



Universidad César Vallejo

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

Maestros como líderes de cambio para mejorar la calidad en una
institución educativa privada Guayaquil, 2024

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

AUTORA:

Alvarez Alava, Sindy Stefania (orcid.org/ 0009-0004-9565-5567)

ASESORES:

Mg. Merino Flores, Irene (orcid.org/0000-0003-3026-5766)

Mg. Vélez Sancarranco, Miguel Alberto (orcid.org/0000-0002-5557-2378)

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

PIURA – PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MERINO FLORES IRENE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "MAESTROS COMO LÍDERES DE CAMBIO PARA MEJORAR LA CALIDAD EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA GUAYAQUIL, 2024", cuyo autor es ALVAREZ ALAVA SINDY STEFANIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 31 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MERINO FLORES IRENE DNI: 40918909 ORCID: 0000-0003-3026-5766	Firmado electrónicamente por: IMERINOF el 31-07- 2024 18:44:20

Código documento Trilce: TRI - 0840890



Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ALVAREZ ALAVA SINDY STEFANIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "MAESTROS COMO LÍDERES DE CAMBIO PARA MEJORAR LA CALIDAD EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA GUAYAQUIL, 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
SINDY STEFANIA ALVAREZ ALAVA CARNET EXT.: 1804889077 ORCID: 0009-0004-9565-5567	Firmado electrónicamente por: SALVAREZAL el 31-07- 2024 20:49:21

Código documento Trilce: TRI - 0840930

Dedicatoria

A Dios, mi roca eterna, por guiarme en cada paso y darme la fuerza para perseverar y alcanzar mi meta.

A mi amado esposo Froilan Gaibor, por su amor y apoyo incondicional que han sido la base en este, mi logro académico, a mi amada Mía que es el motor que enciende mi corazón en esos momentos de cansancio, gracias a todos mis familiares que con sus palabras de aliento me llenaron de motivación e inspiración para seguir adelante. Gracias por ser siempre pilar de fortaleza en mi vida recuerden siempre que este logro es nuestro.

Sindy.

Agradecimiento

Quiero agradecer a Dios por permitirme culminar esta etapa tan importante en mi vida profesional y guiarme día a día. De igual manera agradecer a la Universidad César Vallejo Escuela de Posgrado, por haberme aceptado ser parte de ella acogiéndome en su seno científico para poder estudiar mi carrera, a mis asesores de tesis Dra. Rene Merino Flores y Dr. Miguel Alberto Vélez Sancarranco por todas sus enseñanzas y conocimientos compartidos quienes estuvieron siempre apoyando para que no desmayara en mi meta planteada. Así mismo quiero agradecer a los representantes de la Unidad Educativa Particular Dr. Agustín Cueva Tamariz; quienes me brindaron todas las facilidades para la recopilación de la información.

La autora

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
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	14
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN	27
V. CONCLUSIONES.....	33
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>La calidad educativa</i>	20
Tabla 2 <i>Prueba de normalidad</i>	21
Tabla 3 <i>Resultados de la calidad educativa</i>	22
Tabla 4 <i>Resultados de la dimensión relevancia</i>	23
Tabla 5 <i>Resultados de la dimensión equidad</i>	24
Tabla 6 <i>Resultados de la dimensión eficacia</i>	25
Tabla 7 <i>Resultados de la dimensión eficiencia</i>	26

RESUMEN

El objetivo general del estudio fue determinar si los maestros como líderes de cambio mejoran la calidad en una Institución Educativa Privada Guayaquil, 2024. La metodología utilizada fue de tipo aplicada, de un enfoque cuantitativo, de un diseño experimental de alcance preexperimental, nivel explicativo, de un corte longitudinal. Con una muestra de 25 docentes. Se determina que el valor de ($\text{sig.}=015<0.05$) demuestra que el programa maestros líderes de cambio ha incrementado significativamente la relevancia. Se establece que el valor de ($\text{sig.}=017<0.05$) indica que el programa maestros líderes de cambio ha mejorado de manera significativa la equidad. Se determinó que el valor de ($\text{sig.}=022<0.05$) señala que el programa maestros líderes de cambio ha generado una mejora notable en la dimensión de eficacia. Se concluye que el valor de ($\text{sig.}=026<0.05$) indica que el programa maestros líderes de cambio ha producido una mejora significativa en la dimensión de eficiencia. Se concluye que el valor de significancia ($\text{sig.}=017<0.05$) revela que el programa maestros líderes de cambio ha mejorado de manera notable la calidad educativa en los docentes.

Palabras clave: calidad educativa, maestros líderes de cambio, relevancia.

ABSTRACT

The general objective of the study was to determine if teachers as leaders of change improve quality in a Private Educational Institution Guayaquil, 2024. The methodology used was applied, with a quantitative approach, with an experimental design of pre-experimental scope, explanatory level, of a longitudinal cut. With a sample of 25 teachers. It is determined that the value of (sig.=015<0.05) demonstrates that the teachers leaders of change program has significantly increased relevance. It is established that the value of (sig.=017<0.05) indicates that the teachers leaders of change program has significantly improved equity. It was determined that the value of (sig.=022<0.05) indicates that the teacher leaders of change program has generated a notable improvement in the effectiveness dimension. It was concluded that the value of (sig.=026<0.05) indicates that the master leaders of change program has produced a significant improvement in the efficiency dimension. It is concluded that the significance value (sig.=017<0.05) reveals that the teachers leaders of change program has significantly improved the educational quality of teachers.

Keywords: educational quality, teacher leaders of change, relevance.

I. INTRODUCCIÓN

La calidad educativa es un tema crítico, debido a su impacto fundamental en la reducción de las brechas de aprendizaje y la promoción de la equidad. Abordar eficazmente la calidad educativa requiere reconocer y adaptarse a la diversidad de estilos de aprendizaje y necesidades educativas de los estudiantes. Esto conlleva al desarrollo de prácticas pedagógicas inclusivas que no solo se centren en la transmisión de conocimientos, sino que también fomenten habilidades críticas y de pensamiento independiente (Bolaño & González, 2023). La carencia de una educación de calidad no solo perpetúa las desigualdades existentes entre estudiantes de diferentes orígenes socioeconómicos, sino que también limita su desarrollo a largo plazo. Por lo tanto, la calidad educativa es un pilar esencial para el avance y la sostenibilidad de las sociedades, ya que capacita a individuos para enfrentar desafíos complejos, mejorar la empleabilidad y contribuir al crecimiento económico.

La crisis en la calidad de los aprendizajes ha sido exacerbada significativamente por la pandemia global. Sin embargo, antes del surgimiento de COVID-19, un alarmante 53% de los niños a la edad de 10 años eran incapaces de leer y comprender un texto básico; esta cifra ha escalado a 70% en la actualidad. A pesar de los avances logrados en cuanto al acceso a la educación, no se han observado mejoras paralelas en la calidad de la enseñanza. El Informe del Banco Mundial y otras organizaciones internacionales, indican que esta tasa ha escalado del 57% al 70% en naciones de ingresos bajos y medios desde el comienzo de la pandemia. La degradación ha sido especialmente marcada en el sur de Asia meridional, donde actualmente se estima que el 78% de los niños no logra alcanzar los niveles básicos de alfabetización, frente al 60% registrado antes de la pandemia. En contraste, en África subsahariana, los aumentos en la pobreza de aprendizaje han sido menos pronunciados, en parte debido a que los períodos de cierre de escuelas en esta área fueron generalmente cortos. Sin embargo, la tasa en esta región sigue siendo alarmantemente alta, llegando al 89% (ProFuturo, 2022).

En Latinoamérica y el Caribe los sistemas educativos enfrentan desafíos significativos que se manifiestan en varias dimensiones críticas, incluyendo el acceso, la equidad, la finalización de los ciclos educativos y la calidad del aprendizaje. El estudio realizado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura

(Unesco) nos brinda un panorama de la calidad de la educación en esta región, donde la tasa de matrícula preprimaria aumentó de 74.7% a 77.5% entre 2015 y 2020, reflejando un progreso modesto, asimismo, la tasa de niños sin escolarizar en educación primaria disminuyó ligeramente de 3.2% a 2.9% en el mismo período. La proporción de estudiantes de tercer grado que alcanzan al menos competencias en su nivel mínimo en lectura ha disminuido de 58.5% a 54.6%, en matemáticas, la proporción de estudiantes en el nivel mínimo de competencia se mantuvo constante en 50.9%. El estudio también ofrece datos de una marcada desigualdad en el logro educativo según el nivel socioeconómico, donde, solo el 40% de los estudiantes que son de bajos recursos alcanza las competencias esperadas en lectura, comparado con más del 70% con el nivel social y económico más alto (Unesco, 2022).

En Ecuador, previo a la emergencia sanitaria, alrededor de 268,000 niños y adolescentes ya estaban excluidos del sistema educativo. Esta cifra preocupante aumentó durante la pandemia con aproximadamente 90,000 estudiantes adicionales que abandonaron sus estudios. Adicionalmente, se reportó que 187,277 estudiantes enfrentaban rezago escolar, reflejando serias dificultades en la continuidad educativa y en la profundización de las brechas de aprendizaje. Durante los períodos de cierre escolar, un 15% de los estudiantes indicó no haber mantenido contacto regular con sus docentes en las últimas dos semanas, evidenciando las limitaciones de la educación a distancia y la inadecuada preparación para implementar un modelo educativo no presencial efectivo. Asimismo, la crisis sanitaria impactó notablemente en la calidad del aprendizaje, con seis de cada diez estudiantes reportando que su aprendizaje se redujo desde el inicio de la pandemia (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia [Unicef], 2021).

La problemática descrita destaca la urgencia de implementar medidas correctivas y preventivas en el sistema educativo ecuatoriano. Siendo crucial que las políticas públicas se enfoquen en cerrar las brechas de acceso y calidad, mejorar las infraestructuras tecnológicas, y ofrecer apoyo psicosocial a los estudiantes.

En una institución educativa ubicada en Guayaquil, se ha identificado que la alineación de los contenidos impartidos por el personal docente no responde adecuadamente a las necesidades contemporáneas, ni a los intereses y realidades de los estudiantes. Esta discordancia entre el currículo y las necesidades de

aprendizaje efectivas crea una brecha significativa, comprometiendo la relevancia y la aplicabilidad de la educación proporcionada. Además, se ha observado una distribución desigual de atención y recursos entre los estudiantes, lo que repercute negativamente en su proceso de aprendizaje. Asimismo, se reporta una utilización ineficiente de los recursos disponibles, incluyendo el tiempo de clase, los materiales educativos y la energía del cuerpo docente. Esta gestión subóptima no solo afecta la calidad de la enseñanza, sino que también limita la capacidad de los estudiantes para alcanzar un aprendizaje significativo. A pesar de que un número considerable de estudiantes progresan académicamente, la proporción de aquellos que logran un aprendizaje de calidad y profundamente significativo es menor de lo potencialmente posible. Con la explicación de la problemática se plantea la siguiente interrogante ¿De qué manera los maestros como líderes de cambio mejoran la calidad en una Institución Educativa Privada Guayaquil, 2024?

La relevancia teórica de esta investigación radica en la adopción de teorías pertinentes que se ajustaron al contexto específico del estudio, proporcionando así un marco conceptual robusto que guio hacia la generación de nuevo conocimiento. Este conocimiento resultante fue crucial, ya que sirvió como recurso valioso para investigaciones futuras. En particular, se implementó el modelo de liderazgo en cambio educativo propuesto por Peña-Acuña (2021), y el modelo de calidad educativa de Muñoz (1992). El objetivo fue explorar cómo la influencia de los maestros líderes de cambio pudo efectivamente mejorar la calidad educativa.

La investigación considero una justificación metodológica porque se distinguió por su aplicación rigurosa de métodos científicos, utilizando un enfoque deductivo que facilito la sistematización del análisis. Se diseño un programa específico que involucro a maestros líderes de cambio, además de desarrollar un instrumento de medición que permitió recopilar datos críticos sobre la calidad educativa. Este enfoque metodológico y sus procesos fueron fundamentales para garantizar la validez y la confiabilidad del instrumento utilizado, asegurando así la integridad y la aplicabilidad de los hallazgos de la investigación.

La justificación práctica de este estudio se basó en el uso objetivo de procedimientos matemáticos para analizar los datos recogidos, lo cual fue esencial para definir estrategias y acciones que abordaron los desafíos específicos de la calidad educativa

en la institución. Además, los resultados del estudio y las herramientas pedagógicas desarrolladas fueron disponibles para ser aplicados en nuevos contextos educativos.

En términos sociales, la importancia de esta investigación se manifiesta en los beneficios directos que aporta a la comunidad educativa, especialmente a los docentes, quienes participaron activamente de este proceso. El conocimiento y las competencias adquiridas por los educadores a través de este estudio se esperó que tengan un efecto multiplicador, mejorando la calidad en la educación y, por consiguiente, beneficiando a toda la comunidad educativa involucrada.

Como objetivo general se plantea: Determinar si los maestros como líderes de cambio mejoran la calidad en una Institución Educativa Privada Guayaquil, 2024. Asimismo, se plantea los siguientes objetivos específicos: Determinar si los maestros como líderes de cambio mejoran la relevancia de la calidad en una Institución Educativa Privada Guayaquil, 2024. Determinar si los maestros como líderes de cambio mejoran la equidad de la calidad en una Institución Educativa Privada Guayaquil, 2024. Determinar si los maestros como líderes de cambio mejoran la eficacia de la calidad en una Institución Educativa Privada Guayaquil, 2024. Determinar si los maestros como líderes de cambio mejoran la eficiencia de la calidad en una Institución Educativa Privada Guayaquil, 2024.

A nivel internacional, Chile - Pérez (2022) la finalidad de la investigación es examinar las distintas perspectivas de los educadores sobre la calidad educativa y el rendimiento de los docentes. Se llevó a cabo mediante un diseño de estudio mixto, transaccional y correlacional. Los hallazgos revelan una correlación significativamente positiva entre la calidad educativa y el desempeño docente, con un coeficiente de correlación de 0.759. Adicionalmente, los docentes señalan múltiples elementos que afectan la calidad educativa aparte de su propio rendimiento. Estos incluyen el soporte técnico-pedagógico, la burocracia administrativa, evaluaciones docentes consideradas injustas, las particularidades de los estudiantes, y la capacitación docente tanto inicial como continuada.

República Dominicana - Batista et al. (2021) el propósito central de esta investigación es recomendar una estrategia fundamentada en el liderazgo transformacional para elevar la calidad educativa en una institución. Para ello, se llevó a cabo un estudio

descriptivo con enfoque mixto, en el que participaron 13 personas. Los hallazgos indican que solo un poco más del 50% de los encuestados considera que la relación entre los estudiantes, docentes y los padres de familia es positiva. No obstante, la relación entre los docentes y las autoridades escolares es percibida como negativa. Asimismo, la planificación educativa es vista como poco inoportuna o inadecuada. Menos del 50% de los encuestados tiene un conocimiento y una apropiación adecuada del proceso educativo. Finalmente, se propone una estrategia enfocada en el liderazgo transformacional, la cual es el tema central de esta investigación.

Perú - Vislao (2021) el estudio se centró en establecer la conexión entre los estilos de gestión de los directores y la calidad educativa. Con un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental y una metodología descriptiva correlacional transversal, se trabajó con una muestra de 95 participantes. El coeficiente de correlación de Pearson ($r = 0.965$) reveló una correlación positiva fuerte, permitiendo aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula. El sistema educativo del país enfrenta múltiples necesidades y desafíos que deben ser abordados de manera coherente y eficaz. Sin embargo, la principal prioridad es impulsar la reforma del sistema educativo para cambiar la motivación, la estructura y la organización escolar, buscando obtener resultados de aprendizaje significativos tanto para los estudiantes como para la sociedad en general.

Colombia - Campo et al. (2020) este estudio busca formular estrategias de enseñanza en Educación Física para escuelas de educación básica, apuntando a elevar la calidad educativa. Utiliza un enfoque cuantitativo y un diseño proyectivo, con la participación de una muestra de 30 docentes. Los resultados revelan que el 73% de los docentes identifican deficiencias en su competencia para enseñar, el 60% señala insuficiencias en los aspectos curriculares, y el 67% en las estrategias educativas aplicadas. En conclusión, una mayoría significativa de los docentes reconoce que su formación específica en Educación Física es insuficiente, lo cual subraya la necesidad de mejoras formativas en esta área.

A nivel nacional, Ecuador - Vélez et al. (2023) este estudio, centrado en el impacto de la gestión administrativa en la calidad educativa en un centro educativo en Ecuador, utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional no experimental con una muestra de 40 docentes. Los resultados destacan que el 85% de los docentes

reconoce una influencia directa y positiva de la gestión administrativa en la calidad educativa. Además, el 90% de los participantes afirma que una gestión administrativa competente es crucial para optimizar los procesos educativos y alcanzar la excelencia académica. Se concluye la importancia de priorizar una administración efectiva en las instituciones educativas para mantener altos estándares de educación, proporcionando evidencia valiosa para futuras investigaciones sobre mejora educativa.

Guayaquil - Angulo (2022) este estudio se centró en examinar la gestión de la innovación educativa como factor fundamental para lograr la calidad educativa en un centro educativo de Guayaquil, Ecuador. La metodología empleada fue de carácter positivista-cuantitativo, con un diseño no experimental, transeccional descriptivo y un soporte documental. Participaron 27 docentes en la muestra. Los resultados indican que un 88.89% de los docentes cree que la gestión directiva no cumple adecuadamente con roles de orientación, promoción y acompañamiento para mejorar la educación; un 74.08% opina que la institución no fomenta la innovación educativa necesaria para un aprendizaje de calidad dentro y fuera del aula; un 100% reconoce la necesidad urgente de mejorar la calidad educativa ofrecida; un 96.30% afirma que la gestión de la innovación educativa es crucial para alcanzar dicha calidad; y un 70.37% señala que no se proporciona formación adecuada sobre métodos de enseñanza-aprendizaje innovadores. Se concluye que mejorar la calidad educativa requiere cambios significativos y sostenidos en las prácticas de enseñanza-aprendizaje, gestionando la innovación educativa de manera continua y focalizada en el desarrollo de habilidades que permitan a los estudiantes adaptarse exitosamente a un mundo en constante cambio y globalizado.

Quito - Barba & Delgado. (2021) este estudio tiene como finalidad analizar la relación entre el liderazgo pedagógico y la gestión escolar de los directivos para determinar su impacto en la calidad educativa de las instituciones. Se realizará desde un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo correlacional, basado en el paradigma positivista. La investigación abarcó una muestra de 217 instituciones, que coincide con el número de directivos, y 374 docentes. Los resultados de la investigación muestran que los directivos con fuertes habilidades en liderazgo pedagógico tendieron a estar asociados con niveles más altos de calidad educativa, evidenciados

en un aumento promedio del 20% en los puntajes de las evaluaciones de desempeño estudiantil. Las instituciones con una gestión escolar robusta presentaron un 15% de mejora en los indicadores de rendimiento estudiantil y un 25% de incremento en la satisfacción del personal docente. Asimismo, se encontró que la combinación de un liderazgo pedagógico efectivo y una gestión escolar bien estructurada tuvo el mayor impacto positivo en la calidad educativa. Las instituciones que lograron integrar ambas dimensiones mostraron los mejores resultados, con un incremento del 30% en el desempeño académico y un 35% en la percepción de un clima escolar positivo.

Machala - Guaicha de la Cruz. (2020) este estudio fue diseñado para explorar la conexión entre el rendimiento de los docentes y la calidad educativa. Se adoptó un enfoque de investigación básica, con un alcance descriptivo correlacional y utilizando un diseño no experimental de tipo transversal. La muestra consistió en 100 docentes. Mediante un análisis descriptivo y el cálculo del coeficiente de Rho de Spearman, se obtuvo un resultado de 0.878, lo cual indica una correlación muy alta entre el desempeño docente y la calidad educativa. El valor de p fue de 0.00 ($p < 0.05$), lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula y confirma la existencia de una relación significativa entre las variables. Este hallazgo subraya la interdependencia entre la calidad de la enseñanza y la eficacia educativa en dicho establecimiento.

En el ámbito educativo los maestros líderes de cambio se identifican como educadores que poseen la capacidad y la visión para influir significativamente en la cultura de aprendizaje de sus contextos educativos. Este tipo de liderazgo implica una combinación de competencias interpersonales y estratégicas que facilitan la transformación de los entornos educativos hacia modelos más inclusivos, innovadores y efectivos en términos de aprendizaje.

Una de las teorías más prominentes sobre líderes de cambios es la teoría del liderazgo transformacional, la cual postula que los líderes inspiran y estimulan a sus seguidores para lograr objetivos excepcionales, fomentando un alto nivel de compromiso y lealtad. Estos líderes se caracterizan por cuatro componentes clave: carisma o influencia idealizada, inspiración motivadora, estímulo intelectual y atención individualizada (Bass & Avolio, 1993).

La teoría del liderazgo situacional, planteada por Hersey & Blanchard. (1969), subraya que no hay un estilo de liderazgo singular y eficaz para todas las circunstancias. Según esta teoría, los líderes de cambio deben ajustar su estilo de liderazgo de acuerdo con la madurez y competencia de sus seguidores, así como de la naturaleza del cambio que se enfrenta. Esto implica que un líder puede ser directivo en un contexto y participativo en otro, dependiendo de las necesidades y capacidades de su equipo.

El maestro líder en cambio es un docente que, además de su función educativa tradicional, asume un papel activo y proactivo en la comunidad, siendo un agente de transformación social y educativa (Fuenmayor de González & Guerra, 2008a). Este rol conlleva no solo la transmisión de conocimientos, sino también la promoción de valores, competencias y comportamientos que impulsen el desarrollo integral de los estudiantes (Díaz, 2009). La importancia del maestro líder en cambio radica en su capacidad para influir positivamente en la comunidad, fomentando el progreso sostenible, la implicación ciudadana y la cohesión social (Fuenmayor de González & Guerra, 2008b). Además, contribuye a la mejora de la calidad educativa al implementar prácticas pedagógicas innovadoras y centradas en el contexto sociocultural de sus alumnos (Bonnet, 2015). Al asumir este rol, el maestro se convierte en un modelo a seguir, inspirando a sus estudiantes a alcanzar su máximo potencial y motivando a la comunidad a involucrarse en el proceso educativo (Chambi et al., 2022).

Este tipo de líder debe poseer cualidades como carisma y confianza, visión y creatividad, empatía y comprensión, responsabilidad y compromiso (Gotopo et al., 2024), y una excelente capacidad de comunicación (Cueva et al., 2022). Estas cualidades le permiten facilitar la transformación social, mejorar la calidad educativa, fomentar la cohesión comunitaria y promover el desarrollo profesional de los docentes (Taris et al., 2023). Entre sus habilidades destacan el liderazgo situacional, la gestión de proyectos, la colaboración, la gestión de conflictos y la innovación pedagógica (Ramírez, 2004). Estas habilidades le capacitan para adaptarse a las necesidades del contexto, planificar y ejecutar proyectos educativos, fomentar la colaboración, mediar eficazmente en conflictos y diseñar prácticas pedagógicas innovadoras que respondan a los contextos y necesidades de los estudiantes (Lázaro & Hernández,

2020). Al integrar estos elementos, el maestro líder no sólo transforma su entorno inmediato, sino que también contribuye al desarrollo de una sociedad más equitativa (Maureira & Rojas, 2013).

Para guiar el estudio de los maestros líderes de cambio nos guiaremos con en el modelo de líder de cambio global propuesto por Peña-Acuña (2021) quien refiere que este se caracteriza por su habilidad para influir y guiar a otros hacia transformaciones significativas dentro de una organización o comunidad. Este tipo de liderazgo es esencial en contextos donde se requiere adaptación y respuesta a condiciones dinámicas o desafiantes. Los líderes de cambio son proactivos, visionarios y capaces de motivar a otros para alcanzar objetivos comunes que implican mejoras o cambios estructurales.

Dimensiones del líder de cambio: Visión global: Los líderes de cambio poseen una visión global que les permite anticipar tendencias y desafíos futuros. Esta visión se caracteriza por una comprensión holística del entorno operativo de la organización, incluyendo factores económicos, sociales, tecnológicos y políticos que pueden influir en su desarrollo y sustentabilidad (Peña-Acuña, 2021). Los maestros líderes de cambio demuestran una comprensión profunda de los desafíos globales y locales en la educación. Integran esta visión en su práctica docente para preparar a los estudiantes no solo académicamente, sino también como ciudadanos globales responsables y conscientes.

Estrategias participativas: Implementan estrategias participativas que fomentan la colaboración y la inclusión de todos los miembros de la organización. Este enfoque asegura que durante la toma de decisiones se consideren y tomen en consideración las perspectivas o punto de vista de los demás miembros, lo cual enriquece la planificación y ejecución de proyectos y fortalece el compromiso y la cohesión interna (Peña-Acuña, 2021). Estos líderes utilizan estrategias que fomentan la colaboración de sus estudiantes dentro de los procesos de aprendizaje. Promueven un ambiente de aula en el que cada estudiante tiene la oportunidad de contribuir, lo que refuerza su sentido de pertenencia y aumenta su motivación por aprender.

Actitud positiva: Mantienen una actitud positiva y constructiva, incluso frente a obstáculos y desafíos. Esta actitud es contagiosa y vital para mantener la moral alta

y promover una cultura organizacional resiliente y optimista, esenciales para las iniciativas de cambio (Peña-Acuña, 2021). Los maestros líderes de cambio mantienen una actitud positiva y resiliente ante los desafíos, lo cual es crucial para modelar la resiliencia ante los estudiantes. Su enfoque optimista frente a los obstáculos sirve como un poderoso ejemplo de cómo enfrentar las adversidades con una perspectiva constructiva.

Generación de cambio: Son catalizadores de cambio, no solo ideando y planificando nuevas direcciones, sino también asegurando su implementación efectiva. Esto implica liderar por el ejemplo, ser flexible y adaptativo ante la retroalimentación y los resultados, y ajustar las estrategias según sea necesario para alcanzar los objetivos deseados (Peña-Acuña, 2021). Los maestros líderes de cambio se encuentran comprometidos con la mejora continua, lideran por el ejemplo para instaurar cambios significativos que mejoren los resultados de aprendizaje y bienestar de los estudiantes. Son agentes de cambio que no temen implementar nuevas ideas y enfoques para mejorar su entorno educativo.

La epistemología de la calidad educativa se centra en el análisis y comprensión de los principios, métodos y fundamentos que determinan y evalúan la efectividad de los sistemas educativos (Urías & Cabrera, 2019). Este campo de estudio examina la naturaleza del conocimiento y las prácticas pedagógicas que contribuyen al desarrollo de competencias y habilidades en los estudiantes. Asimismo, investiga los indicadores y criterios utilizados para medir el éxito educativo, tales como el rendimiento académico, la equidad, la accesibilidad y la relevancia del currículo (Martínez-Iñiguez et al., 2020). La calidad educativa también abarca el estudio de las políticas educativas, la formación del profesorado y la gestión escolar, buscando identificar y promover las mejores prácticas que garanticen una educación integral y de alta calidad para todos los estudiantes. En síntesis, la epistemología de la calidad educativa proporciona una base teórica para la mejora continua del proceso educativo, integrando perspectivas tanto cuantitativas como cualitativas para ofrecer una visión holística y rigurosa del fenómeno educativo.

Lave & Wenger (1991) desarrollaron la teoría del aprendizaje situado, que enfatiza la relevancia del ambiente social y cultural en el proceso de adquisición de conocimientos. Esta teoría sugiere que la calidad educativa depende de la

participación activa y relevante de los alumnos en comunidades de práctica, donde el aprendizaje es contextual y colaborativo. Esta teoría se centra en la mejora continua de todos los procedimientos educativos mediante la implicación activa de todos los miembros del ámbito educativo. La implementación de los fundamentos de la administración de calidad total en las instituciones educativas tiene como objetivo garantizar que todos los aspectos del proceso educativo, desde la administración hasta la enseñanza, contribuyan a alcanzar la excelencia educativa (Sallis, 2002).

Bronfenbrenner (1979) propuso la teoría ecológica del desarrollo humano, que destaca la influencia de múltiples sistemas ambientales en el desarrollo y aprendizaje de los individuos. En el ámbito educativo, esta teoría subraya la importancia de considerar factores como la familia, la comunidad, y las políticas educativas al evaluar la calidad de la educación.

La calidad educativa se describe como un grado superior en la realización de los objetivos institucionales de las entidades educativas (Muñoz et al., 2022). Esta calidad no se limita únicamente a los resultados académicos, sino que también abarca la conservación de la historia y cultura, el progreso económico y el desarrollo de la sociedad (Bodero, 2015). Además, abarca varios aspectos como el proceso de enseñanza-aprendizaje, el funcionamiento de los centros educativos y el sistema educativo en su integridad, incluyendo a estudiantes, docentes, administrativos y directivos (Martínez et al., 2016). La calidad educativa implica el establecimiento de un conjunto propio de normas y sanciones alineadas con los organismos nacionales e internacionales y demanda la recopilación de evidencias para cumplir con los estándares e indicadores establecidos por dichos organismos (Martínez et al., 2020).

Las cualidades de la calidad educativa incluyen la contribución a la sociedad, procesos efectivos de enseñanza-aprendizaje, funcionamiento escolar eficiente, y el desarrollo integral de los componentes del sistema educativo (Farfán & Reyes, 2017). La calidad educativa está determinada por factores humanos, científicos, culturales, tecnológicos, políticos y económicos (Avendaño et al., 2016). Estos elementos incluyen la capacitación y formación del personal docente, la planificación de la enseñanza, la disponibilidad y el uso efectivo de los recursos educativos y tecnológicos, la relevancia de los programas educativos en relación con la realidad

social, y la suficiencia de recursos financieros e infraestructura adecuada (Escribano, 2018).

El objetivo de la calidad educativa es garantizar que las instituciones educativas cumplan de manera eficiente su misión y visión, ofreciendo una educación que capacite a los estudiantes para ser autónomos, identificar sus proyectos de vida y realizar innovaciones en sus campos de estudio (Martin, 2018). La calidad educativa es crucial porque permite la regulación y evaluación de las instituciones educativas, influye en la formulación y ejecución de políticas educativas, promueve el desarrollo integral de los estudiantes, y fomenta una filosofía de mejora continua que incide positivamente en la enseñanza y el aprendizaje, asegurando que la educación se mantenga relevante y efectiva en un mundo cambiante (Delgado Montoya William, 2007).

La calidad educativa se refiere al sistema educativo y su capacidad para cumplir con las funciones y expectativas sociales asignadas, proporcionando un aprendizaje significativo y relevante que contribuya al desarrollo integral del estudiante. Este concepto abarca la totalidad de experiencias educativas, incluyendo la enseñanza, el currículo, la administración, y los servicios de apoyo, asegurando que estos componentes trabajen de manera cohesiva para facilitar el mejor resultado posible para todos los estudiantes (Muñoz, 1992). Dimensiones de la Calidad Educativa: Relevancia: La educación debe estar alineada con las expectativas y necesidades presentes en la sociedad y los estudiantes. Esto implica un currículo que prepare a los estudiantes no solo para los retos actuales sino también para futuros desafíos profesionales y personales, fomentando habilidades críticas y adaptativas (Muñoz, 1992). Equidad: La equidad en la educación asegura que todos los estudiantes tengan acceso a oportunidades educativas de calidad sin discriminación. Esto incluye la adaptación de los recursos y métodos de enseñanza para apoyar a los estudiantes de diversos contextos socioeconómicos, culturales y con necesidades especiales (Muñoz, 1992). Eficacia: La eficacia educativa se define por los objetivos alcanzados y que se encuentran establecidos en la educación, lo que se manifiesta en los logros de los estudiantes. Esto abarca la obtención de competencias esenciales, la adquisición de conocimientos relevantes y el fomento de habilidades personales y sociales, todas las cuales son fundamentales para el éxito futuro (Muñoz, 1992). Eficiencia: Significa emplear de manera ideal los recursos que se encuentran

disponibles para alcanzar de manera óptima los resultados posibles en educación. La eficiencia se evalúa no solo en términos de reducción de costos, sino también en cómo se maximizan los resultados mediante una administración eficaz, la innovación y el perfeccionamiento constante de los procesos educativos (Muñoz, 1992).

Hipótesis general: Los maestros como líderes de cambio mejoran significativamente la calidad en una Institución Educativa Privada Guayaquil, 2024.

II. METODOLOGÍA

La esencia de esta investigación radica en su naturaleza aplicada. No se trató simplemente de teorizar, sino de llevar las teorías a la práctica (Carrasco, 2019), resolviendo problemas educativos concretos y específicos. Este tipo de investigación se focalizó en desarrollar soluciones que pueden ser implementadas directamente en las escuelas. Los resultados buscaron tener una aplicabilidad inmediata, proporcionando herramientas y estrategias que maestros y administradores puedan utilizar para generar un impacto positivo.

El enfoque utilizado fue el cuantitativo que se convirtió en una herramienta esencial para explorar y entender las complejas dinámicas de la calidad en la educación. Este enfoque no solo se centró en los números, sino que también evaluó de manera objetiva y precisa el impacto de las intervenciones de liderazgo en la calidad educativa.

El diseño fue experimental porque se manipularon variables (Ñaupas et al., 2023) y su alcance elegido fue preexperimental, específicamente un diseño de pretest y posttest con un solo grupo. Este enfoque implicó evaluar a los maestros antes y después de la implementación de la intervención de liderazgo. Sin utilizar un grupo de control, este diseño ha permitido observar los cambios directamente, proporcionando datos precisos del efecto que la capacitación en liderazgo tuvo sobre los maestros.

El alcance explicativo de esta investigación fue más allá de la simple medición de los efectos de las intervenciones. Sino que analizó las dinámicas de cambio para entender cómo las intervenciones en liderazgo transformaron el ambiente educativo, mejorando las prácticas pedagógicas y la calidad educativa.

El estudio adoptó un diseño longitudinal, recolectando y analizando datos a lo largo de un período extendido para capturar la evolución y el impacto duradero de las intervenciones. Esta metodología permitió el seguimiento continuo del progreso, observando los cambios en las competencias de liderazgo y la calidad educativa. Además, se evaluó la sostenibilidad de las mejoras observadas, identificando si se mantuvieron a lo largo del tiempo y bajo diferentes condiciones, lo que fue crucial para la implementación de políticas educativas duraderas. Por último, la identificación de tendencias a largo plazo, que lograron no ser evidentes en estudios de corto plazo,

han proporcionado una visión más completa y dinámica de cómo las intervenciones en liderazgo afectaron el sistema educativo.

A continuación, se detalla el diseño:

Grupo	Pretest	Experto	Postest
Docentes	O1	Programa	O2

Dónde:

G = Docentes

O₁= Pretest

X = Programa

O₂= Postest

De acuerdo con Peña-Acuña (2021) refiere que este se caracteriza por su habilidad para influir y guiar a otros hacia transformaciones significativas dentro de una organización o comunidad. Este tipo de liderazgo es esencial en contextos donde se requiere adaptación y respuesta a condiciones dinámicas o desafiantes. Los líderes de cambio son proactivos, visionarios y capaces de motivar a otros para alcanzar objetivos comunes que implican mejoras o cambios estructurales. Se presentan las siguientes dimensiones: Visión global: Los líderes de cambio poseen una visión global que les permite anticipar tendencias y desafíos futuros. Esta visión se caracteriza por una comprensión holística del entorno operativo de la organización, incluyendo factores económicos, sociales, tecnológicos y políticos que pueden influir en su desarrollo y sustentabilidad (Peña-Acuña, 2021). Los maestros líderes de cambio demuestran una comprensión profunda de los desafíos globales y locales en la educación. Integran esta visión en su práctica docente para preparar a los estudiantes no solo académicamente, sino también como ciudadanos globales responsables y conscientes. Estrategias participativas: Implementan estrategias participativas que fomentan la colaboración y la inclusión de todos los miembros de la organización. Este enfoque asegura que durante la toma de decisiones se consideren y tomen en consideración las perspectivas o punto de vista de los demás miembros, lo cual enriquece la planificación y ejecución de proyectos y fortalece el compromiso y la cohesión interna (Peña-Acuña, 2021). Estos líderes utilizan estrategias que fomentan

la colaboración de sus estudiantes dentro de los procesos de aprendizaje. Promueven un ambiente de aula en el que cada estudiante tiene la oportunidad de contribuir, lo que refuerza su sentido de pertenencia y aumenta su motivación por aprender. Actitud positiva: Mantienen una actitud positiva y constructiva, incluso frente a obstáculos y desafíos. Esta actitud es contagiosa y vital para mantener la moral alta y promover una cultura organizacional resiliente y optimista, esenciales para las iniciativas de cambio (Peña-Acuña, 2021). Los maestros líderes de cambio mantienen una actitud positiva y resiliente ante los desafíos, lo cual es crucial para modelar la resiliencia ante los estudiantes. Su enfoque optimista frente a los obstáculos sirve como un poderoso ejemplo de cómo enfrentar las adversidades con una perspectiva constructiva. Generación de cambio: Son catalizadores de cambio, no solo ideando y planificando nuevas direcciones, sino también asegurando su implementación efectiva. Esto implica liderar por el ejemplo, ser flexible y adaptativo ante la retroalimentación y los resultados, y ajustar las estrategias según sea necesario para alcanzar los objetivos deseados (Peña-Acuña, 2021). Los maestros líderes de cambio se encuentran comprometidos con la mejora continua, lideran por el ejemplo para instaurar cambios significativos que mejoren los resultados de aprendizaje y bienestar de los estudiantes. Son agentes de cambio que no temen

La calidad educativa se refiere al sistema educativo y su capacidad para cumplir con las funciones y expectativas sociales asignadas, proporcionando un aprendizaje significativo y relevante que contribuya al desarrollo integral del estudiante. Este concepto abarca la totalidad de experiencias educativas, incluyendo la enseñanza, el currículo, la administración, y los servicios de apoyo, asegurando que estos componentes trabajen de manera cohesiva para facilitar el mejor resultado posible para todos los estudiantes (Muñoz, 1992). El autor menciona las siguientes dimensiones: Relevancia: La educación debe estar alineada con las expectativas y necesidades presentes en la sociedad y los estudiantes. Esto implica un currículo que prepare a los estudiantes no solo para los retos actuales sino también para futuros desafíos profesionales y personales, fomentando habilidades críticas y adaptativas (Muñoz, 1992). Equidad: La equidad en la educación asegura que todos los estudiantes tengan acceso a oportunidades educativas de calidad sin discriminación. Esto incluye la adaptación de los recursos y métodos de enseñanza para apoyar a los estudiantes de diversos contextos socioeconómicos, culturales y con necesidades

especiales (Muñoz, 1992). Eficacia: La eficacia educativa se define por los objetivos alcanzados y que se encuentran establecidos en la educación, lo que se manifiesta en los logros de los estudiantes. Esto abarca la obtención de competencias esenciales, la adquisición de conocimientos relevantes y el fomento de habilidades personales y sociales, todas las cuales son fundamentales para el éxito futuro (Muñoz, 1992). Eficiencia: Significa emplear de manera ideal los recursos que se encuentran disponibles para alcanzar de manera óptima los resultados posibles en educación. La eficiencia se evalúa no solo en términos de reducción de costos, sino también en cómo se maximizan los resultados mediante una administración eficaz, la innovación y el perfeccionamiento constante de los procesos educativos (Muñoz, 1992).

Se considero una población muestral debido a que en la institución se cuenta solo con 25 docentes habilitados y que cumplen con las condiciones o características para participar de la muestra.

De acuerdo a los criterios de inclusión se mencionan los siguientes: Docentes que laboran en la institución con un mínimo de 6 meses de antigüedad. Docentes que autoricen y se comprometan su participación en el estudio.

En tanto a los criterios de exclusión: Docentes que dejen de laborar en la institución durante la aplicación del programa o instrumento. Docentes que se ausenten por permisos o problemas de salud.

Considerando que es el investigador quien tuvo el manejo de la muestra se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia que fue donde prevalece la experiencia para establecer quienes participaban de la muestra, asimismo, se utiliza este tipo de muestreo cuando las poblaciones se convierten en la muestra por criterio del investigador.

Para precisar detalles y comportamientos de la muestra se utilizó la técnica de la encuesta que permitió conocer la percepción sobre un tema específico. En el estudio se aplicó para conocer que pensaban los docentes sobre la calidad en la educación. De la variable independiente se elaboró un programa denominado "Catalizadores Educativos: Maestros Líderes del Cambio" que nació de la necesidad de reimaginar y revitalizar la educación contemporánea. En un mundo que está en continuo cambio, donde los retos sociales, tecnológicos y pedagógicos se presentaron de manera

acelerada, los maestros jugaron un papel crucial como agentes de cambio. Este programa tuvo como objetivo principal capacitar a los docentes para que adopten roles de liderazgo, desarrollando competencias que les permitieran no solo adaptarse a los cambios, sino también anticiparlos y liderar iniciativas innovadoras en sus comunidades educativas. A través de módulos especializados en desarrollo profesional, innovación pedagógica y uso de tecnología educativa, se buscó empoderar a los maestros para que fueran promotores activos de un aprendizaje dinámico y relevante.

Respecto a la variable dependiente se elaboró un cuestionario de la calidad educativa, este instrumento conto con opciones de respuesta y una cantidad de 20 ítems ha permitido conocer la percepción de los docentes sobre la calidad en la educación, en este sentido, se les dio un tiempo de 25 minutos para responderlo. Asimismo, para que estos instrumentos fueran confiables en su aplicación y sirvieran como herramientas pedagógicas en otros estudios, se aplicó una prueba piloto que nos ha permitido establecer la confiabilidad con un valor de ,820 lo que indica una muy buena fiabilidad, de igual manera, se recurrió a la revisión de tres expertos quienes evaluaron el instrumento, las preguntas y determinaron bajo ciertos criterios como relevancia, coherencia entre otros si fue válido para ser aplicado.

Se realizo un análisis descriptivo donde se utilizó la estadística descriptiva para establecer en qué nivel se encontraban la variable de estudio. Asimismo, se aplicó Shapiro-Wilk para determinar mediante procesos estadísticos como se distribuían los datos. Una vez determinado este proceso se utilizó la estadística inferencial donde los datos del primer momento de aplicación y después de aplicarse el programa se analizaron para determinar qué efectos generaron en la variable que represento el problema en la investigación.

El estudio se fundamentó en un compromiso ético sólido, asegurando que cada paso del proceso investigativo fuera justo y respetuoso. Desde el inicio, se garantizó que todos los participantes comprendieran plenamente su implicación mediante un consentimiento informado claro y detallado. Se implementaron medidas que garantizaron la privacidad de la información recolectada, asegurando que la confidencialidad sea una prioridad inquebrantable. Además, se promovió una distribución equitativa de los beneficios resultantes, asegurando que los hallazgos beneficiaran a todos los involucrados de manera justa. Este enfoque ético no sólo

valido la investigación, sino que también creo una base confiable y respetada para futuras innovaciones en la educación matemática, elevando los estándares de responsabilidad y respeto en el ámbito educativo.

III. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1

La calidad educativa

Variables	Prueba	Alto		Medio		Bajo		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
La calidad educativa.	Pre/test	5	20%	0	0%	20	80%	25	100%
	Pos/test	22	88%	0	0%	3	12%	25	100%

Nota. Comparativo de Pre y Postest de la calidad educativa.

La tabla proporciona un análisis exhaustivo de la apreciación de los docentes sobre la calidad educativa, evaluada en dos momentos importantes: antes (pretest) y después (postest) de la implementación del programa. En el pretest, se verificó que la mayoría de los docentes tenía una percepción clasificada como "Baja" (80%), lo cual indica una evaluación inicial negativa de la calidad educativa. No obstante, en el postest se observó un cambio notable, con una mayoría considerable de los docentes calificando su percepción en la categoría de "Alta" (88%). Estos resultados permiten asegurar que el programa sobre los líderes de cambio ha sido efectivo en la mejora de la calidad educativa.

Tabla 2
Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
La calidad educativa	,871	25	,023
D1- Relevancia	,853	25	,009
D2- Equidad	,742	25	,017
D3- Eficacia	,829	25	,005
D3- Eficiencia	,807	25	,011

El criterio de decisión establece que se conserva la hipótesis nula cuando el valor p es igual o superior a 0.05; en caso contrario, se rechaza. La prueba de Shapiro-Wilk indica que los datos no siguen un patrón de distribución conforme a la normalidad, lo que condujo a emplear la Prueba de Rangos con Signo de Wilcoxon.

Hipótesis general

Ha: Los maestros como líderes de cambio mejoran significativamente la calidad en una Institución Educativa Privada Guayaquil, 2024.

H0: Los maestros como líderes de cambio no mejoran significativamente la calidad en una Institución Educativa Privada Guayaquil, 2024.

Tabla 3

Resultados de la calidad educativa

		Rangos		
		N°	\bar{X}	Σ
Calidad/educativa/pos-test –	Rangos negativos	0 ^a	0,00	0,00
	Rangos positivos	21 ^b	4,42	44,60
Calidad/educativa/pre-test	Empates	4 ^c		
	Total	25		
Z				-2,504 ^b
Sig. asintótica (bilateral)				,017

Nota. Wilcoxon

El valor de significancia ($\text{sig.}=.017 < 0.05$) revela que el programa maestros líderes de cambio ha mejorado de manera notable la calidad educativa en los docentes. En consecuencia, se valida la hipótesis alternativa (Ha) y se descarta la hipótesis nula (H0). Esto confirma una conexión directa entre la implementación del programa y la percepción favorable de los docentes respecto a la calidad educativa. El éxito del programa en elevar la calidad educativa percibida por los docentes sugiere que este tipo de programas de desarrollo profesional pueden ser una estrategia eficaz para fortalecer el sistema educativo. La capacitación y el empoderamiento de los docentes a través de iniciativas específicas no solo mejoran sus habilidades pedagógicas, sino que también aumentan su motivación y compromiso con la enseñanza. Estos programas promueven la adopción de mejores prácticas educativas y fomentan una cultura de liderazgo y cooperación entre los educadores, lo cual es esencial para generar cambios positivos y sostenibles en el entorno escolar.

Hipótesis específica 1

Ha: Los maestros como líderes de cambio mejoran significativamente la relevancia en una Institución Educativa Privada Guayaquil, 2024.

H0: Los maestros como líderes de cambio no mejoran significativamente la relevancia en una Institución Educativa Privada Guayaquil, 2024.

Tabla 4

Resultados de la dimensión relevancia

		Rango		
		N°	\bar{X}	Σ
Post_Relevancia –	Rangos negativos	0 ^a	0,00	00,00
Pret_Relevancia	Rangos positivos	22 ^b	4,35	44,09
	Empates	3 ^c		
	Total	25		
Z				-2,397
Sig. asintótica (bilateral)				,015

Nota. Wilcoxon

El valor de (sig.=015<0.05) demuestra que el programa maestros líderes de cambio ha incrementado significativamente la relevancia. Por consiguiente, se confirma la hipótesis alternativa (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (H0). Esto indica que el programa tuvo un efecto positivo en la dimensión de relevancia de los docentes. La evidencia sugiere que iniciativas como el programa son efectivas para realzar el prestigio y la influencia de los docentes, promoviendo una mayor valoración de su papel en la educación. Al proporcionar oportunidades de desarrollo profesional y liderazgo, estos programas no solo mejoran las habilidades pedagógicas de los docentes, sino que también fortalecen su confianza y reconocimiento dentro de la comunidad educativa. Este tipo de iniciativas fomenta un entorno en el que los docentes se sienten valorados y apoyados, lo que a su vez puede conducir a un mayor compromiso y dedicación hacia su trabajo.

Hipótesis específica 2

Ha: Los maestros como líderes de cambio mejoran significativamente la equidad en una Institución Educativa Privada Guayaquil, 2024.

H0: Los maestros como líderes de cambio no mejoran significativamente la equidad en una Institución Educativa Privada Guayaquil, 2024.

Tabla 5

Resultados de la dimensión equidad

			Rango	
			\bar{X}	Σ
	N°			
Post_Equidad	–	Rangos negativos	0 ^a	0,00
Pret_Equidad		Rangos positivos	25 ^b	45,17
		Empates	0 ^c	
		Total	25	
Z				-2,490
Sig. asintótica (bilateral)				,017

Nota. Wilcoxon

El valor de (sig.=017<0.05) indica que el programa maestros líderes de cambio ha mejorado de manera significativa la equidad. En consecuencia, se confirma la hipótesis alternativa (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (H0). Esto sugiere que el programa tuvo un impacto positivo en la dimensión de equidad. El éxito del programa en mejorar la equidad entre los docentes destaca su potencial como un modelo a seguir para otras iniciativas educativas que buscan fomentar la justicia y la igualdad en la profesión docente. Al abordar y reducir las disparidades existentes, el programa no solo eleva el estándar de equidad dentro de las instituciones educativas, sino que también sirve como un ejemplo inspirador para otras organizaciones y programas educativos.

Hipótesis específica 3

Ha: Los maestros como líderes de cambio mejoran significativamente la eficacia en una Institución Educativa Privada Guayaquil, 2024.

H0: Los maestros como líderes de cambio no mejoran significativamente la eficacia en una Institución Educativa Privada Guayaquil, 2024.

Tabla 6

Resultados de la dimensión eficacia

		Rango		
		N°	\bar{X}	Σ
Post_ Eficacia	-	Rangos negativos	0 ^a	0,00
Pret_ Eficacia		Rangos positivos	24 ^b	40,27
		Empates	1 ^c	
		Total	25	
Z				-2,270
Sig. asintótica (bilateral)				,022

Nota. Wilcoxon

El valor de ($\text{sig.}=.022 < 0.05$) señala que el programa maestros líderes de cambio ha generado una mejora notable en la dimensión de eficacia. En consecuencia, se valida la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula. Los resultados demuestran que el programa ha alcanzado un progreso significativo en la dimensión de eficacia. Los resultados del análisis indican que el programa ha generado una mejora significativa en la dimensión de eficacia dentro del ámbito educativo. Esto sugiere que los maestros que participan en este programa están mejorando en su capacidad para enseñar y manejar sus responsabilidades educativas, lo cual repercute positivamente en la excelencia educativa que ofrecen al alumno.

Hipótesis específica 4

Ha: Los maestros como líderes de cambio mejoran significativamente la eficiencia en una Institución Educativa Privada Guayaquil, 2024.

H0: Los maestros como líderes de cambio no mejoran significativamente la eficiencia en una Institución Educativa Privada Guayaquil, 2024.

Tabla 7

Resultados de la dimensión eficiencia

		Rango		
		N°	\bar{X}	Σ
Post_ Eficiencia	-	Rangos negativos	0 ^a	0,00
Pret_ Eficiencia		Rangos positivos	23 ^b	40,40
		Empates	2 ^c	
		Total	25	
Z				-2,259
Sig. asintótica (bilateral)				,026

Nota. Wilcoxon

El valor de ($\text{sig.}=0,026 < 0,05$) indica que el programa maestros líderes de cambio ha producido una mejora significativa en la dimensión de eficiencia. Por lo tanto, se confirma la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Los resultados muestran que el programa ha logrado un avance notable en la dimensión de eficiencia. Los resultados indican que el programa ha logrado avances notables en la eficiencia de los maestros, lo que repercute en un ambiente educativo más productivo. Este progreso significativo subraya la necesidad de implementar y apoyar iniciativas que promuevan la eficiencia en el sistema educativo, contribuyendo así a una enseñanza más efectiva y a un mejor aprendizaje para los estudiantes.

IV. DISCUSIÓN

La evaluación del objetivo general demostró como resultado que el valor de significancia ($\text{sig.}=017<0.05$) revela que el programa maestros líderes de cambio ha mejorado de manera notable la calidad educativa en los docentes. La investigación en Chile por Pérez (2022) mostró una relación positiva entre la excelencia educativa y el rendimiento docente, influida por varios factores como el soporte técnico-pedagógico, la burocracia administrativa, evaluaciones docentes percibidas como injustas, las características de los estudiantes y la formación docente tanto inicial como continua. En República Dominicana, Batista et al. (2021) recomendaron una estrategia de liderazgo transformacional para mejorar la calidad educativa, destacando relaciones mixtas entre estudiantes, docentes y padres, y señalaron problemas en la relación entre docentes y autoridades escolares, así como en la planificación educativa. Vislao (2021) en Perú encontró una fuerte relación positiva entre los estilos de gestión de los directores y la calidad educativa, subrayando la necesidad de una reforma educativa coherente para abordar los múltiples desafíos del sistema educativo. Campo et al. (2020) en Colombia destacaron deficiencias en la capacitación de profesores de Educación Física, sugiriendo mejoras necesarias en los aspectos curriculares y estrategias educativas. Vélez et al. (2023) en Ecuador subrayaron la importancia de la administración en la excelencia educativa, con una mayoría de docentes reconociendo su influencia positiva y la necesidad de una administración efectiva para optimizar los procesos educativos. Angulo (2022) en Guayaquil señaló la necesidad de fomentar la innovación educativa para mejorar la calidad, destacando que la mayoría de los docentes consideran insuficiente la gestión directiva en este aspecto. Barba y Delgado (2021) en Quito revelaron que un liderazgo pedagógico efectivo y una gestión escolar bien estructurada están asociados con niveles más altos de calidad educativa, mejorando el rendimiento estudiantil y la satisfacción del personal docente. Guaicha de la Cruz (2020) en Machala encontró una alta correlación entre el rendimiento docente y la calidad educativa, subrayando la interdependencia entre la calidad de la instrucción y la efectividad educativa.

El programa ha demostrado mejorar significativamente la calidad educativa percibida por los docentes, validando su eficacia y destacando la importancia del desarrollo profesional y el liderazgo en la educación. Este programa ha logrado mejorar las

prácticas educativas y ha sido bien recibido por los docentes, confirmando un impacto positivo en la percepción de la calidad educativa y demostrando la efectividad de las iniciativas enfocadas en el desarrollo profesional y el liderazgo en el ámbito educativo.

Teóricamente, la teoría del liderazgo transformacional, propuesta por Bass y Avolio (1993), sugiere que los líderes inspiran a sus seguidores para alcanzar objetivos excepcionales mediante carisma, motivación, estímulo intelectual y atención individualizada. Por su parte, la teoría del liderazgo situacional de Hersey y Blanchard (1969) enfatiza que los líderes deben adaptar su estilo según la madurez y competencia de sus seguidores y la naturaleza del cambio. El maestro líder en cambio, según Fuenmayor de González y Guerra (2008a), es un docente que asume un rol activo en la comunidad, promoviendo valores y competencias que impulsan el desarrollo integral de los estudiantes. Este maestro influye positivamente en la comunidad y mejora la calidad educativa mediante prácticas pedagógicas innovadoras (Bonnet, 2015). Debe tener carisma, visión, empatía, responsabilidad y habilidades de comunicación (Gotopo et al., 2024; Cueva et al., 2022). El modelo de líder de cambio global de Peña-Acuña (2021) describe a líderes que guían transformaciones significativas en organizaciones o comunidades, siendo proactivos y capaces de motivar a otros. La epistemología de la calidad educativa, según Urías y Cabrera (2019), estudia los principios que determinan la efectividad de los sistemas educativos. Examina el conocimiento y las prácticas pedagógicas que desarrollan competencias en los estudiantes, y los indicadores de éxito educativo como rendimiento académico y equidad (Martínez-Iñiguez et al., 2020). Teorías como el aprendizaje situado de Lave y Wenger (1991) resaltan la importancia del ambiente social y cultural en el desarrollo y el aprendizaje de las personas. La calidad educativa implica la capacidad del sistema educativo para cumplir sus funciones, proporcionando un aprendizaje significativo y relevante que contribuya al desarrollo integral del estudiante (Muñoz, 1992).

El programa ha mejorado notablemente la calidad educativa percibida por los docentes. La implementación del programa ha mejorado significativamente las prácticas educativas, validando la hipótesis alternativa y destacando la efectividad de las iniciativas centradas en el desarrollo profesional y el liderazgo educativo.

En el primer objetivo específico, El valor de ($\text{sig.}=015<0.05$) demuestra que el programa maestros líderes de cambio ha incrementado significativamente la relevancia. Por consiguiente, se confirma la hipótesis alternativa (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Esto indica que el programa tuvo un efecto positivo en la dimensión de relevancia de los docentes. El resultado mencionado en el primer objetivo específico y el antecedente de Pérez (2022) tienen una relación complementaria en cuanto a la mejora del desempeño docente y la calidad educativa. Ambos estudios subrayan la importancia de los programas y condiciones que impactan positivamente en la educación. La relación entre ambos estudios es clara: mientras que el primero demuestra el impacto positivo de un programa específico en la relevancia de los docentes, el segundo proporciona una visión más amplia de los diversos elementos que afectan la calidad educativa y el desempeño docente. Ambos estudios juntos subrayan que tanto las intervenciones dirigidas y programáticas en optimización de las condiciones generales y del entorno educativo son esenciales para lograr una educación de calidad. La combinación de programas específicos y un entorno educativo favorable crea una sinergia que puede potenciar el desempeño docente y, en consecuencia, la calidad educativa. Asimismo, Muñoz (1992) menciona que la relevancia en la educación debe estar alineada con las expectativas y necesidades presentes en la sociedad y los estudiantes. Esto implica un currículo que prepare a los estudiantes no solo para los retos actuales sino también para futuros desafíos profesionales y personales, fomentando habilidades críticas y adaptativas.

Este hallazgo se complementa con estudios previos que destacan la importancia de diversos factores en la calidad educativa y el desempeño docente. La evidencia conjunta demuestra que tanto las intervenciones dirigidas como la optimización de las condiciones generales y del entorno educativo son esenciales para alcanzar una educación de calidad. La combinación de programas específicos y un entorno educativo favorable crea una sinergia que potencia el desempeño docente, mejorando así la calidad educativa. Además, la relevancia en la educación debe estar alineada con las expectativas y necesidades de la sociedad y los estudiantes, promoviendo un currículo que desarrolle habilidades críticas y adaptativas para enfrentar los desafíos actuales y futuros.

En el segundo objetivo específico, el valor de ($\text{sig.}=017<0.05$) indica que el programa maestros líderes de cambio ha mejorado de manera significativa la equidad. El

resultado del segundo objetivo específico y el antecedente de Batista et al. (2021) se relacionan en su enfoque sobre el aumento de la equidad y la excelencia educativa mediante intervenciones específicas y estrategias de liderazgo. El segundo objetivo muestra que un programa específico ha mejorado significativamente la equidad, sugiriendo que las iniciativas diseñadas pueden tener un impacto positivo tangible. Batista et al. destacan la importancia del liderazgo transformacional para abordar problemas como las relaciones negativas y la planificación inadecuada dentro de las instituciones educativas. Ambos estudios subrayan que mejorar la equidad y la calidad educativa no solo depende de programas específicos, sino también de estrategias de liderazgo que optimicen las relaciones y la planificación institucional. Juntos, estos enfoques pueden crear un entorno más justo y eficiente, mejorando tanto la equidad como la calidad de la educación. La combinación de programas específicos y un liderazgo efectivo es fundamental para un ambiente educativo equitativo y de alta calidad. Asimismo, Muñoz (1992) menciona que la equidad en la educación asegura que todos los estudiantes tengan acceso a oportunidades educativas de calidad sin discriminación. Esto incluye la adaptación de los recursos y métodos de enseñanza para apoyar a los estudiantes de diversos contextos socioeconómicos, culturales y con necesidades especiales. El programa analizado ha demostrado mejorar significativamente la equidad en el entorno educativo, confirmando la hipótesis de su impacto positivo. Este resultado, junto con estudios previos, destaca que tanto las intervenciones específicas como las estrategias de liderazgo son esenciales para aumentar la equidad y la calidad educativa. La combinación de programas dirigidos y un liderazgo eficaz crea un entorno más justo y eficiente, promoviendo una educación de excelencia accesible para todos los estudiantes. Además, asegurar la equidad implica adaptar recursos y métodos de enseñanza para apoyar a estudiantes de diversos contextos y necesidades.

En el tercer objetivo específico, el valor de ($\text{sig.}=022<0.05$) señala que el programa maestros líderes de cambio ha generado una mejora notable en la dimensión de eficacia. La relación entre el resultado del tercer objetivo específico y el antecedente de Vislao (2021) puede entenderse a través de la conexión entre programas de liderazgo educativo y el perfeccionamiento de la calidad educativa y la eficacia en el desempeño escolar. Ambos estudios proporcionan evidencia de que el liderazgo educativo, a través de programas específicos o estilos de gestión, puede generar

mejoras significativas en la eficacia y calidad educativa, resaltando la importancia de la reforma y la intervención en la gestión escolar para alcanzar estos resultados. Asimismo, Muñoz (1992) menciona que la eficacia educativa se define por los objetivos alcanzados y que se encuentran establecidos en la educación, lo que se manifiesta en los logros de los estudiantes. Esto abarca la obtención de competencias esenciales, la adquisición de conocimientos relevantes y el fomento de habilidades personales y sociales, todas las cuales son fundamentales para el éxito futuro.

El programa ha demostrado una mejora significativa en la eficacia educativa, validando así su impacto positivo. La relación entre este resultado y estudios previos evidencia que los programas de liderazgo educativo pueden mejorar tanto la calidad como la eficacia en el desempeño escolar. Esto destaca la importancia de implementar reformas y estrategias efectivas en la gestión escolar para alcanzar los objetivos educativos y garantizar el logro académico y el crecimiento personal de los estudiantes.

En el cuarto objetivo específico, el valor de ($\text{sig.}=0.26 < 0.05$) indica que el programa maestros líderes de cambio ha producido una mejora significativa en la dimensión de eficiencia. El resultado del cuarto objetivo específico, que muestra una mejora significativa en la dimensión de eficiencia del programa maestros líderes de cambio, se vincula con el estudio de Campo et al. (2020) en el sentido de que ambos resaltan la importancia de la eficacia en la educación. Mientras el programa maestros líderes de cambio demuestra avances notables en eficiencia, el estudio de Campo et al. destaca deficiencias en la formación y estrategias de enseñanza de los docentes. Juntos, estos resultados subrayan la necesidad de intervenciones efectivas para mejorar la excelencia en la educación y la eficacia en el desempeño de los docentes. Asimismo, Muñoz (1992) menciona que la eficiencia Significa emplear de manera ideal los recursos que se encuentran disponibles para alcanzar de manera óptima los resultados posibles en educación. La eficiencia se evalúa no solo en términos de reducción de costos, sino también en cómo se maximizan los resultados mediante una administración eficaz, la innovación y el perfeccionamiento constante de los procesos educativos.

El programa ha logrado una mejora significativa en la eficiencia, confirmando así su efectividad. Este avance resalta la importancia de implementar intervenciones que

optimicen la utilización de recursos y mejoren los procesos educativos. La evidencia sugiere que, para alcanzar la excelencia en la educación, es fundamental adoptar estrategias que maximicen los resultados y promuevan una administración eficaz y una innovación continua en la enseñanza.

V. CONCLUSIONES

1. Se concluye que el valor de significancia ($\text{sig.}=017<0.05$) revela que el programa maestros líderes de cambio ha mejorado de manera notable la calidad educativa en los docentes.
2. Se determina que el valor de ($\text{sig.}=015<0.05$) demuestra que el programa maestros líderes de cambio ha incrementado significativamente la relevancia.
3. Se establece que el valor de ($\text{sig.}=017<0.05$) indica que el programa maestros líderes de cambio ha mejorado de manera significativa la equidad.
4. Se determinó que el valor de ($\text{sig.}=022<0.05$) señala que el programa maestros líderes de cambio ha generado una mejora notable en la dimensión de eficacia.
5. Se concluye que el valor de ($\text{sig.}=026<0.05$) indica que el programa maestros líderes de cambio ha producido una mejora significativa en la dimensión de eficiencia.

VI. RECOMENDACIONES

1. Recomendar al director establecer un sistema de mentoría en el que docentes con experiencia puedan orientar y respaldar a los nuevos docentes, fomentando el intercambio de buenas prácticas y experiencias. La mentoría ha demostrado constituir una estrategia eficaz para el crecimiento profesional de los docentes, mejorando sus habilidades pedagógicas y su confianza en el aula (Aguilar et al., 2020).
2. Recomendar a los docentes colaborar con otros docentes para compartir experiencias y estrategias educativas efectivas. El trabajo colaborativo entre docentes fomenta un ambiente de aprendizaje continuo y mejora las prácticas pedagógicas (Rivera, 2020).
3. Recomendar a los docentes identificar las necesidades específicas de cada estudiante y ajustar las estrategias pedagógicas para atenderlas de manera efectiva. La diferenciación en la enseñanza, que ajusta las metodologías y contenidos a las necesidades específicas de cada estudiante, ha demostrado mejorar la equidad en el acceso y éxito educativo (García et al., 2024).
4. Recomendar a los docentes reflexionar de manera regular sobre las prácticas docentes y realizar autoevaluaciones para identificar áreas de mejora. La reflexión y autoevaluación constante son clave para el desarrollo profesional y mejoran la eficacia en la enseñanza (Salas & Lara, 2020).
5. Recomendar a los docentes incentivar a los estudiantes a hacerse responsables de su propio camino de aprendizaje a través del fortalecimiento de competencias de autoaprendizaje y autoevaluación. Fomentar el aprendizaje autónomo mejora la eficiencia al permitir a los estudiantes progresar a su propio ritmo y conforme a sus necesidades particulares (Velásquez & Moreno, 2022).

REFERENCIAS

- Aguilar, N. L. A., Zambrano, R. M. C., Zamora, W. E. A., & Masache, D. T. C. (2020). Diagnosis for the implementation of mentoring programs. *Publicaciones de La Facultad de Educacion y Humanidades Del Campus de Melilla*, 50(2), 149–166.
- Angulo, G. K. E. (2022). Management of educational innovation a key piece to achieving educational quality. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(6), 226–236.
<https://journals.sapienzaeditorial.com/index.php/SIJIS/article/view/553/381>
- Avendaño, C. W. R., Paz, M. L. S., & Parada, T. A. E. (2016). Study of educational quality factors in different educational institutions in the municipality of Cucuta. *Investigación & Desarrollo*, 24(2), 329–354.
<http://www.scielo.org.co/pdf/indes/v24n2/v24n2a06.pdf>
- Barba, M. L. C., & Delgado, V. K. E. (2021). School management and management leadership: contribution to educational quality. *Educare*, 25, 284–309.
<https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1462/1399>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). *Transformational leadership and organizational culture*.
http://www.communicationcache.com/uploads/1/0/8/8/10887248/transformational_leadership_and_organizational_culture.pdf
- Batista, F. A. P., López, A. J. E., & Díaz, V. T. (2021). Transformational leadership to improve educational quality in the Santa María center of the Esperanza project. *UCE Ciencia. Revista de Postgrado*, 9(1), 2021.
<http://uceciencia.edu.do/index.php/OJS/article/view/225/212>
- Bodero, D. H. (2015). The impact of educational quality. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 5(1), 41–51.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5042937>
- Bolaño, G. M., & González, C. J. (2023). Hacia la construcción de calidad educativa un concepto determinante para el desarrollo social. *DIM: Didáctica, Innovación y Multimedia*, 0(41 SE-Col-laboracions).

<https://raco.cat/index.php/DIM/article/view/417308>

Bonnet, D. (2015). *Reflections for a leader teacher*. 141–150.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5705044>

Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development*.

[https://khoerulanwarbk.wordpress.com/wp-](https://khoerulanwarbk.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/08/urie_bronfenbrenner_the_ecology_of_human_develop)

[content/uploads/2015/08/urie_bronfenbrenner_the_ecology_of_human_develop_bokos-z1.pdf](https://khoerulanwarbk.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/08/urie_bronfenbrenner_the_ecology_of_human_develop_bokos-z1.pdf)

Campo, P. A., Campo, P. E., Coba, V. J., & Acevedo, M. A. (2020). Strategies for the teaching of physical education in search of educational quality. *Revista Científica de FAREM-Estelí*, 33, 23–34.

<https://revistas.unan.edu.ni/index.php/Cientifica/article/view/2180/3345>

Carrasco, D. S. (2019). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. (19th ed.). Editorial San Marcos E I R Ltda.

Chambi, Z. N., Díaz, C. R. F., Rivera, M. J. L., & Romani, M. Ú. I. (2022). *The educational leader and collaborative online training in a school in Puno, Peru*. 2022, 108–121. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rchakin/n18/2550-6722-rchakin-18-00108.pdf>

Cueva, P. G. D., Ortega, C. M. Y., & Medina, C. R. de los M. (2022). *An approach to the role of teacher leadership*. 9, 72–84.

<http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v9n3/2409-8752-ucsa-9-03-72.pdf>

Delgado Montoya William. (2007). *Inclusion principle of educational quality from the perspective of human development Education*,.

Díaz, C. C. (2009). *The leader as meaning maker*. 239–248.

<https://www.upo.es/revistas/index.php/ripp/article/view/1854/1506>

Escribano, H. E. (2018). The Performance of Teachers as a Factor Associated with Educational Quality in Latin America Elmys. *Revista Educación*, 42, 717–739.

<https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>

Farfán, C. M. T., & Reyes, A. I. A. (2017). Strategic educational management and school management of the teaching-learning process: a conceptual approach.

- REencuentro. Análisis de Problemas Universitarios*, 28(73), 45–62.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34056722004>
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia [Unicef]. (2021). *Los niños no pueden seguir sin ir a la escuela, afirma UNICEF*.
<https://www.unicef.org/ecuador/comunicados-prensa/los-niños-no-pueden-seguir-sin-ir-la-escuela-afirma-unicef>
- Fuenmayor de González, D. M., & Guerra, R. D. M. (2008a). *Initial education teacher as community leader*. <https://www.redalyc.org/pdf/709/70930902.pdf>
- Fuenmayor de González, D. M., & Guerra, R. D. M. (2008b). *The early education teacher as a community leader*. 1856.
https://www.redalyc.org/pdf/709/Resumenes/Abstract_70930902_2.pdf
- García, H. M., Rodríguez, C. M. J., & Martínez, A. F. (2024). Teacher quality factors associated with equity in education: teacher development and teaching strategies. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, 27(1), 75–88.
- Gotopo, S. N., Flores, P. I. del C., Ramírez, S. S. C., Campos, R. N. J., Navas, G. S., Meliana, Garcés, R. E. J., & Navas, G. S. M. (2024). Transformational Leadership and Educational Innovation. *LACCEI*, 1(2), 103–109.
<https://doi.org/https://dx.doi.org/10.18687/LEIRD2023.1.1.139> Transformational
- Guaicha de la Cruz, C. del R. (2020). teaching performance and educational quality, in the educational unit republic of ecuador, 2018. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 1(1), 5–24.
<https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/4/5>
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). Life cycle theory of leadership. *Training & Development Journal*, 23(5), 26–34.
- Lave, J., & Wenger, E. (1991). Situated learning: Legitimate peripheral participation. In *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511815355>
- Lázaro, H. H. M., & Hernández, R. G. (2020). *Professors leaderships from university students perspective*. 10.

<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/59/59952011/59952011.pdf>

Martin, C. J. F. (2018). Educational quality in Colombian higher education: a theoretical approach. *Sophia*, 14(2), 4–14.

<http://www.scielo.org.co/pdf/sph/v14n2/1794-8932-sph-14-02-00004.pdf>

Martínez-Iñiguez, J. E., Tobón, S., López-Ramírez, E., & Manzanilla-Granados, H. M. (2020). Calidad educativa : un estudio documental desde una perspectiva socioformativa. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 16(1), 232–253.

<https://revistasojs.ucaldas.edu.co/index.php/latinoamericana/article/view/2296>

Martínez, C. G. I., Guevara, A. A., & Valles, O. M. M. (2016). Teacher performance and quality education. *Ra Ximhai*, 11(2014), 189–199.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7933112>

Martínez, I. J. E., Tobón, S., López, R. E., & Manzanilla, G. H. M. (2020).

Educational quality documentary research from a socioformative perspective. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 16(1), 233–258.

<https://revistasojs.ucaldas.edu.co/index.php/latinoamericana/article/view/2296/196>

Maureira, Ó., & Rojas, A. (2013). *Characteristics of the transformational leadership of teachers of language and communication in a sample of educational settings in situation of social vulnerability*. 115–127.

<https://www.scielo.cl/pdf/estped/v39n1/art07.pdf>

Muñoz, I. C. (1992). *Calidad de la educación superior en México. Diagnóstico y alternativas de solución*. En Axel Didriksson (coord.), *Prospectiva de la educación superior*, CISEUNAM, México, 1992.

Muñoz, S. Y., Castillo, P. I., & Martínez, L. V. (2022). *Educational quality*. 9(18), 42–44.

<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/sahagun/article/view/8841/909>

3

Ñaupas, P. H., Mejía, M. E., Trujillo, R. R., Romero, D. H., Medina, B. W., & Novoa, R. E. (2023). *Metodología de investigación total: Cuantitativa - Cualitativa y*

redacción de tesis. Ediciones de la U.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura [Unesco]. (2022). La encrucijada de la educación en América Latina y el Caribe. *Perfiles Educativos*, 44(178), 182–199.

<https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2022.178.61123>

Peña-Acuña, B. (2021). Liderazgo y gestión empresarial: modelo de liderazgo global de cambio. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 723–740.

<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.18>

Pérez, S. J. (2022). A correlation between educational quality and teaching performance a look at the panamanian case. *Acción y Reflexión Educativa*, 47, 83–106.

https://revistas.up.ac.pa/index.php/accion_reflexion_educativa/article/view/2584/2337

ProFuturo. (2022). *Cómo mejorar la calidad de la educación* . ProFuturo.

<https://profuturo.education/observatorio/enfoques/como-mejorar-la-calidad-de-la-educacion/>

Ramírez, N. (2004). *Experience of a leading teacher who drives change by structuring a shared vision and linking potentialities*.

<https://www.redalyc.org/pdf/356/35602413.pdf>

Rivera, M. Y. D. C. (2020). Characteristics of educational leadership practices in school integration programs that favor collaborative work. *Perspectiva Educativa*, 59(2), 27–44.

Salas, R. F., & Lara, S. (2020). Systematic mapping of literature on collective teacher efficacy. *Revista Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, 34(2), 11–36.

Sallis, E. (2002). *Total quality management in education*.

https://herearmenia.wordpress.com/wp-content/uploads/2011/09/ebooksclub-org__total_quality_management_in_education.pdf

Taris, T. F. V., Rea, H. J. M., Quinatoa, C. S. G., & Hinojosa, M. S. G. (2023). *The teacher as an inspiring leader of social transformation*. 6094–6109.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5774/8740>

Urías, M. M., & Cabrera, G. M. de J. (2019). Indicadores de calidad educativa. In *Instituto Tecnológico de Sonora*.

[https://www.itson.mx/publicaciones/Documents/rada/indicadores de calidad.pdf](https://www.itson.mx/publicaciones/Documents/rada/indicadores%20de%20calidad.pdf)

Velásquez, S. F. P., & Moreno, M. J. P. (2022). Educational management to improve the efficiency of teaching performance. *Hacedor - AIAPÆC*, 6(1), 161–175.

Vélez, R. P. A., Rodríguez, Y. C. A., Belduma, S. R. M., Del Pezo González, G. C., & Calle, Z. R. L. (2023). Administrative management and educational quality in an educational institution in Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 949–960.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4448/6821>

Vislao, C. R. G. (2021). Educational management of the director and educational quality in a public educational institution. *Cienciamatria*, 7, 586–599.

<https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/662/1033>

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES	DEF. CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIONES	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Maestros líderes de cambio	El líder de cambio global según Peña-Acuña (2021) se caracteriza por su habilidad para influir y guiar a otros hacia transformaciones significativas dentro de una organización o comunidad. En el ámbito educativo los maestros líderes de cambio se identifican como educadores que poseen la capacidad y la visión para influir significativamente en la cultura de aprendizaje de sus contextos educativos. Este tipo de liderazgo implica una combinación de competencias interpersonales y estratégicas que facilitan la transformación de los entornos educativos hacia modelos más inclusivos, innovadores y efectivos en términos de aprendizaje.	Se elaborará un programa para la variable.	Visión global Estrategias participativas Actitud positiva Generación de cambio	Talleres		
La calidad educativa	La calidad educativa se refiere al sistema educativo y su capacidad para cumplir con las funciones y expectativas sociales asignadas, proporcionando un aprendizaje significativo y relevante que contribuya al desarrollo integral del estudiante. Este concepto abarca la totalidad de experiencias educativas, incluyendo la enseñanza, el currículo, la administración, y los servicios de apoyo, asegurando que estos componentes trabajen de manera cohesiva para facilitar el mejor resultado posible para todos los estudiantes (Muñoz, 1992).	Se diseñará un cuestionario que permitirá medir la variable en sus cuatro dimensiones.	Relevancia Equidad Eficacia Eficiencia	Pertinencia curricular Actualización y contextualización de los contenidos Igualdad de oportunidades Inclusión educativa Logro de objetivos educativos Desempeño de los estudiantes Uso óptimo de recursos Gestión del tiempo	1,2 3,4,5 6,7 8,9,10 11,12 13,14,15 16,17 18,19,20	Ordinal

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario calidad educativa

Instrucciones

- ® Por favor, desarrolle todos los reactivos.
- ® El desarrollo de este cuestionario tiene una duración de 25 minutos.
- ® Para calificar cada reactivo, utilice las opciones de respuesta que se encuentra a la derecha del cuestionario.

N°	Ítems	Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
Relevancia				
1	Los contenidos del curso son relevantes para el contexto actual.			
2	El currículo se adapta a las necesidades de los estudiantes.			
3	Se incorporan temas actuales y relevantes en las clases.			
4	Los contenidos del curso reflejan los avances más recientes en la materia.			
5	Los contenidos se contextualizan para hacerlos más comprensibles para los estudiantes.			
Equidad				
6	Todos los estudiantes tienen las mismas oportunidades de participar en clase.			
7	Las evaluaciones son justas y equitativas para todos los estudiantes.			
8	Se implementan estrategias para atender a estudiantes con necesidades educativas especiales.			
9	La diversidad cultural y social de los estudiantes es valorada y respetada en el aula.			
10	Se promueve un ambiente inclusivo donde todos los estudiantes se sienten bienvenidos.			
Eficacia				
11	Los estudiantes alcanzan los objetivos educativos planteados.			
12	Las metas de aprendizaje se cumplen en el tiempo previsto.			
13	Los estudiantes demuestran un buen rendimiento académico.			
14	Los estudiantes mejoran sus habilidades y conocimientos a lo largo del curso.			
15	Los estudiantes aplican los conocimientos adquiridos en situaciones prácticas.			
Eficiencia				
16	Los recursos disponibles se utilizan de manera eficaz y eficiente.			
17	Se aprovechan al máximo las herramientas tecnológicas en la enseñanza.			
18	El tiempo de clase se utiliza de manera eficiente.			
19	Las actividades y tareas se gestionan de manera que se optimiza el tiempo de los estudiantes.			
20	Se planifican adecuadamente las sesiones de clase para cubrir todos los temas previstos.			

Ficha técnica

Nombre del Cuestionario:	Cuestionario calidad educativa
Fecha de Creación:	2024
Autor(es):	Álvarez Alava, Sindy Stefania
Procedencia	Guayaquil - Ecuador
Administración	Individual/Grupal
Tiempo de aplicación	25 minutos
Número de Ítems/Preguntas:	20
Ámbito de aplicación:	Educación
Significación:	El instrumento está constituido por 4 dimensiones: Relevancia, equidad, eficacia, eficiencia.
Objetivo:	Medir la calidad educativa
Escala de Respuestas:	Siempre (3), A veces (2), Nunca (1)
Niveles:	Nivel ato, medio, bajo
Confiabilidad:	Prueba piloto alfa de Cronbach
Validez contenida	Será por 3 profesionales expertos

Anexo 3: Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **“Cuestionario calidad educativa”**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Flores Guarnizo Omayra		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Docente		
Institución donde labora:	Institución Educativa de Piura		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Si		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario calidad educativa
Autora:	Álvarez Alava, Sindy Stefania
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Individual y/o grupal
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa
Significación:	El instrumento está constituido por 4 dimensiones: Relevancia, equidad, eficacia, eficiencia.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Calidad educativa	Relevancia	La educación debe estar alineada con las expectativas y necesidades presentes en la sociedad y los estudiantes. Esto implica un currículo que prepare a los estudiantes no solo para los retos actuales sino también para futuros desafíos profesionales y personales, fomentando habilidades críticas y adaptativas (Muñoz, 1992).
	Equidad	La equidad en la educación asegura que todos los estudiantes tengan acceso a oportunidades educativas de calidad sin discriminación. Esto incluye la adaptación de los recursos y métodos de enseñanza para apoyar a los estudiantes de diversos contextos socioeconómicos, culturales y con necesidades especiales (Muñoz, 1992).
	Eficacia	La eficacia educativa se define por los objetivos alcanzados y que se encuentran establecidos en la educación, lo que se manifiesta en los logros de los estudiantes. Esto abarca la obtención de competencias esenciales, la adquisición de conocimientos relevantes y el fomento de habilidades personales y sociales, todas las cuales son fundamentales para el éxito futuro (Muñoz, 1992).
	Eficiencia	Significa emplear de manera ideal los recursos que se encuentran disponibles para alcanzar de manera óptima los resultados posibles en educación. La eficiencia se evalúa no solo en términos de reducción de costos, sino también en cómo se maximizan los resultados mediante una administración eficaz, la innovación y el perfeccionamiento constante de los procesos educativos (Muñoz, 1992).

5. Presentación de instrucciones para el íuez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario de calidad educativa", elaborado por ~~Alvarez Alava, Sindy Stefania~~ en el año ~~2024~~. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de calidad educativa

- Primera dimensión: Relevancia
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión relevancia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pertinencia curricular	Los contenidos del curso son relevantes para el contexto actual.	4	4	4	
	El currículo se adapta a las necesidades de los estudiantes.	4	4	4	
Actualización y contextualización de los contenidos	Se incorporan temas actuales y relevantes en las clases.	4	4	4	
	Los contenidos del curso reflejan los avances más recientes en la materia.	4	4	4	
	Los contenidos se contextualizan para hacerlos más comprensibles para los estudiantes.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Equidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión equidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Igualdad de oportunidades	Todos los estudiantes tienen las mismas oportunidades de participar en clase.	4	4	4	
	Las evaluaciones son justas y equitativas para todos los estudiantes.	4	4	4	
Inclusión educativa	Se implementan estrategias para atender a estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
	La diversidad cultural y social de los estudiantes es valorada y respetada en el aula.	4	4	4	
	Se promueve un ambiente inclusivo donde todos los estudiantes se sienten bienvenidos.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Eficacia
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión eficacia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logro de objetivos educativos	Los estudiantes alcanzan los objetivos educativos planteados.	4	4	4	
	Las metas de aprendizaje se cumplen en el tiempo previsto.	4	4	4	
Desempeño de los estudiantes	Los estudiantes demuestran un buen rendimiento académico.	4	4	4	
	Los estudiantes mejoran sus habilidades y conocimientos a lo largo del curso.	4	4	4	
	Los estudiantes aplican los conocimientos adquiridos en situaciones prácticas.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Eficiencia

- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión eficiencia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso óptimo de recursos	Los recursos disponibles se utilizan de manera eficaz y eficiente.	4	4	4	
	Se aprovechan al máximo las herramientas tecnológicas en la enseñanza.	4	4	4	
Gestión del tiempo	El tiempo de clase se utiliza de manera eficiente.	4	4	4	
	Las actividades y tareas se gestionan de manera que se optimiza el tiempo de los estudiantes.	4	4	4	
	Se planifican adecuadamente las sesiones de clase para cubrir todos los temas previstos.	4	4	4	



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario calidad educativa". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Clara Amelia Huamán Chorres
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Si

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario calidad educativa
Autora:	Álvarez Alava, Sindy Stefania
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Individual y/o grupal
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa
Significación:	El instrumento está constituido por 4 dimensiones: Relevancia, equidad, eficacia, eficiencia.



4. Soporte teórico

Escala/AREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Calidad educativa	Relevancia	La educación debe estar alineada con las expectativas y necesidades presentes en la sociedad y los estudiantes. Esto implica un currículo que prepare a los estudiantes no solo para los retos actuales sino también para futuros desafíos profesionales y personales, fomentando habilidades críticas y adaptativas (Muñoz, 1992).
	Equidad	La equidad en la educación asegura que todos los estudiantes tengan acceso a oportunidades educativas de calidad sin discriminación. Esto incluye la adaptación de los recursos y métodos de enseñanza para apoyar a los estudiantes de diversos contextos socioeconómicos, culturales y con necesidades especiales (Muñoz, 1992).
	Eficacia	La eficacia educativa se define por los objetivos alcanzados y que se encuentran establecidos en la educación, lo que se manifiesta en los logros de los estudiantes. Esto abarca la obtención de competencias esenciales, la adquisición de conocimientos relevantes y el fomento de habilidades personales y sociales, todas las cuales son fundamentales para el éxito futuro (Muñoz, 1992).
	Eficiencia	Significa emplear de manera ideal los recursos que se encuentran disponibles para alcanzar de manera óptima los resultados posibles en educación. La eficiencia se evalúa no solo en términos de reducción de costos, sino también en cómo se maximizan los resultados mediante una administración eficaz, la innovación y el perfeccionamiento constante de los procesos educativos (Muñoz, 1992).

5. Presentación de instrucciones para el íuez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario de calidad educativa", elaborado por Álvarez Alava, Sindy Stefania en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de calidad educativa

- Primera dimensión: Relevancia
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión relevancia.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pertinencia curricular	Los contenidos del curso son relevantes para el contexto actual.	4	4	4	
	El currículo se adapta a las necesidades de los estudiantes.	4	4	4	
Actualización y contextualización de los contenidos	Se incorporan temas actuales y relevantes en las clases.	4	4	4	
	Los contenidos del curso reflejan los avances más recientes en la materia.	4	4	4	
	Los contenidos se contextualizan para hacerlos más comprensibles para los estudiantes.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Equidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión equidad

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Igualdad de oportunidades	Todos los estudiantes tienen las mismas oportunidades de participar en clase.	4	4	4	
	Las evaluaciones son justas y equitativas para todos los estudiantes.	4	4	4	
Inclusión educativa	Se implementan estrategias para atender a estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
	La diversidad cultural y social de los estudiantes es valorada y respetada en el aula.	4	4	4	
	Se promueve un ambiente inclusivo donde todos los estudiantes se sienten bienvenidos.	4	4	4	

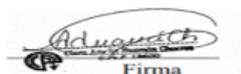
- Tercera dimensión: Eficacia
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión eficacia.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logro de objetivos educativos	Los estudiantes alcanzan los objetivos educativos planteados.	4	4	4	
	Las metas de aprendizaje se cumplen en el tiempo previsto.	4	4	4	
Desempeño de los estudiantes	Los estudiantes demuestran un buen rendimiento académico.	4	4	4	
	Los estudiantes mejoran sus habilidades y conocimientos a lo largo del curso.	4	4	4	
	Los estudiantes aplican los conocimientos adquiridos en situaciones prácticas.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Eficiencia

- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión eficiencia.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso óptimo de recursos	Los recursos disponibles se utilizan de manera eficaz y eficiente.	4	4	4	
	Se aprovechan al máximo las herramientas tecnológicas en la enseñanza.	4	4	4	
Gestión del tiempo	El tiempo de clase se utiliza de manera eficiente.	4	4	4	
	Las actividades y tareas se gestionan de manera que se optimiza el tiempo de los estudiantes.	4	4	4	
	Se planifican adecuadamente las sesiones de clase para cubrir todos los temas previstos.	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI: 02866197

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario calidad educativa". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Yaclin Shirley Timoteo Mauricio
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente
Institución donde labora:	Institución Educativa de Ayabaca
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Si

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario calidad educativa
Autora:	Álvarez Alava, Sindy Stefania
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Individual y/o grupal
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa
Significación:	El instrumento está constituido por 4 dimensiones: Relevancia, equidad, eficacia, eficiencia.

4. Sonorte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Calidad educativa	Relevancia	La educación debe estar alineada con las expectativas y necesidades presentes en la sociedad y los estudiantes. Esto implica un currículo que prepare a los estudiantes no solo para los retos actuales sino también para futuros desafíos profesionales y personales, fomentando habilidades críticas y adaptativas (Muñoz, 1992).
	Equidad	La equidad en la educación asegura que todos los estudiantes tengan acceso a oportunidades educativas de calidad sin discriminación. Esto incluye la adaptación de los recursos y métodos de enseñanza para apoyar a los estudiantes de diversos contextos socioeconómicos, culturales y con necesidades especiales (Muñoz, 1992).
	Eficacia	La eficacia educativa se define por los objetivos alcanzados y que se encuentran establecidos en la educación, lo que se manifiesta en los logros de los estudiantes. Esto abarca la obtención de competencias esenciales, la adquisición de conocimientos relevantes y el fomento de habilidades personales y sociales, todas las cuales son fundamentales para el éxito futuro (Muñoz, 1992).
	Eficiencia	Significa emplear de manera ideal los recursos que se encuentran disponibles para alcanzar de manera óptima los resultados posibles en educación. La eficiencia se evalúa no solo en términos de reducción de costos, sino también en cómo se maximizan los resultados mediante una administración eficaz, la innovación y el perfeccionamiento constante de los procesos educativos (Muñoz, 1992).

5. Presentación de instrucciones para el íuez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario de calidad educativa" elaborado por Álvarez Alava, Sindy Stefania en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de calidad educativa

- Primera dimensión: Relevancia
- **Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión relevancia.**

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pertinencia curricular	Los contenidos del curso son relevantes para el contexto actual.	4	4	4	
	El currículo se adapta a las necesidades de los estudiantes.	4	4	4	
Actualización y contextualización de los contenidos	Se incorporan temas actuales y relevantes en las clases.	4	4	4	
	Los contenidos del curso reflejan los avances más recientes en la materia.	4	4	4	
	Los contenidos se contextualizan para hacerlos más comprensibles para los estudiantes.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Equidad
- **Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión equidad**

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Igualdad de oportunidades	Todos los estudiantes tienen las mismas oportunidades de participar en clase.	4	4	4	
	Las evaluaciones son justas y equitativas para todos los estudiantes.	4	4	4	
Inclusión educativa	Se implementan estrategias para atender a estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
	La diversidad cultural y social de los estudiantes es valorada y respetada en el aula.	4	4	4	
	Se promueve un ambiente inclusivo donde todos los estudiantes se sienten bienvenidos.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Eficacia
- **Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión eficacia.**

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logro de objetivos educativos	Los estudiantes alcanzan los objetivos educativos planteados.	4	4	4	
	Las metas de aprendizaje se cumplen en el tiempo previsto.	4	4	4	
Desempeño de los estudiantes	Los estudiantes demuestran un buen rendimiento académico.	4	4	4	
	Los estudiantes mejoran sus habilidades y conocimientos a lo largo del curso.	4	4	4	
	Los estudiantes aplican los conocimientos adquiridos en situaciones prácticas.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Eficiencia

- **Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión eficiencia.**

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso óptimo de recursos	Los recursos disponibles se utilizan de manera eficaz y eficiente.	4	4	4	
	Se aprovechan al máximo las herramientas tecnológicas en la enseñanza.	4	4	4	
Gestión del tiempo	El tiempo de clase se utiliza de manera eficiente.	4	4	4	
	Las actividades y tareas se gestionan de manera que se optimiza el tiempo de los estudiantes.	4	4	4	
	Se planifican adecuadamente las sesiones de clase para cubrir todos los temas previstos.	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI: 02866197

Anexo 4: Resultados del análisis de consistencia interna

Confiabilidad del cuestionario calidad educativa

Estadísticas de fiabilidad

Alpha Cronbach	N de elementos
,820	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	45.50	50.489	0.629	0.817
P2	46.00	58.556	0.259	0.824
P3	45.90	54.211	0.580	0.807
P4	45.90	57.100	0.418	0.816
P5	45.50	58.167	0.443	0.815
P6	45.80	51.844	0.739	0.807
P7	46.00	58.556	0.259	0.824
P8	45.90	54.211	0.580	0.807
P9	45.90	57.100	0.418	0.816
P10	45.50	58.167	0.443	0.815
P11	45.80	51.844	0.739	0.807
P12	45.90	54.211	0.580	0.807
P13	45.50	58.167	0.443	0.815
P14	45.80	51.844	0.739	0.807
P15	46.00	58.556	0.259	0.824
P16	45.80	51.844	0.739	0.807
P17	45.50	58.167	0.443	0.815
P18	46.00	58.556	0.259	0.824
P19	45.80	51.844	0.739	0.807
P20	45.80	51.844	0.739	0.807

Anexo 5: Consentimiento o asentamiento informado UCV

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Maestros como líderes de cambio para mejorar la calidad en una Institución Educativa Privada Guayaquil, 2024

Investigador (a) (es): Alvarez Alava Sindy Stefania.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Maestros como líderes de cambio para mejorar la calidad en una Institución Educativa Privada Guayaquil, 2024”,,

Cuyo objetivo es Determinar si los maestros como líderes de cambio mejoran la calidad en una Institución Educativa Privada Guayaquil, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional

posgrado del programa académico de maestría en administración de la educación de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución la Unidad Educativa Particular “Dr. Agustín Cueva Tamariz”.

Describir el impacto del problema de la investigación.

En una institución educativa ubicada en Guayaquil, se ha identificado que la alineación de los contenidos impartidos por el personal docente no responde adecuadamente a las necesidades contemporáneas, ni a los intereses y realidades de los estudiantes.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Maestros como líderes de cambio para mejorar la calidad en una Institución Educativa Privada Guayaquil, 2024” Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 45 minutos y se realizará en el ambiente de octavo año de Educación General Básica de la Unidad Educativa Particular “Dr. Agustín Cueva Tamariz”. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años



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):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará 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 deben ser anónimos y no tener 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 la investigación puede contactar con el Investigador Alvarez Alava Sindy Stefania

email: stefaniaalvarez1995@hotmail.

Docente asesor: Merino Flores, Irene

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: xx

Fecha y hora: 09 de junio del 2024, 15h:00

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.



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):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará 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 deben ser anónimos y no tener 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 la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres)
email: y Docente asesor
(Apellidos y Nombres)
email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo que mi menor hijo participe en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 6: Reporte de similitud en software Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ex.turnitin.com/spp/carta/m/7i=1&tro=1032&lang=es&u=1086032486&o=2422727613

feedback studio SINDY STEFANIA ALVAREZ ALAVA | Maestros como líderes de cambio para mejorar la calidad en una institución Educativa Privada Guayaquil, 2024 /100 4 de 4

Resumen de coincidencias 18 %

Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés

Coincidencias

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	9 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	5 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
4	archive.org Fuente de Internet	<1 %
5	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
7	Bocolumnas.com.mx Fuente de Internet	<1 %
8	www.coursetharo.com Fuente de Internet	<1 %
9	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
10	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
11	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %

Universidad César Vallejo
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Maestros como líderes de cambio para mejorar la calidad en una Institución Educativa Privada Guayaquil, 2024

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

AUTORA:
Álvarez Alava, Sindy Stefania (orcid.org/0009-0004-9565-5567)

ASESORES:
Mg. Merino Flores, Irene (https://orcid.org/0000-0003-3026-6768)
Mg. Vélez Sancarranco, Miguel Alberto (https://orcid.org/0000-0002-5557-2378)

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

PIURA – PERÚ

Página: 1 de 35 Número de palabras: 9965 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 09:30 26/07/2024

Anexo 7: Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Piura, 18 de mayo de 2024

SEÑORA:

Mg. Gaibor Rivera Dina Magally
RECTORA DE LA U.E.P "DR. AGUSTIN CUEVA TAMARIZ" GUAYAQUIL

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación
REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 18 de mayo del 2024

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

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

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

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : Alvarez Alava Sindy Stefania
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la educación
- 4) Ciclo de estudios : III ciclo
- 5) Título de la investigación : "Maestros como Líderes de Cambio para Mejorar la Calidad en una Institución Educativa Privada Guayaquil, 2024"
- 6) Asesor : Mg. Irene Merino Flores

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

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

Atentamente,



Dr. Edwin Martín García Ramírez
Jefe Unidad de Posgrado - Piura

UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR
"DR. AGUSTÍN CUEVA TAMARIZ"

Cda. Florida Norte Mz. 618-619 V. 10-11
Telf: 2258941-2258942
agustin_cueva_tamariz@hotmail.com
GUAYAQUIL-ECUADOR



Guayaquil, 21 de mayo del 2024

Señor

Dr. **Edwin Martín García Ramírez**

**JEFE DE LA UNIDAD DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
PIURA- PERU**

Presente.-

Asunto: Aceptación de proyecto de investigación/ tesis

Reciba un cordial saludo de quienes conformamos la Unidad Educativa Particular Dr. Agustín Cueva Tamariz, mediante la presente tengo el agrado de dirigirme a usted, para informarle que luego de haber revisado el Plan de tesis titulado "**Maestros como líderes de cambio para mejorar la calidad en una Institución Educativa Privada Guayaquil ,2024.**", acepto que la maestrante Sindy Stefania Alvarez con C.I: 1804889077 de la carrera **MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**, desarrolle su proyecto de investigación en nuestra institución.

De ante mano le agradezco por la atención brindada, no sin antes augurarles éxitos en sus actividades emprendidas


Mgs Dina Magally Gaibor Rivera
Rectora
C.I. 1203821127



Anexo 8: Otras evidencias

"Catalizadores Educativos: Maestros Líderes del Cambio"



INTRODUCCIÓN

El programa "Catalizadores Educativos: Maestros Líderes del Cambio" nace de la necesidad de reimaginar y revitalizar la educación contemporánea. En un mundo que está en continuo cambio, donde los retos sociales, tecnológicos y pedagógicos se presentan de manera acelerada, los maestros juegan un papel crucial como agentes de cambio. Este programa reconoce que el liderazgo educativo va más allá de la gestión administrativa; se trata de inspirar, motivar y dirigir a la comunidad educativa hacia un futuro mejor. Los maestros no solo imparten conocimientos, sino que también moldean mentes, actitudes y valores. Por lo tanto, es fundamental que estén equipados con las herramientas y habilidades necesarias para liderar con efectividad y visión. "Catalizadores Educativos: Maestros Líderes del Cambio" está diseñado para proporcionar a los docentes una formación integral en liderazgo, gestión del cambio y prácticas innovadoras, preparándolos para enfrentar y superar los retos educativos actuales y futuros. A través de un enfoque metodológico que combina teoría y práctica, el programa ofrece un espacio de aprendizaje colaborativo donde los maestros pueden compartir experiencias, reflexionar sobre su práctica y desarrollar estrategias efectivas de liderazgo. Los participantes del programa tendrán la oportunidad de trabajar en proyectos reales, recibir mentoría de expertos y aplicar directamente las habilidades aprendidas en sus entornos educativos. Además, el programa se enfoca en la creación de un entorno de innovación y progreso constante dentro de las instituciones educativas. Los maestros serán capacitados para identificar áreas de oportunidad, diseñar e implementar cambios efectivos, y evaluar el impacto de sus iniciativas. Esto no solo mejora la calidad de la educación impartida, sino que también fortalece la comunidad escolar, fomentando un ambiente de colaboración y apoyo mutuo.

Objetivo General:

Desarrollar en los maestros las competencias de liderazgo necesarias para promover y gestionar el cambio educativo, fomentando una cultura de innovación y mejora continua en sus contextos escolares.

Objetivos Específicos:

1. Fortalecer las habilidades de liderazgo en los maestros para que puedan guiar procesos de cambio y mejora en sus instituciones educativas.

2. Desarrollar competencias en gestión del cambio, permitiendo a los docentes implementar estrategias innovadoras y efectivas en el aula.
3. Fomentar una cultura de colaboración y trabajo en equipo entre los maestros para impulsar iniciativas de mejora educativa de manera colectiva.
4. Capacitar a los docentes en el uso de herramientas tecnológicas y pedagógicas avanzadas para enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje.
5. Promover la reflexión crítica y la autoevaluación entre los maestros para identificar áreas de mejora y desarrollar planes de acción concretos.

METODOLOGÍA

El programa "Catalizadores Educativos: Maestros Líderes del Cambio" se basa en un enfoque participativo y práctico, donde los maestros no solo adquirirán conocimientos teóricos, sino que también aplicarán estos conocimientos a través de actividades prácticas y colaborativas diseñadas para reflejar situaciones reales en el ámbito educativo. Este enfoque asegura que los docentes puedan experimentar directamente con nuevas estrategias y técnicas, fomentando un aprendizaje activo y relevante que se traduce en mejoras concretas en sus prácticas pedagógicas diarias.

Sesión	Actividad	Inicio	Desarrollo	Cierre
1	Introducción al concepto de liderazgo de cambio	Presentación del programa y objetivos	Charla interactiva sobre el concepto de liderazgo de cambio, con ejemplos prácticos y discusión en grupo	Reflexión grupal y preguntas/respuestas
2	Importancia de la calidad educativa	Revisión de los conceptos de calidad educativa	Análisis de casos de estudio sobre calidad educativa en diferentes contextos, discusión en grupo sobre la relevancia, equidad, eficacia y eficiencia	Conclusiones y elaboración de un resumen por parte de los participantes
3	Estrategias para fomentar la relevancia	Introducción a la dimensión de relevancia	Taller práctico donde los docentes diseñan actividades y planes de estudio que sean relevantes para sus estudiantes	Presentación de los planes diseñados y retroalimentación
4	Estrategias para garantizar la equidad	Revisión de conceptos y principios de equidad en la educación	Dinámica de roles para identificar barreras y oportunidades para la equidad, desarrollo de estrategias inclusivas	Compartir experiencias y reflexionar sobre las estrategias creadas
5	Técnicas para mejorar la eficacia educativa	Introducción a la dimensión de eficacia	Taller de técnicas de enseñanza y evaluación que promuevan el aprendizaje eficaz, trabajo en equipos para diseñar evaluaciones eficaces	Evaluación de las técnicas propuestas y discusión
6	Estrategias para optimizar la eficiencia educativa	Revisión de la dimensión de eficiencia	Análisis de la gestión del tiempo y recursos en el aula, creación de planes de acción para mejorar la eficiencia en la enseñanza	Presentación de los planes de acción y retroalimentación
7	Desarrollo de competencias de liderazgo	Introducción a las competencias clave de un líder de cambio	Ejercicios de autoconocimiento y desarrollo de habilidades de liderazgo, role-playing de situaciones de liderazgo en el ámbito educativo	Evaluación personal del desarrollo de competencias y establecimiento de metas
8	Implementación de cambios en el aula	Revisión de las estrategias diseñadas en sesiones anteriores	Trabajo práctico en el que los docentes implementan cambios en su aula, observación y análisis de los resultados	Reflexión sobre los cambios implementados y ajuste de estrategias
9	Evaluación de impacto y ajustes necesarios	Introducción a métodos de evaluación del impacto educativo	Taller de evaluación continua y ajuste de estrategias, análisis de datos obtenidos de la implementación de cambios	Elaboración de un plan de mejora continua basado en la evaluación
10	Síntesis y plan de acción futuro	Revisión de todo lo aprendido a lo largo del programa	Creación de un plan de acción integral para continuar mejorando la calidad educativa, incluyendo estrategias para relevancia, equidad, eficacia y eficiencia	Presentación de los planes de acción futuros y cierre con reflexión grupal y compromisos

Sesión 1: Introducción al Concepto de Liderazgo de Cambio

- **Duración:** 90 minutos
- **Materiales:** Presentación en PowerPoint, hojas de trabajo, marcadores, pizarra blanca
- **Actividades:**
 - **Inicio (15 minutos):**
 - Bienvenida y presentación del programa y sus objetivos.
 - Breve dinámica rompehielos para familiarizar a los participantes.
 - **Desarrollo (60 minutos):**
 - **Charla interactiva:** Explicación del concepto de liderazgo de cambio con ejemplos prácticos y videos motivacionales.
 - **Discusión en grupo:** Los participantes discutirán en pequeños grupos cómo perciben el liderazgo de cambio en sus contextos.
 - **Ejemplo práctico:** Análisis de un caso real de liderazgo de cambio en educación.
 - **Cierre (15 minutos):**
 - **Reflexión grupal:** Cada grupo comparte sus ideas principales.
 - **Preguntas y respuestas:** Espacio abierto para dudas y comentarios.

Sesión 2: Importancia de la Calidad Educativa

- **Duración:** 90 minutos
- **Materiales:** Estudios de caso, presentaciones en PowerPoint, hojas de trabajo, marcadores
- **Actividades:**
 - **Inicio (10 minutos):**
 - Revisión de conceptos clave sobre calidad educativa.
 - **Desarrollo (65 minutos):**
 - **Análisis de casos de estudio:** Distribución de casos de estudio sobre calidad educativa en diferentes contextos.
 - **Discusión en grupo:** Análisis de los casos en pequeños grupos, centrado en relevancia, equidad, eficacia y eficiencia.
 - **Cierre (15 minutos):**
 - **Conclusiones:** Cada grupo presenta sus hallazgos.
 - **Elaboración de resumen:** Los participantes escriben un breve resumen de las conclusiones.

Sesión 3: Estrategias para Fomentar la Relevancia

- **Duración:** 90 minutos
- **Materiales:** Materiales de planificación, hojas de trabajo, recursos digitales, acceso a internet
- **Actividades:**
 - **Inicio (10 minutos):**
 - Introducción a la dimensión de relevancia.
 - **Desarrollo (70 minutos):**
 - **Taller práctico:**
 - **Diseño de actividades:** Los docentes, en equipos, diseñan actividades y planes de estudio relevantes para sus estudiantes.
 - **Uso de recursos digitales:** Exploración de herramientas digitales que pueden hacer el contenido más relevante y atractivo.
 - **Presentación de planes:** Cada equipo presenta sus planes al grupo.
 - **Cierre (10 minutos):**
 - **Retroalimentación:** Comentarios y sugerencias constructivas de los compañeros y el facilitador.

Sesión 4: Estrategias para Garantizar la Equidad

- **Duración:** 90 minutos

- **Materiales:** Hojas de trabajo, fichas para dinámica de roles, pizarra blanca
- **Actividades:**
 - **Inicio (10 minutos):**
 - Revisión de conceptos y principios de equidad en la educación.
 - **Desarrollo (70 minutos):**
 - **Dinámica de roles:**
 - **Identificación de barreras:** Los participantes asumen diferentes roles (estudiantes, docentes, administradores) para identificar barreras y oportunidades para la equidad.
 - **Desarrollo de estrategias:** Creación de estrategias inclusivas para superar las barreras identificadas.
 - **Discusión:** Los grupos comparten sus estrategias y discuten su viabilidad.
 - **Cierre (10 minutos):**
 - **Reflexión:** Compartir experiencias y reflexionar sobre las estrategias creadas.

Sesión 5: Técnicas para Mejorar la Eficacia Educativa

- **Duración:** 90 minutos
- **Materiales:** Presentaciones en PowerPoint, hojas de trabajo, recursos de evaluación
- **Actividades:**
 - **Inicio (10 minutos):**
 - Introducción a la dimensión de eficacia.
 - **Desarrollo (70 minutos):**
 - **Taller práctico:**
 - **Diseño de evaluaciones:** Los docentes trabajan en equipos para diseñar evaluaciones que midan eficazmente el aprendizaje.
 - **Técnicas de enseñanza:** Presentación y práctica de técnicas de enseñanza que promuevan el aprendizaje eficaz.
 - **Discusión en grupo:** Evaluación de las técnicas propuestas y su aplicabilidad.
 - **Cierre (10 minutos):**
 - **Reflexión y discusión:** Espacio para compartir ideas y mejorar las técnicas presentadas.

Sesión 6: Estrategias para Optimizar la Eficiencia Educativa

- **Duración:** 90 minutos
- **Materiales:** Hojas de trabajo, herramientas de gestión del tiempo, recursos de planificación
- **Actividades:**
 - **Inicio (10 minutos):**
 - Revisión de la dimensión de eficiencia.
 - **Desarrollo (70 minutos):**
 - **Análisis y planificación:**
 - **Gestión del tiempo:** Análisis de cómo se gestiona el tiempo en el aula y propuestas para mejorarlo.
 - **Uso eficiente de recursos:** Creación de planes de acción para optimizar el uso de recursos en la enseñanza.
 - **Presentación de planes:** Cada equipo presenta sus planes de acción.
 - **Cierre (10 minutos):**
 - **Retroalimentación:** Comentarios y sugerencias para mejorar los planes de acción.

Sesión 7: Desarrollo de Competencias de Liderazgo

- **Duración:** 90 minutos
- **Materiales:** Hojas de trabajo, recursos de autoconocimiento, fichas para role-playing
- **Actividades:**

- **Inicio (10 minutos):**
 - Introducción a las competencias clave de un líder de cambio.
- **Desarrollo (70 minutos):**
 - **Ejercicios de autoconocimiento:** Actividades para que los participantes identifiquen sus fortalezas y áreas de mejora en liderazgo.
 - **Role-playing:** Simulación de situaciones de liderazgo en el ámbito educativo para practicar habilidades.
- **Cierre (10 minutos):**
 - **Evaluación personal:** Cada participante reflexiona sobre su desarrollo y establece metas para el futuro.

Sesión 8: Implementación de Cambios en el Aula

- **Duración:** 90 minutos
- **Materiales:** Recursos de observación, hojas de trabajo, herramientas de evaluación
- **Actividades:**
 - **Inicio (10 minutos):**
 - Revisión de las estrategias diseñadas en sesiones anteriores.
 - **Desarrollo (70 minutos):**
 - **Trabajo práctico:** Implementación de cambios en el aula, con observación y análisis de los resultados obtenidos.
 - **Cierre (10 minutos):**
 - **Reflexión y ajuste de estrategias:** Reflexión sobre los cambios implementados y ajuste de estrategias basadas en las observaciones.

Sesión 9: Evaluación de Impacto y Ajustes Necesarios

- **Duración:** 90 minutos
- **Materiales:** Hojas de trabajo, recursos de evaluación continua, herramientas de análisis de datos
- **Actividades:**
 - **Inicio (10 minutos):**
 - Introducción a métodos de evaluación del impacto educativo.
 - **Desarrollo (70 minutos):**
 - **Taller de evaluación continua:** Desarrollo de técnicas para evaluar continuamente el impacto de las estrategias implementadas.
 - **Análisis de datos:** Los participantes analizan los datos obtenidos de la implementación de cambios.
 - **Cierre (10 minutos):**
 - **Plan de mejora continua:** Elaboración de un plan de mejora basado en los resultados de la evaluación.

Sesión 10: Síntesis y Plan de Acción Futuro

- **Duración:** 90 minutos
- **Materiales:** Hojas de trabajo, recursos de planificación, herramientas de presentación
- **Actividades:**
 - **Inicio (10 minutos):**
 - Revisión de todo lo aprendido a lo largo del programa.
 - **Desarrollo (70 minutos):**
 - **Creación de un plan de acción integral:** Los participantes desarrollan un plan de acción para mejorar la calidad educativa, incorporando estrategias de relevancia, equidad, eficacia y eficiencia.
 - **Preparación de presentaciones:** Preparación de presentaciones para compartir sus planes de acción futuros.
 - **Cierre (10 minutos):**
 - **Presentación de planes:** Los participantes presentan sus planes de acción.

- **Reflexión grupal y compromisos:** Reflexión sobre el aprendizaje del programa y establecimiento de compromisos individuales para implementar los cambios.