	1	1	1	1	

- Tercera dimensión: Pertinencia
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre la pertinencia

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Demandas educativas - Necesidades y características de los estudiantes.	11.La institución educativa estimula a los docentes para que desarrollen una labor profesional reflexiva, crítica e innovadora con sus estudiantes.	1	1	1	1	
	12. Los docentes de la institución educativa demuestran un compromiso sincero con la mejora continua de su desarrollo personal y profesional.	1	1	1	1	
	13.La institución educativa considera en su propuesta pedagógica que los docentes tengan en cuenta en su desarrollo de clase la diversidad de contextos y culturas del estudiante.	1	1	1	1	
	14.Los docentes de la institución educativa participan directamente en la planificación curricular que responde a necesidades formativas de los estudiantes.	1	1	1	1	
	15.Los objetivos de los programas curriculares que tiene la institución educativa están vinculados con Las necesidades y características de los estudiantes.	1	1	1	1	
	16.Los programas curriculares que tiene la institución educativa consideran estrategias de aprendizaje flexibles en función de los diferentes intereses y formas de aprendizaje de los estudiantes.	1	1	1	1	

- Cuarta dimensión: Eficacia y eficiencia
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre la eficacia y eficiencia

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Demandas educativas - Necesidades y características de los estudiantes.	17.La institución educativa al finalizar los procesos de aprendizaje evalúa el grado de aprendizaje de los estudiantes en relación con los contenidos del programa curricular utilizando una variedad de técnicas evaluativas.	1	1	1	1	
	18.La institución educativa evalúa el grado de aplicación práctica en el aula de los aprendizajes desarrollados por los estudiantes a lo largo del programa curricular.	1	1	1	1	
	19.La institución educativa permite a todos los estudiantes el acceso abierto a los servicios y materiales según sus necesidades de aprendizaje.	1	1	1	1	
	20.La institución educativa al finalizar los procesos de aprendizaje permite que todos los estudiantes tengan la oportunidad de expresar su satisfacción con la calidad del servicio educativo. Esta evaluación incluye tanto los	1	1	1	1	

aspectos pedagógicos, tecnológicos, organizativos y de tutoría.					
---	--	--	--	--	--

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Calidad Educativa
Objetivo del instrumento	Evaluar la calidad educativa de los docentes
Nombres y apellidos del experto	Cinthia Maribel Noblecilla Saavedra
Documento de identidad	02873995
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Maestra en Administración de Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	2035 "Carlos Chiyoteru Hiraoka"
Cargo	Docente
Número telefónico	969487349
Firma	
Fecha	24 de mayo del 2024

Firma

Mg. Cinthia M. Noblecilla Saavedra
 PROFESORA
 I.E. N° 2035 "Carlos Chiyoteru Hiraoka"

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Liderazgo distribuido y calidad educativa en una institución educativa pública de la UGEL Ventanilla, 2024” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer educativo. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Gerson Paul Cuadros Pavar
Grado profesional:	Licenciado () Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión pedagógica Formación docente Los Licenciados
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del cuestionario

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Calidad Educativa
Autor(es)	Ajalcriña, Q. (2022).
Procedencia:	Ajalcriña, Q. (2022). La gestión administrativa y la calidad educativa en instituciones educativas de la UGEL 06 en el año 2022. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. (LIMA - PERÚ) https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95973
Adaptación al español:	Ninguno
Administración:	Para docentes de instituciones educativas públicas de Ventanilla
Tiempo de aplicación:	20 minutos aprox.
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas de Ventanilla
Significación:	Está compuesta por 4 dimensiones y 20 ítems, cuyo objetivo fue recolectar información sobre la variable de Calidad educativa

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Calidad educativa</p> <p>se refiere a un conjunto de atributos y procesos que permiten que la educación cumpla con los propósitos y expectativas de la sociedad, así como con las necesidades individuales de los estudiantes. Para los autores, la calidad educativa no se limita únicamente a la adquisición de conocimientos, sino que abarca elementos o dimensiones más amplias que contribuyen al desarrollo integral de las personas y su preparación para enfrentar los desafíos de la vida. (Marchesi y Martín, 2014)</p> <p>Enlace: https://es.scribd.com/document/447682176/Calidad-de-la-enseñanza-en-tiempos-de-crisis-Elena-Martin-</p>	Equidad	Se refiere a la igualdad de oportunidades de acceso y participación en la educación para todos los estudiantes, independientemente de su origen socioeconómico, género, etnia u otras características personales. La equidad educativa implica garantizar que todos los estudiantes tengan acceso a una educación de calidad y que se atiendan sus necesidades individuales para lograr el éxito académico (Marchesi y Martín, 2014).

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Equidad
- Objetivos de la Dimensión: obtener información acerca de la Equidad

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Acceso a personas - Acceso a procesos	1. La institución educativa cuenta con recursos (humanos, económicos y de infraestructura) en cantidad suficiente para garantizar la calidad de su desarrollo.	1	1	1	1	
	2. La institución educativa permite la personalización del ambiente de aprendizaje en beneficio de los aprendizajes de los estudiantes.	1	1	1	1	
	3. La institución educativa se inserta en una política de utilización de las nuevas tecnologías como un proceso para favorecer en sus estudiantes una formación democrática y de calidad.	1	1	1	1	
	4. La institución educativa permite el acceso de todos los estudiantes a los servicios educativos, materiales didácticos y tecnológicos e inclusive para aquellos con menores habilidades.	1	1	1	1	
	5. La institución educativa proporciona a los estudiantes en los procesos de enseñanza y aprendizaje contenidos claros y precisos.	1	1	1	1	

- Segunda dimensión: Relevancia
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre la relevancia

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-Aprendizaje por competencias - Proyecto de vida del estudiante	6. Los objetivos de los programas curriculares especifican adecuadamente las competencias que lograrían los estudiantes.	1	1	1	1	
	7. Los programas curriculares que tiene la institución educativa tienen en cuenta los diferentes niveles de competencia por parte del estudiante.	1	1	1	1	
	8. Los programas curriculares que tiene la institución educativa toman en consideración los diferentes roles que el estudiante puede desempeñar en relación a otros.	1	1	1	1	
	9. La institución educativa proporciona talleres y jornadas que permiten que los estudiantes autoevalúen sus propias habilidades y aptitudes.	1	1	1	1	
	10. La institución educativa lleva a cabo orientación vocacional suficiente para que los estudiantes puedan diseñar su proyecto de vida personal y profesional.	1	1	1	1	

- Tercera dimensión: Pertinencia
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre la pertinencia

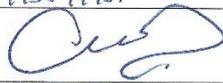
Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Demandas educativas - Necesidades y características de los estudiantes.	11.La institución educativa estimula a los docentes para que desarrollen una labor profesional reflexiva, crítica e innovadora con sus estudiantes.	1	1	1	1	
	12. Los docentes de la institución educativa demuestran un compromiso sincero con la mejora continua de su desarrollo personal y profesional.	1	1	1	1	
	13.La institución educativa considera en su propuesta pedagógica que los docentes tengan en cuenta en su desarrollo de clase la diversidad de contextos y culturas del estudiante.	1	1	1	1	
	14.Los docentes de la institución educativa participan directamente en la planificación curricular que responde a necesidades formativas de los estudiantes.	1	1	1	1	
	15.Los objetivos de los programas curriculares que tiene la institución educativa están vinculados con Las necesidades y características de los estudiantes.	1	1	1	1	
	16.Los programas curriculares que tiene la institución educativa consideran estrategias de aprendizaje flexibles en función de los diferentes intereses y formas de aprendizaje de los estudiantes.	1	1	1	1	

- Cuarta dimensión: Eficacia y eficiencia
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre la eficacia y eficiencia

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Demandas educativas - Necesidades y características de los estudiantes.	17.La institución educativa al finalizar los procesos de aprendizaje evalúa el grado de aprendizaje de los estudiantes en relación con los contenidos del programa curricular utilizando una variedad de técnicas evaluativas.	1	1	1	1	
	18.La institución educativa evalúa el grado de aplicación práctica en el aula de los aprendizajes desarrollados por los estudiantes a lo largo del programa curricular.	1	1	1	1	
	19.La institución educativa permite a todos los estudiantes el acceso abierto a los servicios y materiales según sus necesidades de aprendizaje.	1	1	1	1	
	20.La institución educativa al finalizar los procesos de aprendizaje permite que todos los estudiantes tengan la oportunidad de expresar su satisfacción con la calidad del servicio educativo. Esta evaluación incluye tanto los	1	1	1	1	

aspectos pedagógicos, organizativos y de tutoría.	tecnológicos,						
--	---------------	--	--	--	--	--	--

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Calidad Educativa
Objetivo del instrumento	Evaluar la calidad educativa de los docentes
Nombres y apellidos del experto	Gerson Paul Cuadros Paucar
Documento de identidad	40317646
Años de experiencia en el área	20
Máximo Grado Académico	Maestra
Nacionalidad	Peruana
Institución	Los Llamados
Cargo	Docente
Número telefónico	993749981
Firma	
Fecha	26/05/2024



Firma

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Liderazgo distribuido y calidad educativa en una institución educativa pública de la UGEL Ventanilla, 2024**” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer educativo. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ISDOL ACBERTO JCUA ESPINOZA
Grado profesional:	Licenciado () Maestría () Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	COORDINADOR DEL AREA DE CIENCIAS
Institución donde labora:	SE. NIÑO JESUS DE PRAGA - (ADIDO)
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del cuestionario

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Calidad Educativa
Autor(es)	Ajalcriña, Q. (2022).
Procedencia:	Ajalcriña, Q. (2022). La gestión administrativa y la calidad educativa en instituciones educativas de la UGEL 06 en el año 2022. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. (LIMA - PERÚ) https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95973
Adaptación al español:	Ninguno
Administración:	Para docentes de instituciones educativas públicas de Ventanilla
Tiempo de aplicación:	20 minutos aprox.
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas de Ventanilla
Significación:	Está compuesta por 4 dimensiones y 20 ítems, cuyo objetivo fue recolectar información sobre la variable de Calidad educativa

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Calidad educativa se refiere a un conjunto de atributos y procesos que permiten que la educación cumpla con los propósitos y expectativas de la sociedad, así como con las necesidades individuales de los estudiantes. Para los autores, la calidad educativa no se limita únicamente a la adquisición de conocimientos, sino que abarca elementos o dimensiones más amplias que contribuyen al desarrollo integral de las personas y su preparación para enfrentar los desafíos de la vida. (Marchesi y Martín, 2014) Enlace: https://es.scribd.com/document/447682176/Calidad-de-la-ensenanza-en-tiempos-de-crisis-Elena-Martin-Ortega-pdf	Equidad	Se refiere a la igualdad de oportunidades de acceso y participación en la educación para todos los estudiantes, independientemente de su origen socioeconómico, género, etnia u otras características personales. La equidad educativa implica garantizar que todos los estudiantes tengan acceso a una educación de calidad y que se atiendan sus necesidades individuales para lograr el éxito académico (Marchesi y Martín, 2014).
	Relevancia	Se relaciona con la conexión entre los contenidos curriculares y las

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Equidad
- Objetivos de la Dimensión: obtener información acerca de la Equidad

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Acceso a personas - Acceso a procesos	1. La institución educativa cuenta con recursos (humanos, económicos y de infraestructura) en cantidad suficiente para garantizar la calidad de su desarrollo.	1	1	1	1	
	2. La institución educativa permite la personalización del ambiente de aprendizaje en beneficio de los aprendizajes de los estudiantes.	1	1	1	1	
	3. La institución educativa se inserta en una política de utilización de las nuevas tecnologías como un proceso para favorecer en sus estudiantes una formación democrática y de calidad.	1	1	1	1	
	4. La institución educativa permite el acceso de todos los estudiantes a los servicios educativos, materiales didácticos y tecnológicos e inclusive para aquellos con menores habilidades.	1	1	1	1	
	5. La institución educativa proporciona a los estudiantes en los procesos de enseñanza y aprendizaje contenidos claros y precisos.	1	1	1	1	

- Segunda dimensión: Relevancia
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre la relevancia

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-Aprendizaje por competencias	6. Los objetivos de los programas curriculares especifican adecuadamente las competencias que lograrían los estudiantes.	1	1	1	1	
- Proyecto de vida del estudiante	7. Los programas curriculares que tiene la institución educativa tienen en cuenta los diferentes niveles de competencia por parte del estudiante.	1	1	1	1	
	8. Los programas curriculares que tiene la institución educativa toman en consideración los diferentes roles que el estudiante puede desempeñar en relación a otros.	1	1	1	1	
	9. La institución educativa proporciona talleres y jornadas que permiten que los estudiantes autoevalúen sus propias habilidades y aptitudes.	1	1	1	1	
	10. La institución educativa lleva a cabo orientación vocacional suficiente para que los estudiantes puedan diseñar su proyecto de vida personal y profesional.	1	1	1	1	

- Tercera dimensión: Pertinencia
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre la pertinencia

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Demandas educativas - Necesidades y características de los estudiantes.	11.La institución educativa estimula a los docentes para que desarrollen una labor profesional reflexiva, crítica e innovadora con sus estudiantes.	1	1	1	1	
	12. Los docentes de la institución educativa demuestran un compromiso sincero con la mejora continua de su desarrollo personal y profesional.	1	1	1	1	
	13.La institución educativa considera en su propuesta pedagógica que los docentes tengan en cuenta en su desarrollo de clase la diversidad de contextos y culturas del estudiante.	1	1	1	1	
	14.Los docentes de la institución educativa participan directamente en la planificación curricular que responde a necesidades formativas de los estudiantes.	1	1	1	1	
	15.Los objetivos de los programas curriculares que tiene la institución educativa están vinculados con Las necesidades y características de los estudiantes.	1	1	1	1	
	16.Los programas curriculares que tiene la institución educativa consideran estrategias de aprendizaje flexibles en función de los diferentes intereses y formas de aprendizaje de los estudiantes.	1	1	1	1	

- Cuarta dimensión: Eficacia y eficiencia
- Objetivos de la Dimensión: Información sobre la eficacia y eficiencia

Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Demandas educativas - Necesidades y características de los estudiantes.	17.La institución educativa al finalizar los procesos de aprendizaje evalúa el grado de aprendizaje de los estudiantes en relación con los contenidos del programa curricular utilizando una variedad de técnicas evaluativas.	1	1	1	1	
	18.La institución educativa evalúa el grado de aplicación práctica en el aula de los aprendizajes desarrollados por los estudiantes a lo largo del programa curricular.	1	1	1	1	
	19.La institución educativa permite a todos los estudiantes el acceso abierto a los servicios y materiales según sus necesidades de aprendizaje.	1	1	1	1	
	20.La institución educativa al finalizar los procesos de aprendizaje permite que todos los estudiantes tengan la oportunidad de expresar su satisfacción con la calidad del servicio educativo. Esta evaluación incluye tanto los	1	1	1	1	

aspectos pedagógicos, organizativos y de tutoría.	tecnológicos,				
--	---------------	--	--	--	--

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

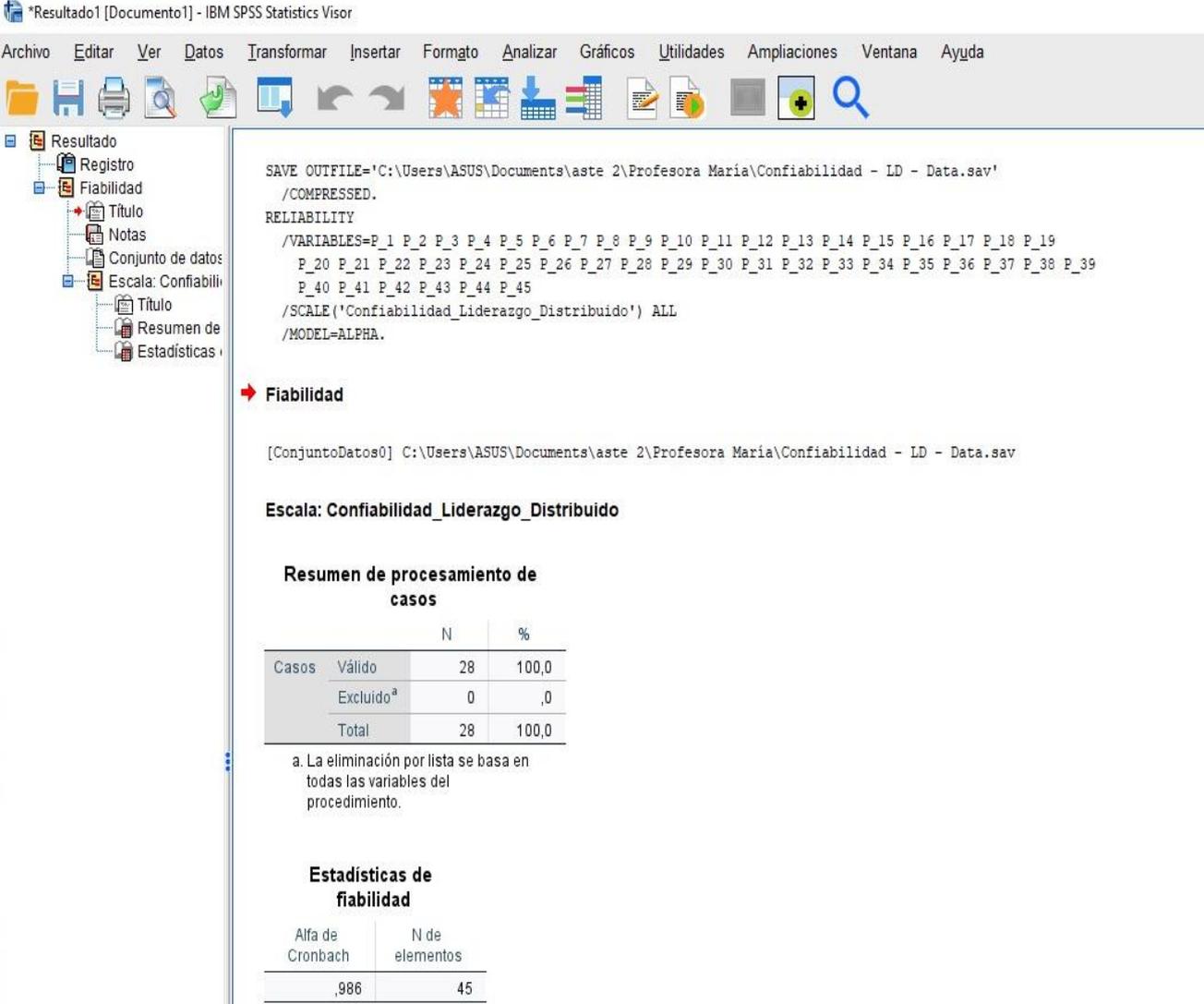
Nombre del instrumento	Cuestionario de Calidad Educativa
Objetivo del instrumento	Evaluar la calidad educativa de los docentes
Nombres y apellidos del experto	ISAAC ALBERTO IGUNA ESPINOZA
Documento de identidad	40407313
Años de experiencia en el área	MÁS DE 5 AÑOS DE DOCENCIA
Máximo Grado Académico	MAESTRÍA
Nacionalidad	PERUANA
Institución	I.E.P. NIÑO JESÚS DE PASA
Cargo	COORDINADOR DE CURSOS
Número telefónico	972784019
Firma	
Fecha	31-05-2024

Anexo 4 Confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad del Cuestionario Liderazgo Distribuido

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda



```
SAVE OUTFILE='C:\Users\ASUS\Documents\aste 2\Profesora Maria\Confiabilidad - LD - Data.sav'  
/COMPRESSED.  
RELIABILITY  
/VARIABLES=P_1 P_2 P_3 P_4 P_5 P_6 P_7 P_8 P_9 P_10 P_11 P_12 P_13 P_14 P_15 P_16 P_17 P_18 P_19  
P_20 P_21 P_22 P_23 P_24 P_25 P_26 P_27 P_28 P_29 P_30 P_31 P_32 P_33 P_34 P_35 P_36 P_37 P_38 P_39  
P_40 P_41 P_42 P_43 P_44 P_45  
/SCALE('Confiabilidad_Liderazgo_Distribuido') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

➔ **Fiabilidad**

[ConjuntoDatos0] C:\Users\ASUS\Documents\aste 2\Profesora Maria\Confiabilidad - LD - Data.sav

Escala: Confiabilidad_Liderazgo_Distribuido

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	28	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	28	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,986	45

Confiabilidad del Cuestionario Calidad Educativa

Confiabilidad - CE - Resultado.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda



- Resultado
 - Registro
 - Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: Confiabilidad
 - Título
 - Resumen de Estadísticas

RELIABILITY

```
/VARIABLES=P_1 P_2 P_3 P_4 P_5 P_6 P_7 P_8 P_9 P_10 P_11 P_12 P_13 P_14 P_15 P_16 P_17 P_18 P_19 P_20  
/SCALE('Confiabilidad_Calidad_Educativa') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

→ Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: Confiabilidad_Calidad_Educativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	28	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	28	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	20

ANEXO 5

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Liderazgo distribuido y calidad educativa en una institución educativa pública de la UGEL Ventanilla, 2024

Investigadora: Carhuas Paredes, María Dolores

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Liderazgo distribuido y calidad educativa en una institución educativa pública de la UGEL Ventanilla, 2024", cuyo objetivo es determinar la relación entre el liderazgo distribuido y la calidad educativa de una institución educativa pública de la UGEL Ventanilla, 2024. Esta investigación es desarrollada por la estudiante del programa de estudio denominado: Programa Académico De Maestría En Administración De La Educación de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

El impacto de esta investigación podría ser fundamental para fortalecer la profesionalización de los docentes de la UGEL Ventanilla, mejorar el liderazgo distribuido y la calidad educativa.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales como, edad, género, años de servicio, condición laboral y algunas preguntas en liderazgo distribuido y la calidad educativa.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará vía formulario de Google. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad Ud. tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados serán anónimos y no tiene ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre esta investigación puede contactar con la Investigadora Carhuas Paredes, María Dolores. Email: mcarhuaspa@ucvvirtual.edu.pe y asesora Mercedes Nagamine Miyashiro. Email: menagaminemiy@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Firma:

Fecha y hora:

Firma de la investigadora:



Anexo 6

Reporte de turnitin

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document area shows the following text:

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Liderazgo distribuido y calidad educativa en una institución educativa pública de la UGEL Ventanilla, 2024
TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación
AUTORA:
Carhuas Paredes, María Dolores (orcid.org/0009-0004-4144-190X)
ASESORAS:
Dra. Nagamine Miyashiro, Mercedes (orcid.org/0000-0003-4673-8601)
Mg. Flores Zuleta, Ledy Jacqueline (orcid.org/0000-0001-8115-8943)
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa
LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles
LIMA – PERÚ
2024

The right sidebar shows a similarity report with a total score of 15%. The list of sources is as follows:

Rank	Source	Similarity
1	Entregado a Universidad... Trabajo de estudiante	5%
2	repositorio ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio ucaripep... Fuente de Internet	1%
4	hd.hardile.net Fuente de Internet	1%
5	opinioness.com.ar.edu Fuente de Internet	<1%
6	névra.uco.es Fuente de Internet	<1%
7	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1%
8	es.scribd.net Fuente de Internet	<1%
9	activo.org Fuente de Internet	<1%
10	mapagfinc.co Fuente de Internet	<1%
11	msu.com Fuente de Internet	<1%
12	mapa.upi.edu.co Fuente de Internet	<1%
13	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
14	repositorioacademico... Fuente de Internet	<1%
15	www.cban.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Anexo 7
Autorización de la institución

Autorización de uso de información de empresa

Yo, Miguel Angel Zapata Panta, identificado con DNI N° 25708859, en mi calidad de director de la Institución educativa [REDACTED] con Código modular N° [REDACTED], ubicada en el distrito de [REDACTED]

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señorita María Dolores Carhuas Paredes, Identificado(s) con DNI N° **42510076** estudiante del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo:

Con la finalidad de que pueda desarrollar su () Tesis para optar el Título Profesional, () Trabajo de investigación para optar al grado de Bachiller, () Trabajo académico, () Otro Grado de Magister.

El Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- () Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa.
() Mencionar el nombre de la empresa.



[Handwritten Signature]
Lic. Miguel Zapata Panta
DIRECTOR GENERAL

Firma y sello del Representante Legal^o
DNI:

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

[Handwritten Signature]

Firma del Estudiante
DNI: 42510076