



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN  
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

Liderazgo docente una propuesta para mejorar la calidad educativa en  
unidades fiscales, Samborondón – Ecuador 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

**AUTORA:**

Delgado Bonilla, Betty Maribel ([orcid.org/0000-0002-1983-5679](https://orcid.org/0000-0002-1983-5679))

**ASESORA:**

Dra. Luján Johnson, Gladys Loja ([orcid.org/0000-0002-4727-6931](https://orcid.org/0000-0002-4727-6931))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

**PIURA – PERÚ**

2022

## **Dedicatoria**

Principalmente a Dios, por ser mi guía y darme las fuerzas y sabiduría necesarias para culminar este hermoso y anhelado proceso de mi tesis Doctoral, a mis hijos Rony, Johan, Micky y en especial a mi esposo Miguel Angel Niola por su amor y apoyo en todo momento y de forma incondicional. A mi madre Paquita y a mi padre Humberto por bendecir mi vida con todo su amor.

Betty Delgado

## **Agradecimiento**

Mi agradecimiento a la universidad UCV que desde los inicios de mi meta me acogió y acompañó hasta culminar mi tesis doctoral, a la Dra. Mery Cherres gran ser humano que estuvo siempre para motivarme a seguir, a la Dra. Doris Guevara por ser buena amiga y aconsejarme con las palabras precisas para motivarme a no abandonar mi meta y en especial a mi tutora y Guía Dra. Gladys Lujan quien con su conocimiento, paciencia y amor ha sabido guiarme correctamente en los momentos más importantes del desarrollo y culminación de mi tesis doctoral.

Betty Delgado

## Índice de contenidos

<b>Carátula</b> .....	<b>i</b>
<b>Dedicatoria</b> .....	<b>ii</b>
<b>Agradecimiento</b> .....	<b>iii</b>
<b>Índice de contenidos</b> .....	<b>iv</b>
<b>Índice de tablas</b> .....	<b>v</b>
<b>Índice de figura</b> .....	<b>vi</b>
<b>Resumen</b> .....	<b>vii</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>vii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>6</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b> .....	<b>24</b>
3.1. Tipo y diseño de la investigación. ....	24
3.2. Variables y operacionalización.....	24
3.3. Población, muestra y muestreo.....	27
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
3.5. Instrumento, validez y confiabilidad. ....	29
3.6. Procedimiento. ....	30
3.7. Método de análisis de datos.....	30
3.8. Aspectos éticos. ....	31
<b>IV. RESULTADOS</b> .....	<b>32</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b> .....	<b>42</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b> .....	<b>52</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b> .....	<b>54</b>
<b>VIII. PROPUESTA</b> .....	<b>55</b>
<b>REFERENCIAS</b> .....	<b>65</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>77</b>

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Valoración sobre el Liderazgo Docente .....	32
<b>Tabla 2.</b> Caracterización del Liderazgo Docente .....	34
<b>Tabla 3.</b> Valoración sobre la Calidad Educativa.....	35
<b>Tabla 4.</b> Caracterización de la Calidad Educativa.....	37
<b>Tabla 5.</b> Información de ajustes de los modelos .....	39
<b>Tabla 6.</b> Bondad del ajuste de los modelos .....	39
<b>Tabla 7.</b> Pseudo R Cuadrado.....	39
<b>Tabla 8.</b> Estimaciones de parámetros.....	40
<b>Tabla 9.</b> Plan de acción .....	60
<b>Tabla 10.</b> Cronograma de implementación y funcionamiento .....	63

## Índice de figura

Figura 1. Síntesis operativa gráfica .....	64
--	----

## Resumen

La investigación propone como objetivo general diseñar una propuesta sustentada en el Liderazgo docente, que permita mejorar la calidad educativa en las unidades fiscales del cantón de Samborondón; república del Ecuador. Investigación descriptiva, proyectiva; bajo un diseño no experimental, bajo un enfoque cuantitativo y población de 205 docentes con muestra constituida por 120 personas quienes fueron sujetos a dos cuestionarios, utilizando la técnica de regresión logística ordinal para la recolección de datos, se obtuvo el modelo Calidad Educativa  $[2 - \text{Medio}] = 4,724 - 9,981 (\text{Planificación de la enseñanza} = \text{medio}) + 23,060 (\text{Participación de la gestión} = \text{medio}) - 12,058 (\text{Promoción y participación en el aprendizaje} = \text{medio}) - 31,290 (\text{Promoción y participación en el aprendizaje} = \text{medio})$ . El análisis permitió crear un modelo predictivo considerando 4 ítems de la variable liderazgo docente. En ese sentido, se concluye que el planteamiento de un modelo funcional teórico que incluya los factores como Determinación de expectativas y metas, Organización, sistematización y valoración de la enseñanza y del currículo; Protección de un ambiente ordenado y de apoyo, contribuyó en la elaboración de una propuesta de Liderazgo docente, para optimizar la gestión de la calidad educativa de las instituciones de carácter público en el cantón evaluado.

**Palabras clave:** Liderazgo docente; Calidad educativa; Competencia docente; y Gestión educativa.

## **Abstract**

The research proposes as a general objective to design a proposal based on teaching leadership, which allows improving the educational quality in the fiscal units of the canton of Samborondón, Republic of Ecuador. descriptive, projective research; under a non-experimental design, under a quantitative approach and a population of 205 teachers with a sample of 120 people who were subject to two questionnaires, using the ordinal logistic regression technique for data collection, the Educational Quality model was obtained  $[2 - \text{Medium}] = 4,724 - 9,981$  (Teaching planning = medium) + 23,060 (Management participation = medium) -12,058 (Promotion and participation in learning = medium) - 31,290 (Promotion and participation in learning = medium). The analysis allowed the creation of a predictive model considering 4 items of the teacher leadership variable. In this sense, it is concluded that the approach of a theoretical functional model that includes factors such as Determination of expectations and goals, Organization, systematization and assessment of teaching and the curriculum; Protection of an orderly and supportive environment, contributed to the development of a teaching leadership proposal, to optimize the management of educational quality of public institutions in the evaluated canton.

**Keywords:** Teacher leadership; Educational quality; teaching competence; and educational management.



## I. INTRODUCCIÓN

El campo educativo hoy en día se ve influenciado muy significativamente por el crecimiento de la ciencia y tecnología generando grandes innovaciones en el desarrollo de las sesiones de clase. Sin embargo, encontramos que muchas instituciones educativas presentan problemas de aprendizaje lo cual influye en quehacer académico de los educandos; sumándose también otros factores como: la falta de motivación docente; el desempeño; el uso de estrategias que no son pertinentes; las distintas necesidades que presentan los estudiantes; el déficit académico; todos ellos influyen de manera trascendente en la calidad educativa. (Martínez, 2017).

Los sistemas educativos en la actualidad son valorados constantemente; los efectos obtenidos son insatisfactorios; resaltándose el hecho del rendimiento escolar de los estudiantes; lo cual constituye una constante preocupación; esta situación es el resultado de una serie de factores entre los cuales resalta la condición económica que afecta a las familias; así como también los medios informativos; la limitada motivación; una mayor dedicación al estudio; el desempeño docente y la escasa práctica de valores. Las condiciones descritas nos llevan a poder preguntar: ¿qué es lo que está sucediendo en el campo educativo?; ¿qué es lo que está faltando?; ¿los docentes se encuentran comprometidos con el desarrollo de sus funciones?; y por último ¿el desempeño profesional docente es pertinente?; para poder responder a estas preguntas es necesario analizar el contexto educativo de manera muy precisa y detallada; teniendo en cuenta que la educación se encuentra en una gran crisis.

Los resultados que tenemos actualmente en el campo educativo constituyen una gran preocupación para los gobiernos; ya que esta situación es una constante para muchos países y con especial atención en Latinoamérica; como es el caso de Ecuador; Perú; Bolivia; entre otros.

Por ello es importante desarrollar alternativas de solución que permitan disminuir el efecto de estos factores que afectan de forma directa a las unidades educativas con el objetivo de poder lograr mejores estándares en el desarrollo del aprendizaje de los educandos; que sean útiles para la vida y que sobre todo aporten a la resolución de problemas de su entorno. (Cifuentes, 2017).

Tenemos también la necesidad de precisar que la educación se ve afectada de forma directa por deficiencias en la infraestructura a nivel de enseres, muebles y equipos tecnológicos que se encuentran deteriorados; así mismo se necesita asignar una mayor cantidad de recursos didácticos; teniendo como consecuencia limitaciones en el desarrollo de la práctica profesional y el escaso liderazgo del docente a nivel pedagógico; la suma de estos indicadores afectan de manera negativa los estándares de calidad educativa; así como también la pertenencia de la misma. (Chipana, 2015).

Pittinsky (2019); considera que el principal problema se visualiza entorno al liderazgo directivo; y que ello depende poder asumir decisiones respecto al nivel educativo que afecta de manera directa la gestión; por tal razón el liderazgo debe de orientarse hacia una planificación previa; donde se requiere estar; donde se desea enmarcar a la institución educativa; teniendo en cuenta que es un proceso que se construye de forma sostenida a lo largo del tiempo. El rol del líder directivo debe de orientarse hacia la consolidación y coordinación de la gestión; para ello es necesario la conformación de equipos de trabajo; sustentado en el compromiso y en la debida atención de las competencias del capital humano.

Contreras (2016); manifiesta que atender y desarrollar un liderazgo directivo productivo a nivel de nuestra sociedad implica desplegar acciones que dinamicen organizacionalmente las instituciones educativas; cuyo propósito es poder mejorar el proceso educativo en general; para beneficio directo de la comunidad; considerando el componente donde participan los representantes legales; el colectivo docente y los estudiantes. Así mismo que direcciona las instituciones educativas busca que los docentes desarrollen de manera efectiva sus habilidades profesionales.

Llegar a desarrollar una educación eficaz y a la vez eficiente propicia el bienestar y el desarrollo integral de las personas abarcando los campos cognitivos, sociales y afectivos. Así mismo apostar por la mejora de la eficacia de la enseñanza propicia el desarrollo del conocimiento; los niveles productivos y por ende el campo tecnológico; que involucra de manera directa a las personas; considerando los nuevos desafíos para hacer frente a los cambios acelerados del contexto actual; lo cual se hace de manera individual y colectiva. (Achach, 2020).

Hay que considerar que las personas tienen la responsabilidad de poder asumir la conducción de ciertas relaciones avocadas al orden de las relaciones interpersonales y a la vez sociales; asumiendo un rol creativo en atención al desarrollo de la humanidad y no considerarse prisioneros del destino. Bajo este aspecto; las instituciones educativas fiscales en el cantón de Samborondón; de la república del Ecuador; tienen la necesidad de rediseñarse como un espacio formativo instruccional de calidad; que apueste de manera efectiva por el desarrollo de capacidades.

La pregunta central de la investigación se centra en la siguiente interrogante: ¿la implementación de una propuesta sustentada en el Liderazgo docente permitirá mejorar de forma efectiva la calidad educativa en las unidades fiscales del cantón de Samborondón en el periodo escolar 2022?

La investigación se justifica desde un aporte teórico ya que para poder desarrollar este estudio se han consultado las teorías existentes en relación al tema de liderazgo que tiene como base las ciencias de la administración; para ello el director debe de conocer de forma plena y detallada las funciones y responsabilidades del docente; debe de evaluar su desempeño en atención a la normatividad vigente emanada del Ministerio de Educación; bajo esta perspectiva el director debe de estar en capacidad de poder desarrollar las medidas correctivas que tiendan a mejorar el desempeño de la comunidad que está bajo su responsabilidad; asegurando de esta manera el mejoramiento continuo de la calidad en base a indicadores plenamente identificados y transmitidos a todos los integrantes del colegiado académico y administrativo.

El aporte de nuestra investigación también se centra en la construcción y adecuación metodológica de los instrumentos de investigación; los cuales han sido diseñados atendiendo el proceso de operacionalización de las variables; así mismo nuestra intervención en el estudio se centra en proponer una alternativa de respuesta frente al problema que se analiza en razón del liderazgo docente; teniendo en cuenta la normatividad y reglamentación del Ministerio de Educación. Cabe señalar como ya se explica más adelante que los instrumentos han pasado por un proceso de pilotaje para determinar su confiabilidad; así como también el juicio emitido por expertos.

Desde una perspectiva práctica la investigación ha permitido poder establecer una propuesta que de aplicarse puede contribuir de manera efectiva en la mejora del Liderazgo docente; y por ende contribuye en el desarrollo y mejoramiento progresivo de la calidad educativa; tal como se evidencia en los resultados las dimensiones analizadas ayudaran en gran medida a direccionar el desempeño del docente; lo cual puede ser extensible a las unidades educativas fiscales del catón de Samborondón; por ello la utilidad dentro del contexto directo de la presente investigación permite conocer de manera detallada la problemática educativa en atención a la línea de investigación y al objeto de estudio; lo cual se presenta dentro del entorno de la gestión pública; ya que el servicio educativo tienen por finalidad brindar mejores oportunidades a jóvenes de nuestro país.

Es de responsabilidad a nivel universitario atender esta línea de investigación; ya que abordando estos temas lo que se busca es el desarrollo del sistema educativo; la Universidad es responsable de guiar a sus estudiantes dentro de las líneas y programas de investigación vigentes; los cuales son un espacio de reflexión y transformación en beneficio de una comunidad educativa; y por ende del país en el cual nos encontramos. Por tal razón los directores, docentes, administrativos, padres de familia y estudiantes en general son responsables de mejorar continuamente las líneas y políticas educativos; orientadas hacia el desarrollo sostenido; con la finalidad de poder llegar a mejores estándares educativos.

El objetivo general de la investigación se centra en: diseñar una propuesta sustentada en el Liderazgo docente, que permita mejorar la calidad educativa en las unidades fiscales del cantón de Samborondón; en el periodo escolar 2022. Así mismo los objetivos específicos a lograr son: diagnosticar las características que presenta la calidad educativa en las unidades educativas fiscales; identificar las características del Liderazgo docente en una unidad educativa fiscal del cantón de Samborondón; se busca también determinar la correlación que existe entre las variables del estudio; y por último plantear una propuesta educativa que permita desarrollar del Liderazgo docente hacia la calidad educativa en las unidades fiscales del cantón de Samborondón; en el periodo escolar 2022.

**La hipótesis general está dada en los siguientes términos:**

H1: El planteamiento de un modelo funcional teórico que contenga los componentes como Determinación de expectativas y metas, Organización, sistematización y valoración de la enseñanza y del currículo; Protección de un ambiente ordenado y de apoyo, permitirá elaborar una propuesta de Liderazgo docente, para optimizar la gestión de la calidad educativa en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

Ho: El planteamiento de un modelo funcional teórico que contenga los elementos como Determinación de expectativas y metas, Organización, sistematización y valoración de la enseñanza y del currículo; Protección de un ambiente ordenado y de apoyo, permitirá elaborar una propuesta de Liderazgo docente, para optimizar la gestión de la calidad educativa en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

## II. MARCO TEÓRICO

Alarcón (2019); analiza también la gestión y la calidad en las instituciones educativas particulares; la investigación es desarrollada bajo un enfoque cuantitativo; el tipo de investigación es descriptivo; bajo un diseño no experimental transversal. Se aplicaron varios instrumentos diseñados por el autor; por medio de los cuales analiza el contexto en el cual se encuentran las instituciones educativas y concluye que la calidad educativa presenta resultados directos e indirectos. Los resultados directos se asocian a los docentes y a los estudiantes; y los resultados indirectos se muestran en como la institución es percibida por agentes externos. La gestión de la calidad es esencial para poder lograr objetivos y metas que dependen de los procesos de planificación; aseguramiento de la calidad, supervisión constante y mejoramiento continuo; en este último se consideran los procesos de reingeniería; por tal razón la gestión institucional es esencial en la conducción de una empresa lo cual es extensible a las instituciones educativas de gestión no estatal.

Chipana (2019); aborda en su investigación la gestión pedagógica; considerando un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo. En el estudio la gestión pedagógica presenta un rol muy importante para poder desarrollar la calidad educativa; ya que desde una perspectiva teórica existen muchos aspectos que se deben de considerar; pero que al llevarlo al contexto de práctica no se cumple de manera correcta y atendiendo a todas las dimensiones que se deben de desarrollar. Por lo tanto se evidencia que es necesario abordar temas esenciales como: la planificación, dirección, organización, coordinación y sobretodo la evaluación constante de todos los procesos y actividades; considerando también las acciones que se realizan dentro de la institución educativa a nivel pedagógico e institucional; lo cual permitirá acondicionar los espacios de acuerdo a las necesidades del entorno y de esta manera iniciar la aplicación de mejores condiciones de calidad de los aprendizajes. Finalmente, el estudio busca poder asumir de forma planificada los retos académicos; así como también desarrollar de manera efectiva la ciudadanía y el aprendizaje que estará presente a lo largo de nuestra vida.

Arroyo (2018); realizo también un estudio en el cual aborda la percepción de la autoevaluación en referencia al análisis de la calidad educativa; el objetivo del estudio está dado en atención del comportamiento referente a los factores que se prioriza la calidad educativa; así mismo en estudio se concluye que el desarrollo de la autoevaluación tiene que tener como base una sólida sustentada en la gestión educativa; la cual a su vez dependerá de la parte institucional y pedagógica en un mismo tiempo; por otra parte se evidencia que existen deficiencias en los resultados asociados a los docentes y que estos son fruto de la falta de información; considerando también la falta de trabajo en equipo; con respecto a la dirección institucional; la unidad educativo no presenta documentos de planificación actualizados que respondan a las necesidades actuales; no existe un buen nexo con la comunidad educativa y hace falta una mayor vinculación con los padres de familia; así mismo el aspecto de infraestructura debe de ser mejorado en aras de poder brindar un mejor servicio educativo. Todas estas características señaladas implican que el proceso de la planificación educativa debe de mejorar de manera significativa, si se espera obtener cambios en el contexto educativo actual.

Zarate (2018); en su investigación considera que el liderazgo docente y el desempeño docente; constituyen un binomio que hoy en día se encuentra analizado para poder observar sus resultados en el desarrollo del proceso educativo – formativo. Los resultados son variados; ello dependiendo del grado de responsabilidad y acierto bajo el cual se desarrolla la gestión educativa; en lo que corresponde a las instituciones; por esta razón se hace necesario el poder desarrollar un plan que permita dar seguimiento de los procedimientos que se encuentran sistematizados dentro de la institución educativa; por otra parte se hace necesario el control sobre el avance académico y formativo de los estudiantes; así como también se requiere el poder apostar por la construcción de un clima de trabajo; basado en el respeto y cumplimiento de las responsabilidades asignadas.

Por esta razón el liderazgo docente; representado en la figura del director constituye una tarea de suma importancia que debe de alcanzar el cumplimiento de los objetivos institucionales; los cuales en encuentran enmarcados en la sistematización de la planificación docente; teniendo muy en claro que la gestión debe de ser analizada considerando dos perspectivas muy esenciales: la gestión pedagógica y la gestión institucional.

Del Cid (2017); investiga también sobre la formación académica y la calidad en las instituciones educativas; el objetivo es analizar la correlación entre las variables; el enfoque desarrollado fue cuantitativo de tipo descriptivo correlacional; el autor concluye que los factores como la formación, la edad y sobre todo la profesional constituyen el soporte de una educación de calidad; el cual experiencia se evidencia en el desarrollo del procedimiento de enseñanza – aprendizaje; de acuerdo a los datos obtenidos se tiene que el 55% del colectivo docente presenta una sólida formación docente; la cual ha sido obtenida por medio de capacitaciones y perfeccionamientos constantes como grados académicos y segundas titulaciones; lo cual ha hecho que las experiencias adquiridas sean puestas en práctica en el contexto educativo; trabajando de manera planificada y esperando los resultados de dichas experiencias que han contribuido al desarrollo de las competencias.

Agüero y Coronado (2016); realizaron un estudio en el cual tomaron al Liderazgo y el desempeño docentes; el objetivo del estudio fue evaluar la asociación entre los estilos de liderazgo docente y el desempeño del docente. la investigación también se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo; de tipo descriptivo correlacional; el diseño fue no experimental; en el cual participaron 48 docentes. El estudio concluye que el liderazgo directivo es una variable que se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente. Así mismo la investigación considera que para poder desarrollar un buen liderazgo es necesario realizar un buen proceso de planificación de las acciones educativas y darles un cumplimiento ordenado de las mismas.

Raxuleu (2016); analiza el tema del liderazgo y el desempeño pedagógico docente; en el estudio concluye que desarrollar ambas variables condicionan el proceso de calidad docente; así mismo el liderazgo educativo; exige el dominio de cualidades, capacidades y actitudes por parte de los directivos de las instituciones educativas; lo cual va a permitir responder de manera efectiva con precisión y responsabilidad a las exigencias y objetivos que demanda nuestra sociedad; la cual se basa en cambios dinámicos y en estructuras organizacionales sólidas. El estudio fue aplicado a 70 docentes; así como también incluyó 158 estudiantes. Los resultados detallan que el desempeño pedagógico fue bueno en las aulas y tubo como base esencial la planificación conjunta; sin embargo, en el factor de la comunicación con los padres de familia aún faltan por superar y mejorar los resultados obtenidos.



Redolfo (2016), realizó una investigación sobre el Liderazgo y el desempeño docentes en colegios públicas; utilizándose enfoque cuantitativo; de tipo descriptivo y bajo un diseño correlacional de tipo no experimental – transversal. La investigación se desarrolló con 120 docentes; encontrándose que en los resultados de ambas variables se presenta una relación significativa directa y positiva; lo cual implica que si una variable aumenta; la otra también aumentara; y viceversa. Cabe destacar que el estudio del autor resalta algunos hechos muy importantes sobre el liderazgo docente que pueden lograrse y por ende contribuir de manera efectiva un mejor desempeño docente; por ello es importante desarrollar el liderazgo en el equipo directivo que dirige la institución.

Ortiz (2016); aborda también el tema del Liderazgo docente asociado a los procesos de gestión educativa en las organizaciones educativas. La investigación presenta también un enfoque cuantitativo; de tipo descriptivo; bajo un diseño no experimental – transversal; la investigación trabajo con 62 docentes; concluyendo que el liderazgo docente constituye un proceso vinculado al desarrollo de la gestión educativa; por esta razón es fundamental desarrollar actividades sustentadas en la planificación; la cual deberá de efectuar en el lapso advertido y con los implementos asignados en busca de la transformación e innovación; con el propósito de poder alcanzar mejoras significativas en el proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes.

Así mismo el presente estudio resalta la existencia de cuatro factores los cuales son: planificación; gestión educativa; supervisión y la gestión académica; la suma de todos ellos contribuye de manera efectiva a la transformación en atención de la calidad en lo que respecta a las instituciones educativas.

De acuerdo a los estudios consultados tanto en el contexto internacional y nacional en atención al liderazgo docente y la calidad educativa se observa como que el elemento necesario que brinda un gran respaldo a la construcción de todo este proceso es la gestión; dicha acción constituye un elemento esencial; para poder lograr la excelencia; teniendo como base la eficiencia y eficacia; garantizando de esta manera el cumplimiento de los estándares educativos; los cuales deberán de estar orientados a la búsqueda de un servicio educativo que busca la excelencia.

Hay que tener en cuenta que para poder lograr y desarrollar todo el proceso mencionado es necesaria la participación de la comunidad en su totalidad: docentes, estudiantes y padres de familia; quienes deberán de contribuir de forma efectiva a la construcción de un sólido liderazgo docente cuyo propósito tiene como objetivo mejorar la gestión en todas sus dimensiones.

Chipana (2019); considera que desde el punto de vista epistemológico o filosófico educativo; el liderazgo docente se basa esencialmente en el aprendizaje; así mismo el liderazgo implica adoptar un modelo o patrón a desarrollar que oriente de manera efectiva al logro de los objetivos trazados; para ello es necesario el reconocimiento de los propósitos y metas educativas. Por otra parte, es necesario considerar que la construcción de liderazgo implica la adopción del desarrollo del desempeño docente; considerando el proceso evaluativo y la planificación de las acciones que deben de desarrollarse; teniendo en cuenta los factores que implicara el movimiento de forma efectiva y que contribuyen al desarrollo profesional de las personas.

Bonilla y Sagnité (2020); consideran que el liderazgo como tal; constituye un proceso que presenta un alto grado de influencia social; bajo la cual una persona o grupo de personas desarrollan una influencia intencional sobre otras personas; con la finalidad de poder estructurar una tarea; así como también las relaciones sociales que se generan en el interior de una institución. Por tales razones se enfatiza que el líder debe de ser un ser humano moral y ético; comprometido con el desarrollo institucional; cuyo rol es fortalecer las acciones de cooperación entre los miembros de la institución.

Coronel (2015); consideran que el liderazgo se basa en el dinamismo de las acciones; así como también en la innovación; precisan que el liderazgo influye de manera efectiva en las personas; lo cual puede ayudar a que piensen y actúen de forma distinta; lo cual podrá darse de forma directa o indirecta. Por ello existe una gran diferencia entre los términos: gestionar y liderar. La gestión consiste en conservar las rutinas y las operaciones ya establecidas. Por otra parte, el liderazgo implica desarrollar acciones que permitan el apoyo de los demás miembros para poder generar el cambio que se necesita. Sin embargo, hay que tener en cuenta que quienes gestionan necesitan competencias de liderazgo; y quienes lideran necesitan habilidades de gestión.

Valencia (2017); señala que el liderazgo constituye una filosofía que direcciona las acciones en nuestra vida personal y laboral. En el ámbito laboral permite la movilización de los recursos organizacionales en atención del posicionamiento institucional; considerando en ello el potencial del capital humano para poder alcanzar los objetivos trazados. Por tal razón el liderazgo favorece el incremento de la calidad laboral y permite fortalecer y activar los canales comunicacionales; favoreciendo el compromiso y la capacidad del colectivo social en aras de conseguir la calidad total.

Valencia (2017); reflexiona que el desempeño docente está asociado de forma muy arraigada al estilo de liderazgo; pero también presenta cierto grado de tolerancia hacia la libertad; lo cual contribuye de manera efectiva en poder generar niveles altos de creatividad e innovación; los cuales se viabilizan y ponen en práctica en el desarrollo de la didáctica docente. Por ello el estilo de liderazgo que se presenta en las instituciones educativas debe de propiciar la motivación en la labor y desempeño del docente; basados en las buenas relaciones interpersonales y en un estilo democrático; bajo dichos factores el estudiante deberá también verse favorecido dentro de este contexto.

Villa (2019); argumenta que el Liderazgo docente es una acción de tipo profesional cuyo objetivo es promover la calidad de los aprendizajes; así como también motivar a los estudiantes y docentes para poder dar cumplimiento de manera satisfactoria a los fines institucionales; atendiendo la responsabilidad de los estándares y competencias educativas; teniendo también en cuenta la formación e instrucción del colectivo docente; en resumen al asumir el Liderazgo docente se tendrá en cuenta ejecutar de manera satisfactoria el compromiso social que también se encuentra ligado estrechamiento al cumplimiento de dichas acciones.

Hay que tener en cuenta que el Liderazgo docente es fundamental para el desarrollo y crecimiento sostenido de las instituciones educativas; lo cual permite la organización y ordenamiento institucional a nivel administrativo y académico; bajo esta coyuntura el líder y el colectivo docente que lo acompaña debe de dirigirse hacia el logro de los estándares de calidad educativa, atendiendo el desarrollo de los aprendizajes significativos que se mantendrán a lo largo de su experiencia docente profesional.

Es importante señalar que el Liderazgo docente es una línea de investigación dinámica y necesaria para la conducción y gestión de las unidades educativas; bajo este contexto Villa (2019); señala que a partir del siglo XXI; se inicia un debate referente a las limitaciones del liderazgo instruccional en relación al liderazgo basado en el denominado School Leadership.

En atención a este modelo se enfatiza el rol que el estudiante debe de asumir, así como también las actividades que deberá desarrollar; considerando las diferentes situaciones que se presentan y que tienen como base el liderazgo transformador y el liderazgo compartido; resaltando sus principales aportes a la construcción de acciones catalogadas como deseadas dentro del liderazgo docente como agente transformador de nuestra sociedad.

Vaillant y Marcelo (2015); enfatizan que el patrón que se intenta instituir en atención al liderazgo y el desarrollo de los procesos de aprendizaje; buscan en la actualidad señalar las diferencias al señalar que el liderazgo es atractivo y triunfante cuando se incurre de manera positiva en los procedimientos del aprendizaje; teniendo en cuenta que se busca diferenciar el liderazgo basado en el éxito. El autor considera que varios analistas del tema coinciden en señalar que el liderazgo directivo debe de basar sus potencialidades en el perfeccionamiento profesional continuo cuyo objetivo recae en el hecho de poder alcanzar mejores estándares de calidad en el aprendizaje.

Posso, (2020); consideran que las instituciones educativas deben de promover el dinamismo y la innovación; así como también desarrollar el liderazgo transformador y democrático que debe de permitir que los estudiantes mejoren de manera continua sus aprendizajes en atención al logro académico. Los directivos y docentes que practican un buen liderazgo poseen una sólida responsabilidad en el desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje; lo cual es elemental para poder gestionar de manera eficiente en el contexto educativo; sumándose a ello los logros de aprendizaje.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE (2019); precisa que la educación se ha transformado y el liderazgo es un tema fundamental; que debe ser ejercido por las autoridades educativas; dicha condición facilita la innovación y transformación metodológica del proceso de aprendizaje; así mismo consideran que las diferencias culturales, constituyen un factor que se debe de considerar para poder asegurar la efectividad docente. Por tanto, el liderazgo constituye un factor fundamental para poder desarrollar la estructura orgánica que asegure la eficacia educativa.

Robinson, (2019); anota que la gran mayoría de estados en el mundo orientan el desarrollo de sus políticas educativas con la finalidad de mejorar de forma continua la dirección escolar; atendiendo dicho factor desde el llamado Liderazgo docente. En atención a ello se han modernizado los enfoques basados en el liderazgo educativo; con la finalidad de mejorar institucionalmente. Las investigaciones recientes señalan que el liderazgo es una privilegiada vía que conduce al mejoramiento educativo.

Bolívar (2016); considera que los directivos y el colectivo docente puedan aplicar la reingeniería al desarrollo de su práctica gerencial y pedagógica, con el propósito de poder brindar mejores ofertas académicas para la sociedad. Por tal motivo el desarrollo de esta práctica de liderazgo; sustentada en la modernidad necesita ser reconfigurada hacia la atención de estructuras dinámicas que tengan por objetivo enfrentar a las condiciones de mayor complejidad en el contexto real; teniendo en cuenta que sus respuestas deben de ser contextualizadas; haciendo uso de patrones horizontales apostando por el desarrollo de una nueva gobernanza educativa.

Torres (2020) manifiesta que el enfoque teórico del liderazgo; se inicia en la idea en el concepto de que las instituciones educativas deben de avanzar; ya que se requiere del compromiso del líder; así como también el reconocimiento del liderazgo de quienes comparten las responsabilidades dentro de la comunidad educativa; razón por la cual no debe de existir un liderazgo que dependa de una sola persona; ya que como se ha dicho el liderazgo es asumido por la responsabilidad de todos los miembros que integran la comunidad educativa.

La OCDE (2015), señala en sus informes que el liderazgo debe de caracterizarse por los siguientes planteamientos; el primero corresponde al liderazgo educativo; siendo una práctica muy poco atendida; bajo la cual la figura del docente se constituye en un agente de cambio; considerando las fortalezas y competencias de quienes conforman la comunidad educativa. Del mismo modo otra de las características está dada por los directivos que deben de plantear los llamados planes de capacitación docente; permitiendo fortalecer y promover el desarrollo profesional; lo cual amerita compartir una sólida visión para beneficio de la institución. Finalmente hay que tener en cuenta que los directivos establecen metas y compromisos, estimulando y desarrollando un clima institucional; teniendo en cuenta la apertura, la colaboración y la confianza; bajo este último contexto hay que tener en cuenta que el progreso depende del desarrollo de la comunicación.

El Ministerio de Educación y Formación Profesional (2019); señala que el Liderazgo docente debe de considerarse desde una percepción efectiva; teniendo en cuenta el desarrollo de la labor transformadora; sumándose a ello las circunstancias y condiciones institucionales; así como también se debe de tener en cuenta que el Liderazgo docente se asocia al perfil transformacional que busca el cambio en favor de desarrollar competencias que favorezcan al sistema educativo.

Bolívar (2016); declara que el Liderazgo docente presenta un enfoque cuantitativo; desde esta perspectiva se precisa que se debe de analizar de manera categórica el establecimiento de metas y expectativas; por tal razón se establecen y definen objetivos que buscan evaluar el desarrollo de las actividades del aprendizaje; así mismo se deberá tener en cuenta el consenso de la comunidad educativa; lo cual será abordado de forma clara y precisa; así mismo los docentes deben de comprometerse con el cumplimiento de los logros educativos.

Cifuentes y Londoño (2017); señalan que los profesionales en el campo educativo se desempeñan en función de responsabilidades y objetivos; los cuales presentan una mayor complejidad; atendiendo de manera efectiva los indicadores y estándares educativos de calidad que la sociedad o el estado requiere. Estas precisiones indican que los docentes desarrollen dentro de su labor técnico-pedagógica; una especial atención al desarrollo del proceso educativo; y orientando su labor en el bienestar y formación del estudiante.

Bolívar (2016); considera que los sistemas educativos establecen objetivos precisos para poder propiciar un buen desempeño; teniendo en cuenta las prioridades de acuerdo a las exigencias planteadas; lo cual aporta a que las personas disfruten del trabajo que realizan. De acuerdo con el autor al plantearse metas; estas originan expectativas las que deberán cumplirse en un corto, mediano o largo plazo; tal como han sido pensadas; siempre con el objetivo de mejorar e innovar los procesos que determinan la práctica pedagógica.

Otra de las dimensiones está dada por la obtención y asignación de los recursos y materiales educativos; refiriéndose a poder identificar sus necesidades con el objetivo de poder gestionar ante responsables los suministros necesarios para el funcionamiento institucional, esta labor la desarrolla el director del centro educativo. También hay que considerar el desarrollo de un enfoque metodológico y técnico que debe de orientar y direccionar los procesos de capacitación cuyo sustento es el pensamiento crítico; así como la capacidad de gestión.

Bolívar (2016); considera que la asignación y obtención de recursos educativos se desarrolla en atención a la selección de los recursos; que respondan a las necesidades en orden de prioridad de los objetivos de enseñanza; de la misma manera debe de considerarse una selección adecuada sobre el personal docente; considerando un enfoque unificado y fortalecido para mejorar el contexto educativo.

La proyección, coherencia y valoración; del proceso de instrucción del currículo; considera el desarrollo de una práctica docente; que debe de atender de manera eficiente el proceso de aprendizaje teniendo como base la observación en las aulas de clase; considerando que deben de fortalecerse los aciertos y corregirse las reticencias encontradas; bajo este lineamiento se evidencia el cumplimiento del currículo. Así mismo en atención al apoyo pedagógico el líder educativo tiene como metas aportar a la mejora continua del proceso educativo; brindando su colaboración de manera sostenida y mejorando continuamente el ejercicio de su práctica pedagógica, comprimiendo con los estándares educativos de calidad.

Por otra parte, tenemos a la promoción y participación activa en la conducción del aprendizaje y el desarrollo profesional; teniendo en cuenta que el liderazgo genera la participación de forma directa en el desarrollo profesional; tiene en cuenta las

innovaciones y cambios de mejora continua hacia el desarrollo de la práctica pedagógica. Bajo esta perspectiva el líder educativo tiene como función participar y promover el aprendizaje y el desarrollo profesional a nivel individual y colectivo; con la finalidad de elaborar un plan de crecimiento profesional que sirva para la formación docente en atención a objetivos establecidos previamente; teniendo en cuenta factores como: planificación, estrategias, objetivos, responsables, recursos y cronograma de acciones; que apunten hacia la mejora continua y la innovación educativa.

Finalmente, se debe de considerar el aseguramiento de un entorno de apoyo y sistematizado; en el cual se debe de considerar el tiempo para poder alcanzar resultados en el proceso de aprendizaje; buscando no limitar dicho proceso; debiéndose desarrollar en un ambiente positivo y agradable; que responda a la organización y administración educativa de calidad; promoviendo también el desarrollo de las relaciones interpersonales y estableciendo acuerdos y responsabilidades que direccionan el sistema educativo.

Bolívar (2016); señala que existen ocho dimensiones que se encuentran asociadas al liderazgo; las cuales son: primero es necesario definir la visión, valores y dirección que se basan en la confianza; en la cual la participación de la comunidad de manera activa es esencial para la política educativa a tener en cuenta para la dirección institucional. La segunda dimensión tiene que ver con las condiciones de enseñanza y aprendizaje; la cual brinda a los estudiantes un buen clima de aprendizaje teniendo en cuenta la infraestructura y la seguridad. La tercera denominada reestructuración de la organización; en la cual se rediseñan los roles y se promueve el compromiso personal.

Del mismo modo tenemos la dimensión; mejoramiento de la enseñanza y el aprendizaje; así como también la acción de rediseñar y enriquecer el currículo; mejoramiento de la calidad del profesorado; y por último la dimensión denominada construcción de relaciones dentro de la comunidad escolar.



Garrochotegui (2016); señala que el liderazgo docente se desarrolla en atención a la formación. La formación permite influir de manera positiva en los demás. Ser un líder implica tener una sólida formación que permite dirigir el grupo hacia la calidad educativa. Firestone y Riehl, (2015); precisan que el liderazgo constituye una actividad que permite influir en los demás, para alcanzar metas en beneficio de la institución educativa. Robinson (2019); manifiesta que la influencia a la que se hace referencia no se basa en la fuerza; sino en el ejercicio razonable de la autoridad; del grado de conocimiento para orientar a los demás. Sierra (2017); considera que el liderazgo es un conjunto de prácticas que influyen en los docentes en beneficio de la institución educativa y brindando una educación mejor.

Por lo tanto, sobre el término liderazgo podemos afirmar que es una capacidad para poder desarrollar el espíritu de las personas en base al cumplimiento de acciones, cooperación y compromiso que orienta a los colaboradores en el logro de las metas y fines propuestos; teniendo como base el respeto; la exigencia personal y profesional; así como también el sentido humano; basados en los fines, valores y principios institucionales. Así mismo hay que tener en cuenta que el liderazgo se ve fortalecido cuando se establecen metas; las que deberán ser reconocidas por todos los miembros de la organización; generando compromiso y a la vez aprendizaje significativo.

Torres (2020); señala que el liderazgo docente permite ampliar las características de la comunidad educativa; en la cual se reconocen las potencialidades de cada uno de los profesionales que integran la comunidad educativa, influyendo también de forma directa en la conducta de los mismos; aportando de manera efectiva en el mejoramiento de la calidad educativa; y atendiendo con respuestas responsables la construcción del proceso de enseñanza – aprendizaje.

Tejada y Bolívar (2015); manifiestan que el liderazgo docente se centra en el cumplimiento de los perfiles educativos que las instituciones educativas exigen hoy en día; que como ya se ha mencionado se orientan en la búsqueda y desarrollo de la calidad educativa. El docente presenta un rol fundamental en nuestra sociedad; ya que ella demanda liderazgo en persona; ya que es el responsable de generar el cambio por medio de la formación que imparte en los educandos; los cuales necesitan de un modelo a seguir.

Así mismo las políticas educativas que direccionan un país direccionan sus acciones por medio del rol directivo consciente de la gestión de las unidades educativas que también apunta al mejoramiento constante de la realidad en la cual nos encontramos.

La calidad educativa de acuerdo con Redolfo (2015); considera que es el resultado de cambios y transformaciones educativas de forma constantes se desarrollan en favor de la atención de los educandos. Por otra parte, Novoa (2020); considera que la educación de calidad tiene como base la claridad; no únicamente se encuentra en relación a la eficiencia; ya que debe de orientarse hacia el cumplimiento de estándares mínimos relacionados a los fines educativos.

Brasklavsky (2016); señalan que la calidad de la educación implica la gestión de recursos en atención de las características y necesidades de las instituciones educativas; lo cual favorece la práctica de gestión educativa; así como también el sentido de pertenencia y los procedimientos de enseñanza – aprendizaje de toda la institución educativa; generando compromiso, identidad y responsabilidad hacia el cumplimiento de las metas y logros estudiantiles.

Hay que tener en cuenta que otros autores que analizan el tema de la calidad; tienen en cuenta diferentes perspectivas. Chipana (2019); considera que desde el profesorado el propósito de la calidad de la educación implica canalizar los recursos para poder socorrer al docente en mejorar el rendimiento del educando y satisfacer la atención pública en la inversión hacia el rubro educativo. El mismo autor considera que si se tiene en cuenta la misma definición, pero ateniendo el currículo; entonces; afirma que la calidad se basa en las acciones de planificación y evaluación del currículo óptimo; dentro del contexto de la multiplicidad a nivel de persona.

Si la calidad se define desde la institución educativa; Contreras (2016); declara que la calidad educativa; se define en atención de un producto válido el cual dependerá esencialmente de lo que transcurre en la institución de acuerdo a sus procesos y procedimientos establecidos.

Schmelkes (2001); señala que la calidad educativa se define como la capacidad de otorgar al estudiante el dominio de las capacidades para que participe democráticamente en la sociedad; así como también los códigos culturales esenciales para su desempeño; considerando también las competencias necesarias para que pueda resolver problemas; tomar decisiones y continuar en el aprendizaje constante a lo largo de su vida; teniendo como base un sólido conglomerado de valores y actitudes en atención de una mejor sociedad.

En base a los planteamientos analizados podemos afirmar que la calidad educativa se orienta al mejor logro de personas; para que estas atiendan sus problemas y retos; asuman sus responsabilidades; aprendan a resolver problemas; cumplan con sus obligaciones y reclamen sus derechos; generando de esta manera un mejor estilo de vida dentro del medio en el cual se halla. En el sistema educativo ecuatoriano la calidad se basa tres acciones muy bien definidas: saber conocer; saber hacer y saber ser; (conocimientos – producción – convivencia); los cuales permitirán la construcción del aprendizaje significativo por medio de las experiencias y vivencias.

Subaldo (2018).; declara que la calidad educativa responde al planteamiento estructural de los sistemas educativos; en atención a las demandas socioculturales; que indagan el progreso de mejoras significativas de los usuarios; garantizando su participación en temas políticos; disminuyendo las desigualdades culturales y sociales. Para el autor la calidad educativa atiende los problemas que se presentan en la vida asumiendo decisiones pertinentes que aporten al cambio.

IPEBA (2016); señala que la calidad educativa debe de apuntar al desarrollo óptimo de la formación; en atención a los retos correspondientes al desarrollo humano para el ejercicio de la ciudadanía y el aprendizaje constante a lo largo de la vida; lo cual supone una formación integral en atención al saber del campo; las humanidades, la cultura, etc.

OCDE (2015); señala que la calidad educativa; es el resultado de la educación básica considerando la capacidad de otorgar a los educandos; la destreza de los códigos culturales; generando también las acciones participativas democráticas y

ciudadanas; orientadas a la solución de problemas; sustentados en sólidos valores en favor del desarrollo de la sociedad.

Ortiz (2016); considera que a la calidad educativa como un proceso continuo; que tiene como base el desarrollo de acciones combinatorias como eficiencia, funcionalidad y eficacia correlacionada dentro de un contexto alto; considerando un máximo grado de excelencia; el cual posee coherencia dentro de sus componentes sistémicos. Bajo esta perspectiva la calidad educativa está dada por la valorización de la oferta educativa evaluando la eficiencia y la eficacia en respuesta al sistema educativo; atendiendo el cumplimiento excelente de los estándares educativos evaluados de forma sostenida y continua.

Para el IPEBA (2016); la calidad educativa se encuentra relacionada con la equidad; la interculturalidad; la diversidad cultural; la relevancia; la pertinencia; la eficacia y la eficiencia. La equidad se refiere a la igualdad; así como también basarse en el ejercicio de la justicia y la responsabilidad en todos sus sentidos. La interculturalidad busca formar ciudadanos capacitados y competentes; así como también valorar su propia cultura. La diversidad cultural se refiere al reto de educar asociando la diversidad y las necesidades del contexto. La relevancia se basa en dar respuesta al ¿qué? y ¿para qué? En el ámbito educativo. La pertinencia se centra en el estudiante, considerando la diversidad cultural y la variedad de intereses. La eficacia se refiere a como se logran los fines institucionales garantizando el principio de prioridad. Y la eficiencia se relaciona a la asignación y adecuación de los recursos.

Las dimensiones que se derivan de la variable calidad educativa son múltiples; a continuación, explicaremos cada una de ellas. La primera denominada equidad; que según Schmelkes (2015); la define como la atención que se brinda a los estudiantes; atendiendo las necesidades y motivaciones; considerando sus diferentes individualidades.

Subaldo (2018); señala que la equidad debe de entenderse también considerando que las instituciones educativas deben de tener los recursos necesarios que permitan el desarrollo de competencias y capacidades para alcanzar la calidad educativa.

Por otra parte, la eficiencia; en términos de Schmelkes (2015); se define como el logro de objetivos orientados hacia el aprendizaje dentro del tiempo planificado. La eficiencia es sinónimo de oportunidad para todos, esperando obtener los resultados esperados. Valencia (2017) considera que el término eficiencia está ligado a la optimización de los recursos para poder alcanzar los logros de forma correcta; teniendo en cuenta el desarrollo profesional del docente y el cumplimiento de sus responsabilidades asignadas.

La eficacia, en términos de Schmelkes (2015); es la capacidad del sistema educativo para poder alcanzar los objetivos planteados por el sistema educativo; dentro del tiempo planificado para tal efecto. La eficacia implica lograr los fines y metas institucionales; así como también tiene en cuenta los logros del docente con respecto a sus estudiantes.

Para poder lograr la calidad educativa se deberá de tener en cuenta algunos elementos que ayudaran a lograr tal efecto. García, Juárez y Salgado (2018); consideran que los elementos a tomar en cuenta son: satisfacer las necesidades de la sociedad; realizar de forma adecuada y pertinente las actividades; tener una actitud positiva y comunicar ánimo; búsqueda de soluciones a los problemas de manera inmediata; cumplimiento de responsabilidades; desarrollo de las relaciones interpersonales; reconocer las equivocaciones y corregirlas; colaborar y ser solidario con la comunidad educativa; poseer sentido de organización; humildad intelectual y enseñar a otros; se busca también propiciar la confianza entre los miembros de la comunidad educativa; y por último facilitar los trámites; facilitando y direccionando los procesos de manera más directa y menos burocrática.

Finalmente podemos concluir tal como considera Escudero (2016); que el liderazgo pedagógico constituye un paradigma orientado a generar cambios; a desarrollar una dirección adecuada; sustentada en las demandas que se exigen; no limitándose únicamente a la gestión; sino en cómo mejorar la educación; teniendo en cuenta como los docentes organizan y desarrollan la enseñanza; así como también como los estudiantes aprenden.

Antúnez (2016); considera que el liderazgo docente de forma holística; posee conceptualizaciones filosóficas; necesarias para el éxito educativo y que contienen la capacidad de poder mejorar la práctica institucional; por ello el liderazgo docente tiene como fundamento la capacidad de generar y desarrollo procedimientos de mejora en las instituciones educativas.

Leithwood (2019); señala que el liderazgo docente tiene que orientarse en cuatro aspectos esenciales: determinación de una dirección en atención a las metas y visión que se desea alcanzar; desarrollo profesional; lo cual brindara soporte en poder presentar respuestas ante situaciones determinadas; desarrollo de una cultura colaborativa que facilite el trabajo y por último gestión de los procesos de aprendizaje y de enseñanza.

Cabe destacar que el sistema educativo necesita de modelos que aporten en la construcción de la calidad educativa; por ello la innovación del conocimiento debe de constituirse en una prioridad; siendo esta su base epistemológica; la cual podrá estar afectada por cambios concretos. Por ello los paradigmas son un modelo; un direccionamiento; un patrón que deberá ser adecuado de forma continua a las instituciones educativas; apostando por la mejora continua y la construcción del cambio. Sander (2018); considera que el paradigma en el campo educativo aporta al desarrollo de la gestión educativa; sin embargo, dependerá de la socialización de los actores educativos; siendo estos indispensables para el desarrollo y aplicación de cualquier iniciativa que se ponga en práctica.

La renovación o innovación de un paradigma se encuentra vinculado al contexto y las tendencias sociales; con base en las teorías del conocimiento; siendo esto un aspecto dinámico; ya que lo que es válido hoy; no será válido mañana; por ello es necesario que los fundamentos epistemológicos se encuentren en permanente construcción, reflexión y reconstrucción. Maureira (2018); considera que los paradigmas que se encuentran asociados a la gestión educativa; buscan la conducción eficiente para mejorar de forma paulatina el aprendizaje en las instituciones educativas; orientándose esencialmente a las transformaciones en condiciones de permanente cambio.

Los cambios paradigmáticos en atención de la gestión escolar suelen suceder debido a la baja presencia del aspecto educativo; debido a que se tienen trabajos aislados, acciones rutinarias y fragmentadas, falta de innovación, deficiente autoridad y seguimiento académico docente, y por último estructuras desarticuladas. Por ello un paradigma nuevo e innovador que atienda la gestión educativa; deberá centrarse a las acciones pedagógicas; al trabajo en equipo, a la apertura, a la innovación, a la orientación profesional, a la visión de futuro y por último a las intervenciones estratégicas sistémicas.

Antúnez (2016); señala que la gestión educativa tiene como paradigma el compromiso y la responsabilidad; el compromiso debe de asumirse desde el lugar que cada profesional ocupa; y la responsabilidad dependerá del grado de las funciones que realizan dentro de la institución educativa. Por ello la gestión educativa deberá tener en cuenta los estilos y cambios de dirección de la institución educativa; teniendo en cuenta los aspectos teóricos y prácticos; así como también los procesos individuales y colectivos; teniendo en cuenta los mandatos sociales y las personas que gestionan los espacios organizacionales; todo ello deberá apuntar al mejoramiento continuo de la práctica educativa; desarrollando para ellos un campo ético; el cual deberá atender la eficacia de las acciones pedagógicas y la política educativa.

Carriego (2015); señala que la gestión educativa adquiere gran importancia en épocas de cambio e innovación; ya que favorece el sistema educativo, teniendo en cuenta un conjunto de procesos integrados; lo cual favorece las decisiones y acciones que deberán de asumirse en una determinada sociedad; teniendo en cuenta que dichas acciones responden a políticas educativas nacionales implementadas por la autoridad educativa o el gobierno; que son parte de un proyecto nacional.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de la investigación.**

##### **Tipo de investigación.**

De acuerdo con CONCYTEC (2018); el tipo de investigación es básica. De acuerdo con Carrasco (2012); señala que este tipo de investigación no desarrolla un propósito aplicativo de forma inmediata; unicamente busca profundizar y ampliar los conocimientos científicos que se tienen sobre el objeto de estudio; por tanto se basa en teorías científicas con la finalidad de mejorar su contenido. Así mismo se declara que el tipo de investigación también se define como proyectiva; Hurtado (2008); considera que este tipo de investigación elabora una propuesta; un programa; un plan o un modelo; el cual brinda una solución al problema estudiado; tomando en consideración la realización de un diagnóstico previamente aplicado; considerando las necesidades del entorno; y teniendo en cuenta las condiciones a desarrollar a futuro

##### **Diseño de Investigación.**

Hernández, Fernández y Baptista (2016); señalan que el diseño que corresponde al presente estudio es no experimental, de tipo transversal; es decir no se manipulan las variables; las cuales son medidas en un mismo tiempo y espacio previamente definido. Bajo tal perspectiva la medición de las variables no varía; permitiendo observar el fenómeno dentro de su contexto natural.

#### **3.2. Variables y operacionalización.**

**Variable Independiente: Liderazgo docente.**

##### **Definición conceptual.**

Garrochotegui (2016); define el término liderazgo docente teniendo en cuenta la formación; la cual permite influenciar de forma positiva en todos los usuarios que conforman la comunidad educativa; un líder presenta una sólida formación que permite direccionar a un grupo orientado hacia la búsqueda de la calidad educativa.



El liderazgo docente permite el desarrollo de metas y propósitos que se direccionan hacia el beneficio de la comunidad en general; esta influencia permite ejercer autoridad en el grupo donde se desarrolla esta capacidad. Finalmente el liderazgo docente constituye un conjunto de prácticas que influyen al colectivo en beneficio de la institución educativa y cuyo propósito es el desarrollo de una educación de calidad.

### **Definición operacional.**

El liderazgo docente; se desarrolla en función de las dimensiones las cuales se evidencian en establecer metas y expectativas; así como también la obtención y asignación de recursos de manera estratégica; considerando la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículum; así mismo debe de tenerse en cuenta la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional; por último se considera el aseguramiento de un entorno ordenado y de apoyo.

### **Indicadores.**

Determinación de expectativas y metas. La cual pretende analizar las actividades que se realizan en la unidad educativa; la atención de los programas extracurriculares y el desarrollo del plan de actividades.

Asignación y obtención de recursos estratégicamente. Este indicador se orienta a la medición de la adquisición de recursos; la implementación del centro de información; así como también la consideración sobre el uso de las tecnologías de la información.

Organización, Sistematización y valoración de la enseñanza y del currículo. Se orienta a la medición sobre el desarrollo de los programas de monitoreo y acompañamiento docente; el mejoramiento continuo frente a las necesidades que existen en la institución educativa; y la constante autoreflexión y autoevaluación de los todos los miembros que conforman la unidad.

Desarrollo y intervención en la enseñanza y progreso competitivo. Se orienta a la medición de la participación en las capacitaciones; a la implementación de círculos de interaprendizaje y a la aplicación de las consideraciones desarrolladas en los procesos de capacitación.

Protección de un ambiente ordenado y de apoyo. Este indicador implica la medición de la percepción de las relaciones interpersonales; así como también la realización de las alianzas estratégicas y el mejoramiento del clima institucional.

En la Escala de medición ordinal los niveles de valoración (alto, medio, bajo) sobre Liderazgo Docente, tanto dimensiones como indicadores en el cual se aprecia la transformación de puntajes continuos a proporciones de logros con una base de 100% para esta variable.

### **Variable Dependiente: Calidad educativa**

#### **Definición conceptual.**

OCDE (2015); señala que la calidad educativa; está dada por el resultado de la educación básica teniendo en cuenta la capacidad de poder otorgar a los educandos; la destreza de los códigos culturales; generando las acciones participativas democráticas y ciudadanas; orientadas a la solución de problemas; sustentados en sólidos valores en favor del desarrollo de la sociedad. La calidad educativa responde al planteamiento estructural de los sistemas educativos; en atención a las demandas socioculturales; que indagando el progreso de la eficacia de existencia los individuos; garantizando su participación en temas políticos; disminuyendo las desigualdades culturales y sociales. Para el autor la calidad educativa atiende los problemas que se presentan en la vida asumiendo decisiones pertinentes que aporten al cambio.

#### **Definición operacional.**

La calidad educativa, considera las siguientes dimensiones que tienen como base el desarrollo de acciones combinatorias como eficiencia, funcionalidad y eficacia correlacionada dentro de un contexto alto; considerando un máximo grado de excelencia; el cual posee coherencia dentro de sus componentes sistémicos.

Bajo esta perspectiva la calidad educativa está dada por la valorización de la oferta educativa evaluando la eficiencia y la eficacia en respuesta al sistema educativo; atendiendo el cumplimiento excelente de los estándares educativos evaluados de forma sostenida y continua.

### **Indicadores.**

Imparcialidad. Este indicador tiene que ver con la percepción que se tiene respecto a la infraestructura; en la cual también figuran los servicios sanitarios; los recursos didácticos; la organización de las actividades y el compromiso que asumen los padres de familia de la institución educativa.

Validez. La cual se orienta a la medición de las capacidades y las formas evaluativas; la claridad de los contenidos; la atención de las estrategias metodológicas; los criterios evaluativos y por último el monitoreo de actividades.

Empuje. En el cual se tiene que ver la base de la investigación científica; el desarrollo de los contenidos organizados; la flexibilidad de estos; el análisis crítico – reflexivo; y finalmente el aprendizaje de conocimientos habilidades y actitudes.

En la Escala de medición ordinal los niveles de valoración (alto, medio, bajo) sobre calidad educativa, tanto dimensiones como indicadores en el cual se aprecia la transformación de puntajes continuos a proporciones de logros con una base de 100% para esta variable.

### **3.3. Población, muestra y muestreo.**

#### **Población.**

Para Rivera (2020); señala que la población se define como un conjunto de datos que presentan las mismas especificaciones o características comunes. La población en la presente investigación se encuentra conformada por docentes de las unidades educativas del Distrito 09D23; que pertenece a Samborondón; la cual esta conformada 205 participantes.

Los criterios de inclusión para poder conformar la población del presente estudio; estan dadas por:

- Experiencia mínima en el ejercicio docente de cinco años.

- El estudio también incluye a los docentes que se encuentran en el cargo de rectores y vicerrectores.
- La población esta conformada por ambos sexos.
- Los docentes en general presentan poco conocimiento en temas de liderazgo, competencias y capacidades; así como también actitudes y servicios de calidad educativa.

### **Muestra.**

Hernández (2014), define a la muestra como un subconjunto o parte de la población, la cual es poseedora de las mismas características. En nuestro caso la muestra se define por medio de la fórmula correspondiente; cuyo resultado fue de 120 sujetos participantes, los cuales aseguraron su participación por medio del llamado consentimiento informado. (Ver anexo 4).

### **Muestreo.**

El muestreo aplicado en el contexto del presente estudio fue probabilístico el cual es un método de muestreo; que se refiere al análisis de grupos tomados de una población de forma aleatoria, bajo este tipo de muestreo todos tienen la posibilidad de ser seleccionados. El tipo es un muestreo aleatorio simple, el cual se utiliza para la selección de una muestra en atención a un orden de números para tal efecto; siendo a la vez un muestreo estratificado debido a que la población se ha dividido en grupos pequeños de acuerdo a las unidades educativas del cantón de Samborondón.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

### **Técnicas.**

La realización de este proceso ha implicado la elaboración de un detallado plan de procedimientos; los cuales han guiado a la realización de un propósito específico: por ello la elección de las técnicas de investigación para poder recolectar los datos se planteó en concordancia con la necesidad de la investigación. En ambas variables se ha procedido a recopilar la información por medio de la técnica de encuesta. Sierra (2012); señala que la encuesta permite en el desarrollo de la investigación una aplicación masiva; la cual hace posible que presente un carácter

social y tenga en cuenta aspectos subjetivos de las personas que conforman la comunidad o sociedad. Rodríguez (2010); considera que la encuesta es un método de investigación; la cual es capaz de brindar respuestas a las situaciones problemáticas en términos descriptivos; así como las relaciones entre las variables que recogen la información sistemática de acuerdo a un diseño específico establecido previamente que garantice la aplicación del rigor científico.

### **3.5. Instrumento, validez y confiabilidad.**

Los datos se han obtenido por medio de la aplicación de dos cuestionarios en atención a cada una de las variables:

#### **Liderazgo docente:**

Esta estructurado en quince ítems y tres dimensiones. La validez de acuerdo con Hernández et. al. (2016) se refiere al grado en el cual los instrumentos miden realmente lo que se pretende medir. Los cuestionarios han sido validados por expertos, conformados por docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo con una valoración de 95 puntos en promedio clasificándolo en el nivel excelente. (Ver anexo 6 ).

La validez de constructo de los 15 ítems resultó significativa con correlaciones mayores a 0,30 que permitió estimar los índices de correlación entre el total de la variable liderazgo docente y cada ítems que lo conforma.

La validez de consistencia interna fue reportada mediante el Alfa de Cronbach obteniéndose los siguientes valores 0,967 para el total; Determinación de expectativas 0,927; Organización, sistematización y valoración de la enseñanza y del currículo 0,961 y Protección de un ambiente ordenado y de apoyo en 0,964. Se determina la valoración alfa de Cronbach se elimina el ítem quedó interpretado entre 0,964 y 0,968 muy próximo al valor general del cuestionario. En definitiva, el cuestionario posee confiabilidad admisible para estudiar el Liderazgo docente

#### **Calidad educativa:**

Estructurado en quince ítems y tres dimensiones. La validez de acuerdo con Hernández et. al. (2016) se refiere al grado en el cual los instrumentos miden realmente lo que se pretende medir. Los cuestionarios han sido validados por

expertos, conformados por docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo con una valoración de 95 puntos en promedio clasificándolo en el nivel excelente (Ver anexo 6 ).

La validez de constructo de los 15 ítems resultó significativa con correlaciones mayores a 0,30 que permitió estimar los índices de correlación entre el total de la variable calidad educativa y cada ítem que lo conforma.

La validez de consistencia interna fue reportada mediante el Alfa de Cronbach obteniéndose los siguientes valores 0,904 para el total; Imparcialidad 0,821; Validez 0,893 y Empuje en 0,896. Se observó que el valor del alfa de Cronbach si se elimina el ítem estuvo comprendido entre 0,893 y 0,905 muy cercano al valor total del cuestionario. En definitiva, el cuestionario tiene confiabilidad aceptable para estudiar la calidad educativa.

### **3.6. Procedimiento.**

La recolección de la información se ha desarrollado por medio de la aplicación de dos cuestionarios el primero de ellos mide el Liderazgo docente y el segundo la calidad educativa; no existe manipulación de las variables; ya que las mediciones se realizaron en el contexto en el cual se encuentran los docentes informantes; realizándose las coordinaciones previas en las unidades educativas que pertenecen al Cantón de Samborondón y estableciendo una coordinación previa con los rectores de dichas instituciones, dando a conocer el desarrollo de la presente investigación. Los datos posteriormente fueron recogidos y sistematizados por medio de la estadística y haciendo uso del software SPSS y Microsoft Office Excel; por ello se presentan las tablas que sistematizan los puntajes obtenidos en razón de frecuencias y porcentajes.

### **3.7. Método de análisis de datos.**

El método de análisis de los resultados de la información de acuerdo con Hernández et al., (2016) tiene como base el método de análisis de datos, el cual permite poder describir analizar e interpretar los resultados obtenidos en el proceso de recolección de la información; debiendo registrar dichos datos en matrices

desarrolladas en excel para luego ser procesadas estadísticamente por medio de un software estadístico; como resultado de ese procesamiento se han obtenido tablas y gráficos que se detallan en el capítulo siguiente. La aplicación del análisis inferencia se ha utilizado la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov; debido a que el campo muestral es superior a cincuenta unidades. Bajo los resultados obtenidos, se aplicó la prueba que corresponde al chi cuadrado de ajuste global, haciendo uso de la regresión ordinal a nivel logístico.

### **3.8. Aspectos éticos.**

En el desarrollo de la presente investigación se tiene en cuenta ciertos aspectos esenciales que brindan el aval; hacia el desarrollo de la investigación; tal es el hecho del respeto por la propiedad intelectual, así como el aporte de la criticidad y respaldo académico considerando la honestidad de las fuentes tomadas como referencia y la participación de los sujetos en el desarrollo del estudio. Los cuestionarios fueron aplicados de forma anónima previa presentación del llamado consentimiento informado y dando a conocer los detalles de la realización del trabajo; pidiendo a los participantes su total sinceridad en el desarrollo y ejecución de esta. El desarrollo del estudio ha contado con la evaluación del software antiplagio Turnitin; el cual es una política impartida por la Universidad César Vallejo, para medir la originalidad de los trabajos de investigación y en la Escuela de Posgrado el índice mínimo se encuentra en un 25% de similitud para que los trabajos sean aceptados por el Centro de Información; en nuestro caso se ha considerado un porcentaje mucho menor; tal como consta en el acta emitida por el docente asesor; descartando de esta manera la copia o el plagio de fuente. Las citas y referencias bibliográficas concordantes con la normativa APA – Asociación de Psicólogos Americanos en su séptima versión. Así mismo se declara que no se ha manipulado la información recolectada y que esta contribuye a mejorar de manera efectiva la atención del objeto de estudio de nuestro trabajo.

## IV. RESULTADOS

### Análisis descriptivo

**Tabla 1. Valoración sobre el Liderazgo Docente**

Dimensión/Indicador/Variable	Bajo	Medio	Alto
Liderazgo Docente	52,5%	36,7%	10,8%
Determinación de expectativas y metas	61,7%	20,8%	17,5%
Planificación de la enseñanza	65,5%	14,3%	20,2%
Coherencia entre los aprendizajes	68,3%	18,3%	13,3%
Organización, Sistematización y valoración de la enseñanza y del currículo	51,7%	34,2%	14,2%
Asignación de recursos estratégicamente	41,7%	41,7%	16,7%
Participación en la gestión	64,2%	19,2%	16,7%
Protección de un ambiente ordenado y de apoyo	51,7%	25,8%	22,5%
Promoción y participación en el aprendizaje	59,2%	10,8%	30,0%
Creación un clima propicio para el aprendizaje	53,3%	20,0%	26,7%

Fuente: Matriz de datos sobre Liderazgo docente (Anexo 8)

Con los resultados de la tabla 1, se observó que para 89,2% de los docentes el liderazgo docente es bajo-medio. Resultado de una baja valoración en la determinación de expectativas y metas que obtuvo un 61,7% en el nivel bajo, demostrando que es la dimensión menos atendida o más precaria. Analizando sus indicadores se observó que el 68,5% considera en el nivel bajo la coherencia entre los aprendizajes, la cual permitió el estudio de como la dirección traza acciones que benefician la adquisición de recursos para ser invertidos en herramientas tecnológicas que obtuvo 45,0% de opiniones en casi nunca y un 24,2% en nunca; y si se dispone una buena implementación de la biblioteca que obtuvo el 31,7% de opiniones en la categoría casi nunca y el 26,7% de la categoría nunca. El otro indicador que conforma esta dimensión es la Planificación de la enseñanza que obtuvo 65,5% de valoraciones en el nivel bajo, evidenciando que los docentes coinciden que, la dirección de la unidad educativa casi nunca (45,8) y nunca (28,3%) realiza actividades de marketing antes del inicio el año académico, del mismo modo el 36,7% opina que casi nunca y el 24,2% nunca se ejecutan



programas extracurriculares para alcanzar la mejora de aprendizajes y 31,7% piensa que casi nunca y el 26,7% nunca. La unidad educativa posee un plan de actividades en las que participan a comunidad educativa en general (ver tabla 2).

La segunda dimensión menos atendida con el 51,7% fue Protección de un ambiente ordenado y de apoyo, en valoraciones bajas. Dicha dimensión permitió estudiar indicadores como Promoción y participación en el aprendizaje que obtuvo un 59,2% de valoraciones en el nivel bajo, donde el 31,7% de los docentes manifestó que casi nunca y el 22,5% que nunca los directivos realizan círculos de interaprendizaje que promueven la mejora de los aprendizajes. También el indicador permitió visualizar que el 37,55 y el 20,0% opinan casi nunca y nunca respectivamente de que Aplica lo aprendido en las capacitaciones en tus sesiones. El otro indicador menos atendido fue Creación un clima propicio para el aprendizaje con 53,3% en el nivel bajo, este indicador permitió evidenciar que el 33,3% piensa que casi nunca el equipo directivo realiza alianzas con instituciones aledañas, el 33,3% opina que nunca y 27,5% que casi nunca mantiene una relación fluida con los demás docentes y el 28,3% opina que nunca y el 25,8% que casi nunca considera que los directivos mantienen un clima institucional adecuado (ver tabla 2)

En tercer lugar, se encuentra la dimensión Organización, Sistematización y valoración de la enseñanza y del currículo con el 51,7% de valoraciones en el nivel bajo. Dentro de esta el indicador menos atendido fue Participación en la gestión con el 64,2% en el nivel bajo el cual mostró las opiniones sobre si, se cuenta con planes de mejora entorno a las necesidades para la cual el 34,2% y 27,5% opina que casi nunca y nunca respectivamente. Así mismo el 35,0% opina que casi nunca y 28,7% que nunca el directivo fomenta la autorreflexión autoevaluación y el 30,0% opina que nunca y 24,2% que casi nunca participa en capacitaciones programadas por el MINEDUC. El otro indicador dentro de la dimensión con valoraciones bajas fue Asignación de recursos estratégicamente con el 41,7%, la cual involucró el estudio de que el directivo ejecuta programas de monitoreo y acompañamiento la cual resultó con 35,8% de opiniones en la categoría a veces y 26,7% en nunca; así mismo el 38,3% y 20,8% opinaron que a veces y nunca respectivamente se hace uso de recursos tecnológicos en sus sesiones de clase (ver tabla 2).

**Tabla 2. Caracterización del Liderazgo Docente**

Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
La dirección de la unidad educativa realiza actividades de marketing antes del inicio el año académico.	28,3%	45,8%	7,5%	10,8%	7,5%
Se efectúan programas extracurriculares que mejore el aprendizaje.	24,2%	36,7%	21,7%	5,0%	12,5%
En la unidad educativa cuenta con proceso de actividades en las que participan a comunidad educativa en general.	26,7%	31,7%	15,0%	4,2%	22,5%
La dirección traza procesos de adquisición de recursos para ser invertidos en equipos con tecnología.	24,2%	45,0%	15,0%	6,7%	9,2%
Se dispone una buena implementación de la biblioteca.	26,7%	31,7%	20,0%	13,3%	8,3%
Hace uso recursos tecnológicos en sus sesiones de clase	20,8%	16,7%	38,3%	14,2%	10,0%
El directivo ejecuta programas de monitoreo y acompañamiento	26,7%	11,7%	35,0%	15,8%	10,8%
Se cuenta con métodos de perfeccionamiento de acuerdo con las necesidades presentadas.	27,5%	34,2%	9,2%	15,0%	14,2%
La dirección implementa evaluación y reflexión personales.	28,3%	35,0%	7,5%	20,0%	9,2%
Participa en formaciones dispuestas por el MINEDUC	30,0%	24,2%	33,3%	2,5%	10,0%
La dirección realiza procesos de capacitación pedagógica que promueven la mejora de los aprendizajes.	22,5%	31,7%	17,5%	18,3%	10,0%
Empleas lo estudiado en las preparaciones en tus juntas de trabajo.	20,0%	37,5%	13,3%	10,8%	18,3%
Conlleva una buena relación con los demás colegas de trabajo	33,3%	27,5%	12,5%	15,0%	11,7%
La dirección desarrolla alianzas con organizaciones aledañas.	10,8%	33,3%	22,5%	20,8%	12,5%
Considera que los directivos desarrollan un clima adecuado institucional.	28,3%	25,8%	20,0%	12,5%	13,3%

Fuente: Matriz de datos sobre Liderazgo docente (Anexo 8)

**Tabla 3. Valoración sobre la Calidad Educativa**

<b>Dimensión/Indicador/Variable</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>
Calidad Educativa	16,7%	62,5%	20,8%
Imparcialidad	10,0%	45,0%	45,0%
Entorno ordenado	10,8%	36,7%	52,5%
Cooperación y cohesión	32,5%	30,0%	37,5%
Validez	17,5%	54,2%	28,3%
Capacitación y cooperación	34,2%	44,2%	21,7%
Criterios de Evaluación	19,2%	55,0%	25,8%
Empuje	23,3%	45,8%	30,8%
Desarrollar comprensiones y visiones	18,3%	56,7%	25,0%
Promoción y participación	31,7%	27,5%	40,8%

Fuente: Matriz de datos sobre Calidad educativa (Anexo 9)

Los resultados obtenidos de la tabla 2, se observó que para 79,2% de los docentes que la calidad educativa es baja-media. Motivo de una baja valoración en empuje que obtuvo un 23,3% en el nivel bajo, demostrando que es la dimensión con menor atención o más precaria. Después del análisis de los indicadores se observó que el 31,7% considera en el nivel bajo la Promoción y participación, la cual permitió el estudio de como El cartel de contenidos de tu IE se encuentra basado en el aprendizaje de conocimientos, habilidades y actitudes que obtuvo 34,2% de opiniones en casi nunca y un 5,0% en nunca; además si el cartel de contenidos promueve el análisis crítico – reflexivo con aspectos de igualdad y equidad para todos que obtuvo el 21,7% de opiniones en la categoría a veces y el 20,0% de la categoría casi nunca. El otro indicador que conforma esta dimensión es Desarrollar comprensiones y visiones que obtuvo 18,3% de valoraciones en el nivel bajo, evidenciando que los docentes coinciden que, El cartel de contenidos de tú UE presentan a los docentes múltiples perspectivas de análisis que se fundamentan en la investigación científica casi nunca (37,5%) y a veces (17,5%), del mismo modo el 42,5% opina que a veces y el 16,7% casi nunca el cartel de contenidos se presenta flexibles y facilitan a los docentes profundizar según sean los intereses del educando y el 34,2% piensa que a veces y el 14,2% casi nunca El cartel de

contenidos se organiza en torno a ejemplos y casos para favorecer una comprensión práctica (ver tabla 2).

La segunda dimensión menos atendida con el 17,5% fue validez, en valoraciones bajas. Dicha dimensión permitió estudiar indicadores como capacitación y cooperación que obtuvo un 34,2% de valoraciones en el nivel bajo, donde el 46,7% de los docentes manifestó que a veces y el 21,7% casi nunca se interesa en el grado de comprensión que pueden tener tus estrategias metodológicas. También el indicador permitió visualizar que el 29,2% y el 26,7% opinan a veces y casi nunca respectivamente de que Explicas con claridad y resaltas los contenidos más importantes; también el 25,8% opina que a veces y 25,8% casi nunca las capacidades de tú área se concuerdan a tu procedimiento de evaluación detallados en los recorridos de aprendizaje. El otro indicador menos atendido fue criterios de evaluación con 19,2% en el nivel bajo, este indicador permitió evidenciar que el 38,2% piensa que a veces Los criterios de evaluación de tu área se sitúan como adecuados; así mismo el 59,2% piensa que a veces monitorea todas las acciones ejecutadas(Teóricas, individuales, colectivos) para que favorezcan en alcanzar los objetivos del área y el 11,7% manifestó que casi nunca. (ver tabla 3)

En tercer lugar, se encuentra la dimensión imparcialidad con el 10,0% de valoraciones en el nivel bajo. Dentro de esta el indicador menos atendido fue Cooperación y cohesión con el 32,5% en el nivel bajo el cual mostró las opiniones sobre si, Los padres se encuentran comprometidos con el proceso enseñanza aprendizaje para la cual el 33,3% y 22,5% opina que a veces y casi nunca respectivamente. Así mismo el 29,2% opina que casi nunca y 21,7% a organiza bien las actividades que realizas en clase. El otro indicador dentro de la dimensión con valoraciones bajas fue entorno ordenado con el 10,8%, la cual involucró el estudio de que los baños se encuentran en buenas condiciones de funcionamiento e higiene, la cual resultó con 27,5% de opiniones en la categoría a veces; así mismo el 20,0% y 18,3% opinaron que a veces y nunca respectivamente la unidad educativa posee recursos pedagógicos (Medios audiovisuales, red virtual) que facilita el aprendizaje (ver tabla 2).

**Tabla 4. Caracterización de la Calidad Educativa**

Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Respecto a los espacios donde desarrollas actividades educativas poseen las condiciones de infraestructura que necesitan para ejecutar procesos de enseñanza.	5,8%	10,8%	16,7%	43,3%	23,3%
Las baterías sanitarias se encuentran funcionando correctamente.	3,3%	8,3%	27,5%	29,2%	31,7%
Tú centro educativo posee recursos pedagógicos (equipos multimedios) que proporciona el buen aprendizaje.	3,3%	18,3%	20,0%	32,5%	25,8%
Los padres se encuentran comprometidos con el proceso enseñanza aprendizaje.	4,2%	33,3%	22,5%	20,8%	19,2%
Organizas bien las actividades que realizas en clase	3,3%	29,2%	21,7%	21,7%	24,2%
Los aportes de tú área se ajustan a tu método de evaluación detallados en los recorridos de aprendizaje	10,0%	25,8%	25,8%	26,7%	11,7%
Expones de forma clara y sobresales los contenidos más significativos	5,8%	26,7%	29,2%	32,5%	5,8%
Prestas interés en el grado de comprensión que pueden poseer tus estrategias metodológicas	5,8%	21,7%	46,7%	13,3%	12,5%
¿Los juicios de evaluación de tu área te parecen los convenientes?	7,5%	10,8%	38,3%	28,3%	15,0%
Das seguimiento a todas las actividades desarrolladas (Teóricas, individuales, colectivos) para que ayuden en lograr los objetivos del área.	4,2%	11,7%	59,2%	15,0%	10,0%
La cantidad de contenidos de tu institución presentan aspectos de síntesis que se fundamentan en una investigación científica.	7,5%	37,5%	17,5%	29,2%	8,3%
Los contenidos son organizados en base a ejemplos y casos que favorecen una comprensión práctica.	4,2%	14,2%	34,2%	32,5%	15,0%
El contenido institucional se muestra flexibles y proporcionan a los docentes ahondar según sean los beneficios del alumno.	4,2%	16,7%	42,5%	27,5%	9,2%

El contenido institucional causa el análisis crítico – reflexivo con aspectos de equidad para todos	5,8%	20,0%	21,7%	28,3%	24,2%
Los contenidos de tu IE están basados en aprendizaje que aporten al desarrollo de habilidades y actitudes.	5,0%	34,2%	13,3%	40,0%	7,5%

Fuente: Matriz de datos sobre Calidad educativa (Anexo 9)

### **Análisis ligado a las hipótesis**

Se realizó una prueba de normalidad mediante el estadístico Kolmogorov -Smirnov, con resultados estadísticamente significativos para las variables liderazgo docente y calidad educativa, así como también para las dimensiones de las dimensiones de la variable independiente liderazgo docente (Determinación de expectativas y metas, Organización, sistematización y valoración de la enseñanza y del currículo; Protección de un ambiente ordenado y de apoyo), por tal motivo se concluye que los datos no se distribuyen de forma normal ( $p$ -valor  $< 0.05$ ) (ver anexo 7).

De acuerdo con los resultados se decidió utilizar la técnica de análisis multivariante conocida como regresión logística ordinal, con los estadísticos Chi-cuadrado, Pearson y Wald, para el desarrollo del modelo que permita realizar la prueba de hipótesis que se menciona a continuación:

### **Prueba de Hipótesis:**

H1: Plantear un modelo funcional teórico que incluya los factores como Determinación de expectativas y metas, Organización, sistematización y valoración de la enseñanza y del currículo; Protección de un ambiente ordenado y de apoyo, permitirá elaborar una propuesta de Liderazgo docente, para optimizar la gestión de la calidad educativa en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

Ho: El planteamiento de un modelo funcional teórico que incluya los factores como Determinación de expectativas y metas, Organización, sistematización y valoración de la enseñanza y del currículo; Protección de un ambiente ordenado y de apoyo, permitirá elaborar una propuesta de Liderazgo docente, para optimizar la gestión de la calidad educativa en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

**Tabla 5. Información de ajustes de los modelos**

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	177,501			
Final	70,859	106,642	60	0,000

Función de enlace: Logit.

Mediante la prueba de ajustes de los modelos de la tabla 5, se pudo verificar la existencia de evidencia estadística de que el ajuste global del modelo no es apropiado solo con la constante ( $\chi^2 = 177,501$ ,  $p. valor < .05$ ). En consecuencia, se concluye que la característica propia de los 15 ítems que forman la variable liderazgo docente proporcionó el ajuste global de un modelo predictor de manera significativa, en comparación a un modelo que solo contiene la constante.

**Tabla 6. Bondad del ajuste de los modelos**

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	52,524	104	1,000
Desviación	46,694	104	1,000

Función de enlace: Logit.

Los resultados de la tabla 6, muestran la prueba de bondad de ajustes de los modelos, que muestra evidencia mediante los valores significancia (Sig.) para el estadístico Pearson y la Desviación de que el modelo tiene buen ajuste con los datos suministrados, ya ambos estadísticos resultaron ser mayor que el nivel de significancia de 5%. Corroborando que, los 15 ítems que componen la variable liderazgo docente muestran el ajuste apropiado para instituir el modelo predictivo de la variable calidad educativa.

**Tabla 7. Pseudo R Cuadrado**

Cox y Snell	0,589
Nagelkerke	0,700
McFadden	0,483

Función de enlace: Logit.

La tabla 7, exhibe los efectos de los Pseudo R cuadrado. Estos permiten confirmar el arqueo predictivo del modelo al contener semejanzas de las tres dimensiones, que conforman la variable liderazgo docente. Donde el valor de Nagelkerke, indica que el porcentaje explicado de la variabilidad de la calidad educativa es del 70,0% y se encuentra conformados por los siguientes indicadores:

1. Planificación de la enseñanza = 2, Medio
2. Participación de la gestión = 2, Medio
3. Promoción y participación en el aprendizaje = 2, Medio

Mediante la tabla 8, se muestran los resultados de los parámetros para las dimensiones regresoras del liderazgo docente que permitieron crear un modelo predictivo de la calidad educativa.

**Tabla 8. Estimaciones de parámetros**

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Calidad Educativa = 2]	4,724	1,388	11,574	1	0,001	2,002	7,445
Ubicación	[Planificación de la enseñanza 3=2]	-9,981	4,313	5,355	1	0,021	-18,434	-1,527
	[Participación de la gestión 9 =2]	23,060	7,284	10,024	1	0,002	8,785	37,336
	[Promoción y participación en el aprendizaje 11=2]	-12,058	3,952	9,308	1	0,002	-19,804	-4,312
	[Promoción y participación en el aprendizaje 12=2]	-31,290	8,879	12,419	1	0,000	-48,692	-13,888

Función de enlace: Logit.

### Modelo de Calidad Educativa

Calidad Educativa [2 – Medio] = 4,724 – 9,981 (Planificación de la enseñanza = liderazgo docente medio) + 23,060 (Participación de la gestión = liderazgo docente medio) -12,058 (Promoción y participación en el aprendizaje = liderazgo docente medio) - 31,290 (Promoción y participación en el aprendizaje = liderazgo docente medio).



Donde el ítem de Planificación de la enseñanza = 3, con un valor de Wald de 5,355 y con  $p < .05$ , resultó explicativo integrando al modelo; así mismo el ítem de Participación de la gestión = 9 con un valor de Wald de 10,024 y con  $p < .05$ , fue explicativo integrando al modelo; el ítem de Promoción y participación en el aprendizaje = 11 mediante un valor Wald de 9,308 y con  $p < .05$ , fue significativo ingresando al modelo y el ítem de Promoción y participación en el aprendizaje = 12 con un valor de Wald de 12,419 y con  $p < .05$ , fue muy significativo ingresando al modelo.

El análisis llevado a cabo mediante la regresión logística ordinal ha permitido crear un modelo predictivo considerando 4 ítems de la variable liderazgo docente. En ese sentido, se concluye que el planteamiento de un modelo funcional teórico que incluya los factores como Determinación de expectativas y metas, Organización, sistematización y valoración de la enseñanza y del currículo; Protección de un ambiente ordenado y de apoyo, permitirá elaborar una propuesta de Liderazgo docente, para optimizar la gestión de la calidad educativa en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo con los resultados obtenidos en atención a la medición de la variable liderazgo docente; tenemos que el resultado de la tabla 1, obtuvo un 89,2% de los docentes con dicho indicador bajo-medio. Tras la aplicación del SPSS se denotó una baja valoración en la determinación de expectativas y metas obteniendo un 61,7% en el nivel bajo, demostrando que es la dimensión menos atendida o más precaria. En retrospectiva, se evidencian los resultados de Redolfo (2015), donde observó que el liderazgo docente para poder lograr su desarrollo y aceptación; implica un trabajo arduo por parte del mismo docente que apunta al logro de esta capacidad de ello depende directamente las acciones que realiza a nivel de su desempeño profesional en las instituciones educativas en donde realiza su ejercicio pedagógico; esta tarea es un reto que asumen muy pocas personas y dependerá del grado de compromiso que establece con su profesión.

Así mismo, en relación a los indicadores calculados en el vigente proyecto respecto al liderazgo docente se detectó que el 68,5% considera en el nivel bajo la coherencia entre los aprendizajes, la cual permitió el estudio de como la dirección traza acciones que benefician la adquisición de recursos para ser invertidos en herramientas tecnológicas que obtuvo 45,0% de opiniones en casi nunca y un 24,2% en nunca; y si se dispone una buena implementación de la biblioteca que obtuvo el 31,7% de opiniones en la categoría casi nunca y el 26,7% de la categoría nunca. Por tanto, al ofrecer mejoras dentro del proceso de enseñanza y liderazgo de los docentes se podrá ocupar un mejor desenvolvimiento a nivel docente con beneficios a desprenderse directamente sobre la sociedad.

Justamente en este sentido de mejoras, tenemos los resultados de Agüero y Coronado (2017); quienes consideran que el liderazgo docente se orienta a implementar cambios; así como también transformaciones de los sistemas educativos; bajo este sentido hay que precisar que el rendimiento y la formación docente tienen un rol fundamental en el desarrollo que corresponde al liderazgo; debido a que son puntos esenciales a tener en cuenta dentro de la agenda educativa; y con especial atención en países que se encuentran en vías de desarrollo; con estas acciones se busca elevar, acelerar y desarrollar los niveles educativos.

Consecuentemente, para dichos cambios es necesario generar una planificación en la enseñanza donde en el estudio actual obtuvo 65,5% de valoraciones en el nivel bajo, evidenciando que los docentes coinciden que, la dirección de la unidad educativa casi nunca (45,8) y nunca (28,3%) realiza actividades de marketing antes del inicio el año académico, del mismo modo el 36,7% opina que casi nunca y el 24,2% nunca se ejecutan programas extracurriculares para alcanzar la mejora de aprendizajes y 31,7% piensa que casi nunca y el 26,7% nunca La unidad educativa posee un plan de actividades en las que participan a comunidad educativa en general. Siendo inminente el desarrollo de la propuesta de un plan de acción acompañado de actividades que armonicen las inconformidades por parte del personal docente y mejorar la estructura curricular de las instituciones educativas.

Hay que tener en cuenta que hoy en día se requieren de docentes capacitados adecuadamente y que además posean características de un buen desempeño; siendo además líderes pedagógicos que orienten el desarrollo del proceso educativo – formativo; y que contribuyan, además a generar el desarrollo de políticas educativas viables al contexto en el cual se encuentra. Por ello la necesidad de contar con docentes capacitados bajo un sistema de actividades planificadas y de muy alto desempeño, que posean la autonomía necesaria en atención a la toma de decisiones para el desarrollo de una buena escuela.

Barber y Mourshed (2018); manifiestan que el liderazgo docente; se ajusta a un paradigma el cual siempre deberá encontrarse acorde al desarrollo actual y la conducción institucional; debiendo fomentar el trabajo colaborativo y también participativo; lo cual debe de contribuir de forma efectiva a la innovación y optimización de los recursos educativos; por tal motivo hay que tener en cuenta también que la labor que desarrolla el docente no debe de verse desde un punto de vista subjetivo, ni centralista; más bien debe de propiciarse la objetividad y contar con un perfil de mayor apertura, considerando como base el potencial del capital humano que esta condición puede aportar.

En el estudio se abordó a la capacitación bajo la dimensión de promoción y participación, en ella se destacó que obtuvo un 59,2% de valoraciones en el nivel bajo, donde el 31,7% de los docentes manifestó que casi nunca y el 22,5% que nunca los directivos realizan círculos de interaprendizaje que promueven la mejora

de los aprendizajes. Además, el 37,55% y el 20,0% opinan casi nunca y nunca respectivamente de que Aplica lo aprendido en las capacitaciones en sus sesiones. Así mismo el indicador Creación de un clima propicio para el aprendizaje evidenció que el 33,3% piensa que casi nunca el equipo directivo realiza alianzas con instituciones aledañas para una mejor capacitación, el 33,3% opina que nunca y 27,5% que casi nunca mantiene una relación fluida con los demás docentes y el 28,3% opina que nunca y el 25,8% que casi nunca considera que los directivos mantienen un clima institucional adecuado. Ello permite destacar la relación directa entre la planificación, el clima institucional y la aplicación de relaciones fluidas a nivel comunicacional.

Alarcón (2019); considera que la determinación de las metas y expectativas por parte del docente; conlleva a un proceso de reflexión en el cual se evidencia el compromiso que tiene como persona para aportar en la sociedad; desarrollar la función docente conlleva un grado muy alto de responsabilidad; el trabajo con las mentes de los estudiantes; requiere compromiso y un análisis profundo de la transformación que se espera alcanzar.

Los logros educativos constituyen actividades basadas en el desarrollo de la planificación y ejecución de las tareas que se han realizado de forma eficiente. Siendo un aspecto totalmente coincidente con los resultados obtenidos en el estudio donde en el indicador Participación en la gestión registró el 64,2% en el nivel bajo el cual mostró las opiniones sobre si, se cuenta con planes de mejora entorno a las necesidades para la cual el 34,2% y 27,5% opina que casi nunca y nunca respectivamente. Los resultados son más que entendidos que hace falta una buena planificación y organización en la asignación de recursos para optimizar los sistemas de enseñanzas para ponderar de mejor manera el liderazgo docente.

Ayudando lo mencionado, Alvarado (2018) considera que la construcción del liderazgo docente; es un proceso sistemático constructivo; el cual se inicia en la formación del futuro profesional en el campo educativo; y que se va desarrollando durante el tiempo que dura su formación. Por ello cuando el docente se encuentra en el ejercicio de su práctica profesional desarrolla el propósito de mejorar el contexto real en el cual se encuentra, aportando de manera significativa al cambio;

lo cual se evidencia por medio del desarrollo de actividades educativas que tienen por finalidad poder construir los aprendizajes. Cabe destacar que el docente que se encuentra bajo esta perspectiva debe de realizar dichas actividades con responsabilidad; así como también debe de destinar los recursos necesarios para poder alcanzar tal fin. Asumir un proceso de mejorar dentro de este contexto implica asumir la planificación de las actividades que direccionen la atención del proceso educativo; por esta razón el rol del docente es esencial; así como también la participación de las autoridades educativas a nivel institucional; sumándose en esta tarea la comunidad de padres de familia de la localidad en la cual se encuentra la institución educativa; ya que de esta manera se podrán asimilar de una mejor forma las experiencias que se desarrollen bajo el contexto descrito.

La asignación y obtención de los recursos de manera estratégica obtuvo una participación del 41,7%, la cual involucró el estudio de que el directivo ejecuta programas de monitoreo y acompañamiento la cual resultó con 35,8% de opiniones en la categoría a veces y 26,7% en nunca; así mismo el 38,3% y 20,8% opinaron que a veces y nunca respectivamente se hace uso de recursos tecnológicos en sus sesiones de clase. Consecuentemente, Bonilla y Sagnité (2020) consideran que para poder alcanzar un mejor resultado en el análisis de este indicador debemos de diseñar y elaborar los planes de acción los cuales deberán de estar orientados a la adquisición de recursos; los cuales deberán de ser asignados para el desarrollo de herramientas tecnológicas que beneficien de manera directa al estudiante; lo cual se evidencia en la construcción del aprendizaje.

Chipana (2019); señala que los servicios asociados a la asignación y obtención de los recursos de manera estratégica deben de ser utilizados de manera óptima; ya que lo que se busca es el desarrollo de patrones que ayuden a mejorar el proceso formativo educativo; priorizando la atención de los estudiantes y también de los docentes; para el logro de tales aspectos se deberán construir las estrategias que sean necesarias que brinden un buen respaldo en la atención de las capacidades requeridas; considerando el uso apropiado de los recursos que se presentan para tal fin. Se resalta también el uso eficiente de las Tecnologías de la Información y Comunicación – TICs; las cuales brindan un buen soporte que debe de servir para poder compartir las experiencias que son fundamentales que aportan a la construcción de la calidad educativa.

Esta condición indica que los docentes deben de tener espacios de reflexión ya análisis en los cuales deberán de desarrollarse y afianzarse las relaciones a nivel interpersonal; permitiendo establecer lazos de amistad; con lo cual se podrían desarrollar jornadas de reflexión y de forma conjunta entre instituciones educativas que corresponde al distrito educativo del Cantón de Samborondón; república del Ecuador. El desarrollo de estas acciones permitirá ayudar a los docentes que aún no han logrado desarrollar el liderazgo docente aprovechar el modelo de otros docentes que si han podido alcanzar esta capacidad.

Ceballos (2021); considera el liderazgo docente presenta la atención de los recursos; en los cuales se considera el capital humano, los medios y el tiempo; en base a la atención de un enfoque coherente que debe de permitir el mejoramiento de la calidad educativa en todas sus dimensiones; fundamentándose en el desarrollo de las capacidades críticas que permitirán una mejor orientación y seguimiento de las actividades educativas. Por ello el liderazgo docente aporta a la construcción de la calidad educativa; presentando una gran importancia para todos los agentes que se encuentran vinculados de manera directa y significativa en el sistema educativo.

Por otro lado, el resultado de la Organización, Sistematización y valoración de la enseñanza y del currículo; presenta un resultado en el intervalo alto de un 35,84%; seguido de 39,16% en el intervalo medio y por último en el intervalo bajo en un 25%. Esta condición de los resultados que se han obtenido en base a la aplicación del cuestionario del liderazgo docente; indica que los directivos o personal jerárquico deben de priorizar en mayor atención las acciones que se encuentran vinculadas al proceso de planificación; ya que esta no se desarrolla de acuerdo a los requerimientos establecidos; y bajo estas condiciones existe un alto grado de responsabilidad en la labor del docente; lo cual indica que no se está desarrollando de manera adecuada la función o funciones para lo cual ha sido designado.

La labor del docente implica la atención de un conjunto de acciones que involucran también el seguimiento de las actividades que realiza; las personas responsables de direccionar las acciones en una institución educativa tienen como responsabilidad el poder diseñar planes de mejora; los cuales deben de aplicarse de acuerdo al contexto en el cual se encuentran; y tal como se observa en los

resultados definitivamente el liderazgo docente necesita ser atendido con urgencia; ya que no se están obteniendo los resultados que se desean.

Cifuentes y Londoño (2017); señalan que el liderazgo docente; debe ser considerado también un indicador de la gestión institucional; ya que de esta manera se planifica obtener alcances y propósitos educativos considerados en el desarrollo del año lectivo; los cuales podrían también ser evaluados teniendo como base la reflexión y la crítica; considerando que la crítica podría realizarse de forma colegiada y para ello deberán de tenerse en cuenta mecanismos y formas participativas de la comunidad educativa; brindando la comunicación necesaria para alcanzar tal fin. Esta condición ayudaría a motivar a los demás docentes en convertirse en un referente para sus estudiantes aprovechando el conocimiento de las experiencias que se desarrollan bajo esta perspectiva de trabajo educativo; siendo favorable para la labor que realizan las autoridades del plantel educativo.

Contreras (2016); considera que el mejor efecto participativo que genera el liderazgo docente se evidencia por medio de las actividades que realizan los organismos a cargo del sistema educativo; ya sean estos los ministerios o secretarías de educación; los cuales diseñan las políticas educativas a nivel nacional en las cuales debe de participar el docente; ya que estas han sido diseñadas para gestionar el cambio que una nación necesita; así mismo el rol de las personas que dirigen las instituciones educativas es vital; ya que ellos direccionan las políticas a nivel de centro y deben de buscar la participación directa de todos los docentes que conforman su comunidad; buscan la conformación de los llamados círculos de interaprendizaje. Coronel (2015); refuerza la idea de que son los docentes quienes por medio del desarrollo de sus experiencias pueden mejorar el contexto educativo; para ello es necesario adoptar una actitud responsable que permita la participación ordenada, sistematizada y planificada de todos los elementos que sean necesarios para poder alcanzar tal fin en aras de la mejora del aprendizaje; siendo los principales beneficiados los estudiantes.

El autor considera que para poder desarrollar el liderazgo docente; es necesario que en la institución educativa presenta un buen clima de trabajo y que la comunicación se encuentra bien desarrollada; dichas condiciones favorecen el desarrollo del liderazgo; por tanto, también es necesario construir relaciones

interpersonales, lazos de amistad entre los miembros que imparten la docencia en la institución educativa; todo ello en beneficio directo de la comunidad; al tener estas características desarrolladas; favorecerá el desarrollo de la gestión institucional; así como también la cultura organizacional; posibilitando de esta manera una mejor experiencia entre la comunidad educativa que podrá desarrollar y compartir el desarrollo de actividades a nivel interno y externo dentro del distrito educativo al cual pertenecen.

Los resultados de la variable calidad educativa; nos permiten observar que para el 79,2% de los docentes la calidad educativa es baja-media. Motivo de una baja valoración en Empuje que obtuvo un 23,3% en el nivel bajo, demostrando que es la dimensión menos atendida o más precaria. Analizando sus indicadores se observó que el 31,7% considera en el nivel bajo la Promoción y participación, la cual permitió el estudio de como El cartel de contenidos de tu IE se encuentra basado en el aprendizaje de conocimientos, habilidades y actitudes que obtuvo 34,2% de opiniones en casi nunca y un 5,0% en nunca; además si el cartel de contenidos promueve el análisis crítico – reflexivo con aspectos de igualdad y equidad para todos que obtuvo el 21,7% de opiniones en la categoría a veces y el 20,0% de la categoría casi nunca. Estos resultados nos muestran que los docentes son conscientes de los indicadores que se asocian al desarrollo de la calidad educativa y en especial que es lo que se busca para poder alcanzar tales indicadores.

Corredor (2016); considera que los criterios que permiten alcanzar la calidad educativa son variados y estos deberán de agruparse con el objetivo de poder ir otorgan un valor de prioridad de atención en los mismos; por tal razón al establecer este orden de prioridad en la calidad educativa; tiene que ver necesariamente dos aspectos esenciales por un lado el tema de infraestructura muy necesaria de por ciento; y el compromiso de la formación docente; el cual debe de buscar el cumplimiento de los estándares educativo necesarios que ayuden a lograr la llamada calidad educativa. Por tanto, para poder alcanzar todos estos hechos habrá que realizar un diagnóstico previo dentro del cual se priorizaran las acciones que se deben de desarrollar.



Cueto (2016); considera que los indicadores de calidad educativa siempre presentaran un componente dinámico; lo cual implica que nunca tendremos una calidad al 100%; sino que esta calidad siempre estará afectada por el cambio y las modificaciones que se presente en la sociedad. Cabe destacar que nos encontramos hoy en día atravesando un proceso de mejora en atención del desarrollo educativo haciendo uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación que son prioritarias para el desarrollo del contexto bajo el cual nos encontramos hoy en día; los cambios demandan atención y por tanto se mejoran los servicios que se tienen vigentes, atendiendo también las necesidades.

En el proyecto, dicha dimensión se caracteriza como capacitación y cooperación obteniendo un 34,2% de valoraciones en el nivel bajo, donde el 46,7% de los docentes manifestó que a veces y el 21,7% casi nunca se interesa en el grado de comprensión que pueden tener sus estrategias metodológicas de TIC. También el indicador permitió visualizar que el 29,2% y el 26,7% opinan a veces y casi nunca respectivamente de que Explicas con claridad y resaltas los contenidos más importantes; también el 25,8% opina que a veces y 25,8% casi nunca las capacidades de tu área se ajustan a tu sistema de evaluación especificados en las rutas de aprendizaje.

En nuestro país, Ecuador; la educación es considerada una prioridad; sin embargo, los recursos que se destinan aún presentan una falta de necesidad; debido a que no se puede lograr el desarrollo educativo que tanto se requiere; si bien es cierto se ha logrado estabilizar una política educativa en atención a la planificación; esta necesita ser atendida frente a sus necesidades; la docencia ha generado espacios de reflexión; los cuales han permitido alcanzar algunos logros en la calidad educativa frente a exámenes internacionales como los organizados por la OCDE y que se visualizan en la aplicación de la prueba PISA; con resultados en el área de matemática, comunicación y ciencias naturales.

Failache, Katzkowicz, y Machado (2020); manifiesta que la educación ha cambiado; y aún los cambios no dejan de sentirse en todas sus dimensiones; estamos frente al desarrollo de un proceso que cada día exige adecuarse de manera progresiva al contexto en el cual se desarrollan las nuevas exigencias educativas; el problema radica que los docentes; no han avanzado a la misma medida en lo que se exige;

se demanda un nivel de preparación mayor; así como el uso de los medios tecnológicos y poder cambiar el contexto en el cual se encuentran; se requieren metodologías activas y sobretodo despertar el interés en los estudiantes por apropiarse del aprendizaje. Así mismo Gálvez (2017); manifiesta que la educación es un proceso continuo y dinámico que requiere especial atención por parte de la sociedad y las naciones; por ello la UNESCO por medio de la declaración de políticas educativas mundiales se preocupa por la calidad y pone a disposición de los estados que integran la ONU las políticas educativas que tienen prioridad para el desarrollo de la humanidad en general; esperando que las poblaciones vulnerables mejoren sus condiciones; ya que por medio de la educación pueden cambiar sus vidas en beneficio de las sociedades de las cuales son miembros importantes.

Esta condición está orientada hacia el proceso de planificación educativa; en lo cual los docentes si realizan dicha planificación; incluso realizan un proceso de micro planificación atendiendo a las necesidades educativas de los estudiantes; los cuales son atendidos en relación a lo que se señala en el Diseño Curricular Nacional; sin embargo, el desarrollo de estas acciones implica considerar una mayor condición de planificación en la organización de los contenidos educativos. Como ya se ha mencionado de forma indirecta hay que considerar en esta fase la flexibilidad con la cual debe de ser abordado el proceso educativo.

Por último, con relación a la prueba de normalidad realizada tenemos que se ha comprobado la hipótesis alterna; la cual expresa que los cuestionarios Liderazgo docente y calidad educativa presentan normalidad en los resultados obtenidos en el Cantón Samborondón de la república de Ecuador en el presente año lectivo 2022. Esto generó un modelo teórico-práctico respecto a la Calidad Educativa [2 – Medio] = 4,724 – 9,981 (Planificación de la enseñanza = liderazgo docente medio) + 23,060 (Participación de la gestión = liderazgo docente medio) -12,058 (Promoción y participación en el aprendizaje = liderazgo docente medio) - 31,290 (Promoción y participación en el aprendizaje = liderazgo docente medio).

Donde el ítem de Planificación de la enseñanza = 3, con un valor de Wald de 5,355 y con  $p < .05$ , dio un resultado significativo asociarse al modelo; así mismo el ítem de Participación de la gestión = 9 con un valor de Wald de 10,024 y con  $p < .05$ , fue significativo ingresando al modelo; el ítem de Promoción y participación en el aprendizaje = 11 con un valor de Wald de 9,308 y con  $p < .05$ , fue significativo integrando al modelo y el ítem de Promoción y participación en el aprendizaje = 12 valorado en Wald de 12,419 y con  $p < .05$ , fue significativo integrando al modelo.

## VI. CONCLUSIONES

La investigación se desarrolla en un escenario donde se surge la necesidad de plantear una propuesta de liderazgo docente para mejorar la calidad educativa en instituciones fiscales ubicadas en el cantón Samborondón. El propósito de la investigación se centra en diseñar una propuesta sustentada en el Liderazgo docente, que permita mejorar la calidad educativa en las unidades fiscales del cantón de Samborondón; república del Ecuador; en el periodo lectivo 2022.

Dicha profundización analítica y descriptiva se deba a la presencia de falles en el sistema educativo respecto a la calidad educativa extendida por parte del docente que se encuentra inconforme con las gestiones institucionales ante la ausencia de un clima organizacional adecuado, una mala comunicación interna, bajo presupuesto en adquisición de herramientas e instrumentos tecnológicos que generen una mejora en la enseñanza impartida. Por lo tanto, se instruye:

1. En este sentido se emplea como primer objetivo específico diagnosticar las características que presenta la calidad educativa en las unidades educativas fiscales; donde se pudo demostrar que recibe una valoración baja-media dado que la dimensión de empuje que conjuga a los indicadores de desarrollar comprensión y visiones (18,3%= nivel bajo) y promoción (31,7% = nivel bajo) dan como resultado un 23,3% como nivel bajo en total. Respecto al primer indicador es destacable que los docentes coinciden en que El cartel de contenidos de la UE presentan a los docentes múltiples perspectivas de análisis que se fundamentan en la investigación científica casi nunca (37,5%) y a veces (17,5%), del mismo modo el 42,5% opina que a veces y el 16,7% casi nunca el cartel de contenidos se presenta flexibles y facilitan a los docentes profundizar según sean los intereses del educando.
2. En el segundo objetivo se plantea identificar las características del Liderazgo docente en una unidad educativa fiscal del cantón de Samborondón donde se observó que para 89,2% de los docentes el liderazgo docente es bajo-medio. Esta baja valoración en la determinación

de expectativas y metas se registra un 61,7% en el nivel bajo, demostrando que es la dimensión menos atendida o más precaria. Analizando sus indicadores se observó que el 68,5% considera en el nivel bajo la coherencia entre los aprendizajes, la cual permitió el estudio de como la dirección traza acciones que benefician la adquisición de recursos para ser invertidos en herramientas tecnológicas que obtuvo 45,0% de opiniones en casi nunca y un 24,2% en nunca; en cuanto a la planificación también obtiene una calificación de nivel bajo con 65,5% donde el 45,8% indica casi nunca y el 28,3% nunca recibir una inducción formativa continua.

3. En el tercer objetivo se busca determinar la correlación que existe entre las variables del estudio; el ítem de Planificación de la enseñanza = 3, con un valor de Wald de 5,355 y con  $p < .05$ , resultó significativo ingresando al modelo; así mismo el ítem de Participación de la gestión = 9 con un valor de Wald de 10,024 y con  $p < .05$ , fue significativo ingresando al modelo; el ítem de Promoción y participación en el aprendizaje = 11 con un valor de Wald de 9,308 y con  $p < .05$ , fue significativo ingresando al modelo y el ítem de Promoción y participación en el aprendizaje = 12 con un valor de Wald de 12,419 y con  $p < .05$ , fue significativo ingresando al modelo.
4. Finalmente, se plantea una propuesta educativa que permita desarrollar del Liderazgo docente hacia la calidad educativa para ello se toma a un abordaje de mejora en la calidad para que de esta manera los docentes cuenten con la formación e inducción necesaria para llevar a cabo una buena enseñanza a los estudiantes, regularicen sus relaciones internas a nivel organizacional y obtener mejores resultados en relación al desempeño laboral.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda aplicar estrategias didácticas; las cuales deben de estar orientadas al desarrollo del liderazgo docente por medio del trabajo en talleres que buscan el fortalecimiento de los docentes; mejorando de esta manera sus capacidades; así como también sus aptitudes que estarán dirigidas en poder promover iniciativas de carácter individual y colectivo; que se orienten a la motivación de los demás docentes en atención de la realización del trabajo diario; asumiendo el compromiso pedagógico y educativo.
2. Es necesario también que los docentes desarrollen talleres en donde se analice experiencias exitosas en referencia al liderazgo; las cuales deberán generar compromiso de cambio, en atención a la resolución de problemas; en base a la construcción de relaciones interpersonal y la comunicación efectiva; estableciendo para tal efecto metas y propósitos claros que deben de beneficiar a la comunidad educativa con especial énfasis en los estudiantes.
3. La aplicación de la propuesta que se expone en el presente informe está orientada en la contribución efectiva para poder generar un mayor número de oportunidades basados en la comunicación y potenciar de esta manera el liderazgo docente; que por medio del cual se busca alcanzar el logro de la calidad educativa; mejorando de manera efectiva el proceso de enseñanza – aprendizaje; además de contribuir en el desarrollo del interés y motivación de los estudiantes.
4. Se recomienda mejorar la calidad educativa, sin embargo, para el logro de tal efecto se debe de considerar algunos aspectos que deben ser asumidos como prioritarios uno de ellos es la planificación del proceso educativo y desarrollar altos estándares en el desarrollo de las clases dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje.

## **VIII. PROPUESTA**

Programa de liderazgo docente para propiciar la mejora dentro del sistema educativo en el margen de calidad en la enseñanza por parte de los docentes de un cantón de la ciudad de Guayaquil y con ello estimar un mejor desempeño de los docentes para fortalecer la educación local.

### **1. Descripción general**

#### **1.1. Tipo de propuesta a generar.**

Se genera una propuesta basada en un Programa de liderazgo docente para mejorar la calidad educativa.

#### **1.2. Denominación de la propuesta.**

Programa de liderazgo docente para mejorar la calidad educativa en las unidades fiscales del Cantón Samborondón; de la república de Ecuador 2022.

#### **1.3. Descripción de la propuesta.**

El programa de liderazgo docente es un conjunto de acciones de carácter descriptivo que tienen como fin mejorar la calidad educativa en las unidades educativas del Cantón Samborondón; de la república de Ecuador 2022. El cual se desarrollará por medio de la aplicación de talleres que tienen por objetivo potenciar las competencias docentes.

### **2. Fundamentos de la propuesta**

Rodríguez (2016); señala que el docente es un patrón, modelo o líder para los estudiantes; sin embargo, hay que tener en cuenta que esta perspectiva puede cambiar; debido a que el docente tradicionalmente es percibido como un líder autoritario; que posee la capacidad de poder desarrollar autoridad frente a los estudiantes; lo cual puede configurarse teniendo como base la disciplina; que por lo general genera temor.

El docente es un profesional observador; que se encuentra atento al desarrollo de las emociones que pueden desarrollarse dentro de algún contexto educativo. Por tal razón el docente debe ser considerado como un líder

empático, que debe de poseer la capacidad de explorar las actitudes de los estudiantes de manera particular. Por otra parte, el ambiente que se propicia dentro del aula de clase debe de ser de muy alto impacto considerando un buen desarrollo para las capacidades que se tienen que desarrollar. Hay que tener en cuenta que el líder educativo; tiene un papel motivador; su comunicación no se impone por la fuerza, ni por un rol dominante; se presenta en base a saber escuchar; a poder adoptar el trabajo en equipo; a tener en cuenta la flexibilidad y el poder aportar al desarrollo de la institución educativa y por ende a la comunidad en la cual se encuentra.

### **3. Justificación de la propuesta.**

Caraballo (2015); señala que el liderazgo docente reviste especial importancia atendiendo el desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje; esta condición implica variados ámbitos dentro del ejercicio de la práctica del docente en el aula de clase; el cual debe de presentar el dominio del conocimiento dentro del área académica que imparte; atendiendo el desarrollo del comportamiento de los estudiantes. Esta condición a la que se hace referencia presenta especial atención en relación al desarrollo de la capacidad de poder proyectarse como un líder frente a sus estudiantes; considerando que el liderazgo educativo se basa en el desarrollo de acciones como dirección, coordinación, evaluación, impulso y creación de condiciones favorables que mejoren el desarrollo de la enseñanza.

Por tal razón el desarrollo de los proyectos educativos fortalece la gestión institucional; así como también aportan a la mejor toma de decisiones; generando responsabilidades compartidas; en atención de la mejora del proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes y también del colectivo docente. La presente propuesta prioriza la atención y debida importancia que se le debe de otorgar al liderazgo docente; el cual se ejerce dentro de una comunidad; aportando a la toma de conciencia que debe de desarrollar el líder educativo.

El liderazgo docente se basa en el desarrollo del buen desempeño que tiene como fundamento la comunicación, inspiración y motivación direccionado



hacia los otros miembros del colectivo docente; siendo una guía y direccionamiento para poder alcanzar una determinada meta; de tal forma que lo que se busca es que todos los docentes desarrollen sus capacidades de liderazgo educativo; de esta manera se podrán mejorar de forma sucesiva las experiencias que se desarrollen en atención al proceso de enseñanza – aprendizaje para sí mismos y para los estudiantes. Hay que tener en cuenta que el liderazgo docente; también esta direccionado al rector de la institución educativa; sin embargo, la diferencia radica en que el liderazgo docente es fuente de inspiración de compromiso; de innovación; y de calidad. Así mismo se destaca que el liderazgo docente disminuye los conflictos e incrementa la capacidad de autonomía en las personas; por último, otorga una mayor fuerza a las relaciones interpersonales y propicia la formación de las personas desde el punto de vista de la ciudadanía participativa.

#### **4. Propósito.**

##### **4.1. Objetivo general y específico**

Diseñar una propuesta de un Programa de liderazgo docente para mejorar la calidad educativa en las unidades fiscales, del Cantón Samborondón, república del Ecuador 2022.

- Plantear el desarrollo de talleres orientados al fortalecimiento del liderazgo docente.
- Brindar charlas y seguimiento al reforzamiento del liderazgo docente.
- Favorecer el desarrollo del trabajo en equipo con la finalidad de poder lograr los objetivos educativos.

##### **4.2. Misión y visión.**

###### **Misión.**

Fortalecer el liderazgo docente con la finalidad de poder asegurar las condiciones de calidad que el sistema educativo requiere en beneficio de la comunidad educativa; la cual se encuentra compuesta por los estudiantes, docentes y padres de familia.

## **Visión**

Contar con docentes poseedores de liderazgo, capaces de transformar el sistema educativo en beneficio de la comunidad en general; buscando el desarrollo del país.

### **4.3. Meta por etapa**

La meta de la investigación se centra en el hecho de diseñar una propuesta de estrategias didácticas que favorezcan el desarrollo del liderazgo docente en las unidades fiscales del Cantón Samborondón; de la república de Ecuador 2022.

Para el cumplimiento de tal propósito de deberá:

- Diseñar un programa potenciando de esta manera la gestión del talento humano en los docentes; dichas acciones serán abordadas por la ejecución de talleres de liderazgo docente; programando charlas y espacios de reflexión para poder alcanzar dicho propósito.
- Generar un espacio para potencializar las competencias asociadas al desarrollo del talento humano.
- Construir espacios y equipos de trabajo para poder desarrollar tareas colaborativas que apunten al logro de los objetivos institucionales.

### **4.3. Resultados concretos que se esperan alcanzar**

Tras el establecimiento de las metas por etapa, como resultado primordial en la propuesta esta lo siguiente:

- Tras la falta de gestión y compromiso de las autoridades educativas en doblar esfuerzos para mejorar la formación del docente, se emplean capacitaciones e inducciones direccionadas a mejorar el desempeño del docente en un 100% para contribuir en la instrucción de buenos futuros profesionales.

- Al generar un espacio donde se escuche y se utilice el máximo de sus competencias estima potenciar las habilidades, destrezas y conocimientos del docente dentro de institución educativa.
- Por la presencia de escenarios conflictivos, los espacios colaborativos para campañas e inducciones permitirá cumplir con los objetivos organizacionales al mantener una concientización de los procedimientos formativos en relación al nivel de enseñanza.

#### **4.4. Desarrollo de la propuesta.**

##### **4.4.1. Tema central del cual trata el proyecto**

La propuesta de un programa de liderazgo docente para mejorar la calidad educativa en las unidades fiscales, del Cantón Samborondón surge una vez que se pudo identificar una serie de problemáticas en el sistema educativo local por lo que con la ayuda del modelo de estadístico se enfatiza ausencias participativas, formativas y de acompañamiento en la mejora de la enseñanza del docente hacia los alumnos, así como la comunicación interna laboral.

##### **4.4.2. Actividades, involucrados y presupuesto requerido**

Al identificar las falencias y los objetivos necesarios para un mejor acompañamiento del liderazgo docente para mejorar la calidad educativa, se establecen los siguientes rubros dentro de un plan de acción.

**Tabla 9. Plan de acción**

Aspecto identificado	Cumplimiento	PLAN DE ACCIÓN			Periodo
		Acción	Responsable	Plazo	2022 Presupuesto
Talleres de liderazgo docente	NO	<p>Reforzar y fortalecer las habilidades, competencias y destrezas del docente.</p> <p>Actividades colaborativas y prácticas entre docentes y alumnos.</p> <p>Dinámicas y actividades lúdicas.</p> <p>Crear un escenario propicio para la demanda de liderazgo.</p>	Gobierno Nacional, Ministerio de Educación.	4 meses	\$ 450.000,00
Espacios de desarrollo en competencias	NO	<p>Desarrollo de clases con seguridad y total claridad</p> <p>Seleccionar medios e instrumentos adecuados para una efectiva inducción.</p> <p>Formación de líderes respecto a valores de justicia, prudencia y responsabilidad docente.</p> <p>Búsqueda de apoyo institucional.</p>	Gobierno Nacional, Ministerio de Educación.	1 año	\$ 600.000,00
Tareas colaborativas	NO	<p>Control emocional y manejo del estrés</p> <p>Capacidad de manejar situaciones de conflictos.</p> <p>Revisión previa de los talleres y cursos a brindar.</p> <p>Asegurar el aprovechamiento máximo de las habilidades y destrezas del docente.</p>	Recursos humanos con el departamento de psicología.	3 meses	\$ 400.000,00
					\$ 1'450.000,00

Fuente: Delgado (2022)

De manera detallada se puede especificar que:

Taller de liderazgo. El objetivo de la realización de un taller de liderazgo se basa en poder reforzar y fortalecer las habilidades, competencias y destrezas de los docentes en temas relacionados a dirección y gestión de docentes y estudiantes;

se recomienda la realización de la actividad de forma práctica. Por tal razón los docentes deberán desarrollar estas acciones de carácter formativas con conciencia y responsabilidad haciendo uso de dinámicas y actividades lúdicas en el desarrollo del taller de liderazgo; por medio de dichas acciones se evidencia en la práctica las técnicas que han sido aprendidas; para que de esta manera se deba de generar un escenario favorable para la aplicación de las características que demanda el liderazgo. Hay que destacar que el desarrollo del taller se encuentra orientado para poder potenciar y mejorar la capacidad de los docentes asistentes en atención del liderazgo.

Antes del desarrollo del taller; se tiene que definir claramente los objetivos que se desea alcanzar de acuerdo a las necesidades que presentan los docentes; así como también determinar la metodología de la enseñanza y el diseño de las actividades. En el desarrollo del taller se iniciará presentando al facilitador y a los participantes entre sí; así mismo se deberá de animar la participación; se deberá impartir información notable y práctica; se desarrollarán distintas actividades; y por último se deberá de sintetizar la sesión y efectuar el debido feedback.

Charlas de liderazgo. Las charlas en atención del liderazgo serán ofrecidas a los docentes; las cuales abordarán la atención de cuatro puntos. La primera de ellas denomina: “Una persona sigue a otra cuando confía en ella”; esta actividad consiste en ofrecer los elementos que prometan confianza; ya que es el insumo para desarrollar un auténtico liderazgo; para alcanzar esta acción se deben de tener en cuenta los consecutivos elementos: formación; el líder debe ser reconocido y especialista en su área laboral y presentar dominio de las instrucciones técnicas y teóricas; otros aspecto que se debe de considerar es que el líder conoce el objetivo que se desea lograr; estableciendo para ello metas claras y concretas; así mismo el líder debe de brindar seguridad. El líder debe de saber motivar; lo cual implica que se encuentre identificado de forma plena con la visión y misión institucional; generando que los demás desarrollen las mismas acciones. Por último, las habilidades; lo cual implica que el líder debe de desarrollar la seguridad para poder cumplir con el propósito establecido; sin embargo, también implica conocer las limitaciones y fortalezas de cada uno de los miembros; deberá hacer uso de la comunicación con eficacia.

El segundo aspecto a considerar este dado por la respuesta a la interrogante: ¿cuáles son las cualidades que un docente debe de cultivar para incrementar el liderazgo?; la respuesta estará en atención del docente si es una persona capaz de poder irradiar confianza ya sea a sus demás colegas o estudiantes; por tanto, es obligatorio tener los conocimientos necesarios sobre la asignatura que desarrolla; lo cual permitirá el desarrollo de sus clases con seguridad y total claridad. Así mismo debe de conocer las características del grupo, actuar con prudencia, seleccionar los medios más adecuados; captar el interés de sus estudiantes; así como también brindar un trato basado en el respeto y la consideración. Finalmente, el docente debe de ser coherente con lo que hace, dice y realiza en el contexto real; así como también tener valores como la justicia, la fortaleza, la prudencia y por último la templanza.

El tercer punto está dado por el desarrollo de las situaciones que se presentan en el trabajo y la aplicación de la prudencia que se requiere. Por ejemplo, frente al desarrollo de una situación, tenemos que el docente se encuentra desarrollando su clase y sin percatarse comete una equivocación; un estudiante se da cuenta de la equivocación y lo comunica dicha acción de una forma no correcta. Para poder atender el caso, de manera pertinente se deberá tener en cuenta los siguiente: el docente que es prudencia; escuchará al estudiante de manera atenta y con respeto; sin perder los papeles. Cuando el estudiante termine su participación, el docente manifestará que no se está comportando de la forma adecuada; ya que le está faltando el respeto y procederá a realizar una revisión de lo actuado en el desarrollo de la clase. Finalmente, el docente al percatarse que se equivocó; reconocerá su equivocación y corregirá el desarrollo del contenido de manera correcta.

La cuarta parte implica reconocer que la prudencia implica el desarrollo del autoeducación; el docente debe de realizar un protocolo que orienté y guie a las demás docentes frente a situaciones complejas a nivel educativo. Cabe resaltar que la prudencia es una virtud que facilita el desarrollo educativo; implica adoptar una serie de hábitos buenos; así como también que la persona sea consciente de su actuar. Por tanto, se proponen las siguientes acciones, que contribuyen a la educación en virtud de la prudencia. Hay que tener en cuenta que debe de tenerse un grado de conocimiento personal lo cual permitirá conocer las limitaciones y potencialidades de los docentes líderes. Así mismo debe de tenerse en cuenta la

capacidad de la observación, dicha acción se realiza con objetividad. Hay que tener en cuenta también el desarrollo de las acciones; el hábito de reflexionar y meditar frente al desarrollo de una acción antes de actuar; se debe de pedir consejo para poder tomar una mejor decisión. Finalmente, la reflexión debe de convertirse en un hábito; el cual permitirá desarrollar las acciones que son oportunas; asumiendo la mejor toma de decisiones, y por tanto adquiriendo una mayor experiencia que puede ser utilizada para otro contexto.

#### 4.4.3. Cronograma de implementación y funcionamiento

**Tabla 10.** *Cronograma de implementación y funcionamiento*

Cronograma		Periodo				
Aspecto identificado	Acción	Mes 1	Mes 2	2022		
				Mes 3	Mes 4	Mes 5
Talleres de liderazgo docente	Reforzar y fortalecer las habilidades, competencias y destrezas del docente.					
	Actividades colaborativas y prácticas entre docentes y alumnos.					
	Dinámicas y actividades lúdicas.					
	Crear un escenario propicio para la demanda de liderazgo.					
Espacios de desarrollo en competencias	Desarrollo de clases con seguridad y total claridad					
	Seleccionar medios e instrumentos adecuados para una efectiva inducción.					
	Formación de líderes respecto a valores de justicia, prudencia y responsabilidad docente.					
	Búsqueda de apoyo institucional.					
Tareas colaborativas	Control emocional y manejo del estrés					
	Capacidad de manejar situaciones de conflictos.					
	Revisión previa de los talleres y cursos a brindar.					

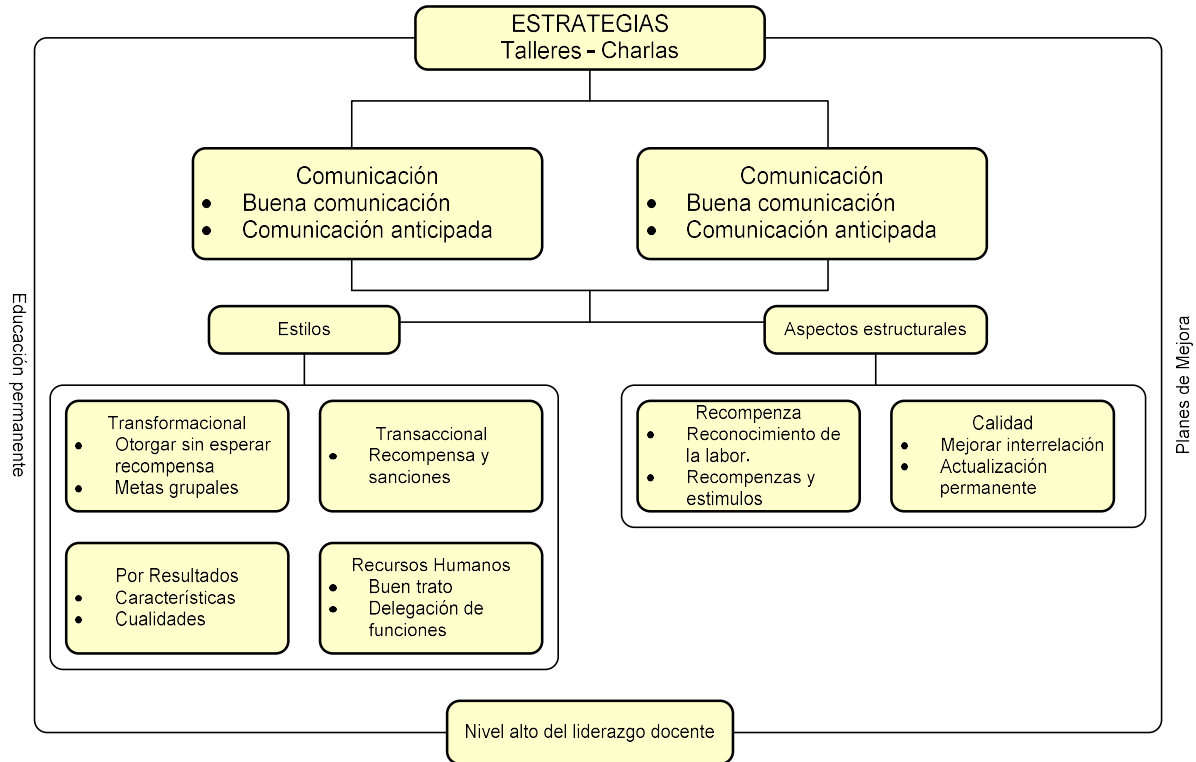
Asegurar el aprovechamiento máximo de las habilidades y destrezas del docente.

--	--	--	--

Fuente: Delgado (2022)

#### 4.4.4. Síntesis gráfica de la propuesta

Figura 1. Síntesis operativa gráfica



Nota: Elaborado por: Betty Maribel, Delgado Bonilla.



## REFERENCIAS

- Achach, L. G. (2020). *Redes de líderes educativos. Herramientas para la colaboración*. IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH. Vol. 11. e867. [https://doi.org/10.33010/ie\\_rie\\_rediech.v11i0.867](https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v11i0.867)
- Aguilar, F. R. 2018. *Fundamento, evolución, nodos críticos y desafíos de la educación ecuatoriana actual*. Actualidades Investigativas en Educación. Vol. 19. Núm. 1. DOI: 10.15517/aie.v19i1.35715. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/35715/38470>
- Agüero, L. y Coronado (2016). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro. Universidad Marcelino Champagnat Escuela de Postgrado Programa de Maestría en Gestión Educativa. <https://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/handle/UMCH/108/32.%20Tesis%200%28Arana%20Ag%c3%bcero%20y%20Coronado%20Tarrillo%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alarcón, S (2019) *Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en lima metropolitana*. Tesis de maestría. Universidad San Martín de Porras. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/1168>
- Alvarado, J. & Obagi, J. (2008). *Fundamentos de inferencia estadística*. Bogotá: Ed. Universidad Javeriana. [https://books.google.co.cr/books?id=3uhUqvF0\\_84C&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.cr/books?id=3uhUqvF0_84C&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false)
- Alvarado, O. (2018). *Gestión Educativa Enfoques y procesos*. Perú. Editorial de la Universidad de Lima. <https://www.ulima.edu.pe/publicaciones/gestion-educativa-enfoques-y-procesos>
- American Psychological Association. (2016). *Publication manual of the American Psychological Association* (7ta ed.). Washington, DC: Autor. <https://apastyle.apa.org/products/publication-manual-7th-edition>

- Arias, F. (2006). *El Proyecto de investigación e introducción a la mitología científica*. 5ta Edición. Venezuela: Editorial Exísteme. [https://www.researchgate.net/publication/301894369\\_EL\\_PROYECTO\\_DE\\_INVESTIGACION\\_6a\\_EDICION](https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION)
- Arroyo, J. (2018). *Percepción de la autoevaluación de la calidad Educativa en docentes del distrito de Huancayo*. Para optar el título de magister en la Universidad Nacional del Centro del Perú – Huancayo. [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/6382/tesis\\_60078.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/6382/tesis_60078.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Barber, M., & Mourshed, M. (2018). *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño en el mundo para alcanzar sus objetivos*. Santiago de Chile: Editorial San Marino. [http://www.oei.es/pdfs/documento\\_preal41.pdf](http://www.oei.es/pdfs/documento_preal41.pdf)
- Bermeo, E. M., y Mineira F. (2019). *Estructura y dinámica de aplicación de los modelos de evaluación institucional para la calidad educativa*. Revista de Ciencias de la Educación, Docencia, Investigación y Tecnologías de la Información CEDOTIC. Vol. 4. Núm. 2. DOI: <https://doi.org/10.15648/cedotic.2.2019.2327>
- Bernal, A. y Ibarrola, S. (2015). *Liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa*. Revista Iberoamericana de Educación. Vol. 67. Pág. 55–70. <https://rieoei.org/historico/documentos/rie67a03.pdf>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación*. Tercera Edición Colombia. Pearson. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bolívar, A. (2016). *El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones*. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/psicop/v9n2/art02.pdf>
- Bonilla, E. y Sagnité, V. (2020). *El liderazgo docente: ¿Por qué es importante para el desarrollo de los estudiantes? Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. DOI: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v36i1.2307>

- Brasklavsky, C. (2016). Diez Factores para una Educación de Calidad para Todos en el Siglo XXI. En: Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 4(2e), pp. 84-101.: 29 de abril de 2008. Consultado en la Web en agosto 2012: <http://www.rinace.net/arts/vol4num2e/art5.pdf>
- Carrasco, S. (2008) *Metodología de la Investigación Científica*. Lima. Edit. San Marco. [https://www.academia.edu/26909781/Metodologia\\_de\\_La\\_Investigacion\\_Cientifica\\_Carrasco\\_Diaz\\_1](https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1)
- Cronbach, L. J. (2017). *Coefficient alpha and the internal structure of tests*. *Psychometrika*, 16 (13), p. 297-334. [http://cda.psych.uiuc.edu/psychometrika\\_highly\\_cited\\_articles/cronbach\\_1951.pdf](http://cda.psych.uiuc.edu/psychometrika_highly_cited_articles/cronbach_1951.pdf)
- Ceballos, F. E. (2021). *Análisis de la calidad del servicio en centros universitarios*. Universidad Ciencia y Tecnología. Vol. 25. Núm. 8. <https://www.scilit.net/article/ba9962b019e86c9265b4b6e71d9ed42b>
- Chipana, M (2019) *Gestión pedagógica y la Caridad en las Unidades de gestión Educativa Local de San Román, 2015*. [Tesis doctoral] Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/276>
- Cifuentes, J. E. y González, J. W., y González, A. (2020). *Efectos del Liderazgo escolar en el aprendizaje*. Revista Panorama. Vol. 14. Núm. 26. <https://journal.poligran.edu.co/index.php/panorama/article/view/1482>
- Cifuentes, L. M, y Londoño L. (2017). *Rasgos Identificativos que promueven la Cultura de la Innovación en las organizaciones Identifying Traits that promote the Innovation Culture in the organizations*. Rev. Interam. de Psicol. Ocup Vol. 36. Núm. 1. [https://www.researchgate.net/publication/324574970\\_Rasgos\\_Identificativos\\_que\\_promueven\\_la\\_Cultura\\_de\\_la\\_Innovacion\\_en\\_las\\_organizaciones](https://www.researchgate.net/publication/324574970_Rasgos_Identificativos_que_promueven_la_Cultura_de_la_Innovacion_en_las_organizaciones)

- Contreras, T. S. (2016). *Liderazgo docente, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica*. Propósitos y Representaciones. Vol. 4. Núm. 2. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/123>
- Coronel, J. (2015). *El liderazgo del profesorado en las organizaciones educativas: temáticas para su análisis e investigación: Liderazgo y educación*. Revista española de pedagogía. Vol. 63. Núm. 12. <https://revistadepedagogia.org/wp-content/uploads/2007/06/232-05.pdf>
- Corredor, N. A. (2016). *Criterios de calidad en el diseño pedagógico de un curso virtual*. Revista de Investigaciones UNAD. Vol. 12. Núm. 1. <https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/revista-de-investigaciones-unad/article/view/1159>
- Cueto, S. (2016). *Innovación y calidad en educación en América Latina Innovación y calidad en educación en América latina*. [https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/ILAIPPGRADE\\_innovcalEdu.pdf](https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/ILAIPPGRADE_innovcalEdu.pdf)
- Del Cid, F. (2017). *Formación docente y calidad de la educación en los centros educativos bilingües del municipio del Progreso departamento de Yoros*. Tesis para obtener el grado de magíster en la en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán – Honduras. <https://www.cervantesvirtual.com/downloadPdf/la-formacion-docente-y-la-calidad-de-la-educacion-en-los-centros-educativos-bilingues-del-municipio-de-el-progreso-departamento-de-yoro/>
- Del Salto, V. A, y Fernández, A. y Pachar, M. (2019). *El liderazgo educativo y el desempeño docente: un estudio etnometodológico de la realidad ecuatoriana*. Ciencia Digital. Vol. 3. Núm. 1. Pág. 205–224. <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/CienciaDigital/article/view/287>
- Duk, C. F. y Murillo, J. (2018). *El Mensaje de la Educación Inclusiva es Simple, pero su Puesta en Práctica es Compleja*. Revista latinoamericana de educación

inclusiva Vol. 12. Núm. 1. Pág. 11–13. DOI. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782018000100011>

Escrig, A. y Bou J. (2002). *Desarrollo y validación de un instrumento de medida de la dirección de la calidad: una propuesta de mejora*. Investigaciones europeas de dirección y economía de la empresa. Vol. 8. Núm. 1. Pág. 151–76. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/251467.pdf>.

Evans, J. y Lindsay, W. (2005). *Filosofías y marcos de referencia de la Calidad Fundamentos de la Calidad*. Centro Universitario Regional del Litoral Atlántico. <https://jorriveraunah.files.wordpress.com/2011/06/capitulo-3-filosofias-y-marcos-de-referencia-de-la-calidad.pdf>

Failache, E. Katzkowicz, N. y Machado, A. (2020). *La educación en tiempos de pandemia. Y el día después*. [https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/q-a-schools-and-covid-19?gclid=CjwKCAjw14uVBhBEEiwAaufYx95itpvcu0e1dvS\\_2mg8Xu4\\_-P1IYm\\_QRV6hVIT-bAZUk2zEgkqdKRoCoGgQAvD\\_BwE](https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/q-a-schools-and-covid-19?gclid=CjwKCAjw14uVBhBEEiwAaufYx95itpvcu0e1dvS_2mg8Xu4_-P1IYm_QRV6hVIT-bAZUk2zEgkqdKRoCoGgQAvD_BwE)

Fierro, I. J. (2017). *El rol del liderazgo estratégico en las organizaciones*. Saber, Ciencia y Libertad. Vol. 7. Núm. 1. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/1792>

Firestone, W. y Riehl, C. (2005). *A new agenda: Directions for research on educational leadership*. Nueva York: Teachers College Press. <https://www.redalyc.org/pdf/1735/173553246006.pdf>

Gálvez, I. E. (2017). La UNESCO. *Educación en todos los sentidos*. Revista Complutense de Educación. Vol. 28. Núm. 1. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=662826>

García, J. (2020). *Tipos de Liderazgo: Las 5 clases de líder más habituales*. *Psicología y Mente*. <https://psicologiaymente.com/coach/tipos-de-liderazgo>

García, M.; León. E. y Rosales, A. (2021). *Componentes de la gestión educativa aplicables por el equipo directivo*. SUMMA. Revista disciplinaria en ciencias

económicas y sociales. Vol. 3. Núm. 1. DOI:  
<https://doi.org/10.47666/summa.3.1.19>

García, S. M.; Espinoza. J. (2019). *El impacto de los estilos de liderazgo en los centros de educación media del Ecuador, su perspectiva de líderes y docentes en el año 2018*. Visionario Digital. Vol. 3. Núm. 3. Pág. 134 – 156. DOI:  
<https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i3.666>

Garrochotegui, A. (2016) *Liderazgo educativo y sus competencias: Una propuesta de formación docente*. Revista científica pedagógica Atenas. Universidad de Matanzas. Cuba. <https://www.redalyc.org/pdf/4780/478048954009.pdf>

Garzón, F. A. (2018). *¿Educación para la paz?* Revista Educación y Desarrollo Social. Vol. 11. Núm. 2. DOI:  
<https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/reds/article/view/3249>

Gismero, E. (2000). *Tea Ediciones Escala de Habilidades Sociales (EHS)*.  
<https://web.teaediciones.com/ehs-escala-de-habilidades-sociales.aspx>

Gómez, M. del P.; Vázquez E. (2020). *Personalidad y Liderazgo*. TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río. Vol. 14. Pág. 52–54. DOI:  
<https://doi.org/10.29057/estr.v7i14.5538>

González, G. A. (2019). *Cultura investigativa como elemento relevante en la transformación educativa*. Revista UNIMAR Vol. 36. Núm. 2. DOI:  
<https://doi.org/10.31948/unimar36-2.art5>

Hernández S. P. y González, J. (2013). *Liderazgo académico*. Revista de la Educación Superior. Vol. 42. Pág. 167.  
<https://www.redalyc.org/pdf/604/60429658006.pdf>

Hernández, A. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Editorial Científica. <https://www.3ciencias.com/libros/libro/metodologia-la-investigacion-cientifica/>

- Hernández, J. F. (2018). *Tipos de Investigación*. Boletín Científico de la Escuela Superior Atotonilco de Tula. Vol. 5. Núm. 9. DOI: <https://doi.org/10.29057/esat.v5i9.2885>
- Hernández, S. L. y Samperio, T. I. (2018). *Enfoques de la Investigación*. Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA. Vol. 7. Núm. 13. DOI: <https://doi.org/10.29057/icea.v7i13.3519>
- Hugo, F. X.; Flores, C. R. (2019). *Sostenibilidad empresarial en relación a los objetivos del desarrollo sostenible en el Ecuador*. RECIAMUC. Vol. 3. Núm. 1. DOI: [https://doi.org/10.26820/reciamuc/3.\(1\).enero.2019.670-699](https://doi.org/10.26820/reciamuc/3.(1).enero.2019.670-699)
- Hurtado, J. (2008). *Investigación holística: La investigación proyectiva*. <http://Investigacionholistica.blogspot.com>.
- IPEBA (2016). *Matriz de evaluación para la acreditación de la calidad de la gestión educativa de instituciones de educación básica regular Diversidad como punto de partida, diversidad y calidad educativa con equidad como llegada*. Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica. <https://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12982/415/Matriz-de-Evaluaci%C3%B3n-para-la-Acreditaci%C3%B3n-de-la-Calidad-de-la-Gesti%C3%B3n-Educativa-de-Instituciones-de-Educaci%C3%B3n-B%C3%A1sica-Regular.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lázaro, H.; Hernández, R. (2020). *Liderazgo docente en la perspectiva de universitarios*. Horizonte de la Ciencia. Vol. 10. Núm. 18. DOI: <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.18.423>
- Londoño, P. y Calvache, J. (2010). *Estrategias de enseñanza: Investigaciones sobre didáctica en instituciones educativas de la ciudad de Pasto Estrategias de enseñanza: investigaciones sobre didáctica en instituciones educativas de la ciudad de Pasto Vásquez*. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/fce-unisalle/20170117011106/Estrategias.pdf>
- Luis, J. (2019). *Las Escuelas UNESCO reunidas en Madrid*. <https://www.encuentroescuelasunesco.es/>

- Luján, G. L. (2019). *Habilidades directivas como predictor de la gestión del cambio organizacional*. UCV-SCIENTIA. Vol. 10. Núm. 1. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7116590>
- Martín, J. (2019). *Fayol: sus teorías y sus 14 principios fundamentales de gestión*. Cerem. <https://asociacionmetal.com/los-14-principios-h-fayol-administrar-una-empresa/>
- Martínez, B. y Ibarrola, A. S. (2015). *Liderazgo Del Profesor: Objetivo Básico De La Gestión Educativa*. Revista Iberoamericana De Educación. ISSN: 1022-6508-OEI/CAEU: <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/38192/1/pdf.pdf>
- Martínez, E. y De la Cruz, F. (2018). *La Calidad de la Educación Básica en el Estado de Yucatán: Vista a través de las pruebas nacionales*. Journal of Behavior, Health & Social Issues. Vol. 9. Núm. 2. <http://www.journals.unam.mx/index.php/jbhsi/article/view/68377>
- Martinez, O. A. (2017). *La Revista SCIENTIFIC del Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo (INDTEC, C.A.)*. Revista Scientific. Vol. 4. Pág. 7–9. DOI: <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2017.2.4.0.7-9>
- Mezher, T.; Cuba, M.; Calánchez, A. y Chávez, K. (2016). *La gestión educativa: proceso de transformación social. Educ@ción en Contexto 2.0*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6296673.pdf>
- Ministerio de Educación (2017). *Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)*. Ecuador, Ministerio De Educación (417): 1–85. [https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/02/Ley\\_Organica\\_de\\_Educacion\\_Intercultural\\_LOEI\\_codificado.pdf](https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/02/Ley_Organica_de_Educacion_Intercultural_LOEI_codificado.pdf)
- Ministerio de Educación y Formación Profesional. (2019). *Plan estratégico. Formación profesional del sistema educativo*. Plan Estratégico de Formación Profesional del Sistema Educativo (2019 – 2022). <http://www.educacionyfp.gob.es/educacion-mecd/areas-educacion/estudiantes/educacion-infantil.html>



- Naciones Unidas (2020). *Informe de políticas: La educación durante la COVID-19 y después de ella*. Informe de políticas: la educación durante la COVID - 19 y después de ella. Vol. 1. Núm. 1. <https://unsdg.un.org/es/resources/informe-de-politicas-educacion-durante-la-covid-19-y-mas-alla>
- Novoa, A. (2020). *Liderazgo integral educativo innovador en las escuelas normales superiores de Colombia*. Revista Electrónica Educare. Vol. 24. Núm. 3. <http://dx.doi.org/10.15359/ree.24-3.2>
- OCDE (2015). *Evaluación y reconocimiento de la calidad de los docentes*. Edit. OCDE publishis. <https://www.oecd.org/education/school/Revisiones-OCDE-evaluacion-educacion-Mexico.pdf>
- Ortiz, A. (2016). *El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica: Juan Ramón Molina, Las Américas Nemecia Portillo y José Cecilio del Valle, Municipio del Distrito Central*. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazan. Tesis para obtener el grado académico de Master en Gestión de la educación. <https://www.cervantesvirtual.com/nd/ark:/59851/bmcv1431>
- Pacsi, A. Y.; Estrada, W.; Pérez, A. y Cruz, P. (2015). *Liderazgo laissez faire*. Revista de Investigación Valor Agregado Vol. 1. Núm. 1. DOI: <https://doi.org/10.17162/riva.v1i1.849>
- Palop, E. y Beatriz V. (2019). *Construcción del currículo técnico-profesional desde la educación popular y sus componentes sociales en Ecuador*. Creativity and Educational Innovation Review (2): 100. <https://mobiroderic.uv.es/bitstream/handle/10550/77386/6936582.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Posso, R. (2020). *Modelo de aprendizaje microcurricular activo: Una guía de planificación áulica para Educación Física*. Revista Electrónica Educare. <http://dx.doi.org/10.15359/ree.24-3.14>
- Raxuleu, M. (2019). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente* Climate Change 2013 - The Physical Science Basis Intergovernmental Panel

on Climate Change. Cambridge University Press, 1–30.  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/09/Raxuleu-Manuel.pdf>

Redolfo, L. (2015). *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la Ugel Jauja - departamento de Junín - 2015*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Para optar al grado académico de Magíster en Ciencias de la Educación con mención en: Gestión Educacional.  
<http://hdl.handle.net/20.500.14039/365>

Rivera, J.; Moreno, M.; Hernández, S. D. y García, J. (2020). *Educación en tecnología como paradigma didáctico, innovador e inclusivo en el marco del COVID-19*. SUMMA. Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales 2 (Especial): Pág. 195–215. DOI: <https://doi.org/10.47666/summa.2.esp.13>

Robinson, V. (2019). *Student-centered leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.  
<https://eric.ed.gov/?id=ED529294>

Rodríguez, S. (2016) El docente como líder del aula. <http://www.salvarojeducacion.com/2014/08/el-docente-como-lider-del-aula.html>

Schmelkes, S (2015) *Hacia una mejor calidad de Nuestra escuela*. Sylvia Schmelkes. p. cm.-(Colección INTERAMER, ISSN 1021-4666; No. 32).  
<https://gobiernodeguadalupe.gob.mx/trans2/Bibliografias/Aspectos%20de%20la%20funci%C3%87%C3%BCn/4.-bam-hacia-mejor-calidad-escuelas-schmelkes.pdf>

Sierra, G. M. (2017). *Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible*. Revista EAN Vol. 81. Pág. 111. DOI: <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21158/01208160.n81.2016.1562>

Subaldo, S. (2018). *La repercusión del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*. Para obtener el grado de doctor en la Universidad de Valencia de Madrid. <http://hdl.handle.net/10550/24703>

Tamés, L. (2007). *Liderazgo en el Comportamiento Organizacional*. Xihmai. Vol. 2. Núm. 3. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4953766>

- Tejada, J, y Bolívar, A. (2015). *Revista Aula de Innovación Educativa*.  
[https://www.researchgate.net/publication/283349008\\_La\\_innovacion\\_en\\_los  
centros\\_educativos\\_y\\_desde\\_los Equipos\\_directivos](https://www.researchgate.net/publication/283349008_La_innovacion_en_los_centros_educativos_y_desde_los Equipos_directivos)
- Torres, A. (2020). *La Relación de Liderazgo: Entre las teorías del liderazgo situacional y la acción humana*. Universidad de Gamarra. Instituto de Empresa y Humanismo. Tesis doctoral.  
[https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/59713/1/Tesis\\_TorresMojica20.pdf](https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/59713/1/Tesis_TorresMojica20.pdf)
- Tubay, M. Henríquez H. y Castillo Q. (2021). *Una mirada a la legislación y normativa vigente del género en Ecuador*. Universidad Ciencia y Tecnología. Vol. 25. Núm. 108. Pág. 12 – 22.  
<https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/download/426/835/>
- UNESCO (2018). *Replantear la educación ¿Hacia un bien común mundial? Inmanencia*. *Revista del Hospital Interzonal General de Agudos (HIGA) Eva Perón*. Vol. 6. Núm. 1. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232697>
- UNESCO (2020). *Informe de políticas: La educación durante la COVID-19 y después de ella*. Vol. 1. Núm. 1.  
[https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/2020/09/policy\\_brief\\_-\\_education\\_during\\_covid-19\\_and\\_beyond\\_spanish.pdf](https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/2020/09/policy_brief_-_education_during_covid-19_and_beyond_spanish.pdf)
- Vaillant, D. y Marcelo, C. (2015). *El ABC y D de la formación docente*. Madrid: Editorial Narcea. REOP. Vol. 27, N° 2, Segundo Cuatrimestre. pp. 134 – 137.  
<https://www.redalyc.org/pdf/3382/338246883010.pdf>
- Valencia, E. (2017). *La gestión educativa y su relación con la dirección de los centros iniciales de la Red N° 09 Ate Vitarte – 2016*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Tesis para optar al Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educacional.  
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/1307/TM%20C-E-Ge%203097%20V1%20-%20Valencia%20Vargas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Villa, A. (2019). *Liderazgo: una clave para la innovación y el cambio educativo*. Revista de Investigación Educativa. Vol. 37. Núm. 2. Pág.301–326. DOI: <https://doi.org/10.6018/rie.37.2.365461>
- Vivas, M. (1999.) *El modelo de calidad total para las instituciones educativas*. Acción Pedagógica. Vol. 8. Núm. 2. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/2973326.pdf>
- Zegarra, N. (2020). *Estudio piloto: importancia del liderazgo transformacional del director en el compromiso del profesorado y de los estudiantes en un centro educativo*. Investigación & Desarrollo. Vol. 19. Núm. 2. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2518-44312019000200010&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2518-44312019000200010&lng=es&tlng=es).

## **ANEXOS**

Anexo 1.

*Operacionalización de las variables.*

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Liderazgo Docente	Determinación de expectativas y metas	Actividades de marketing	Ordinal
		Programa extracurriculares	
		Plan de actividades	
	Asignación y obtención de recursos estratégicamente	Adquisición de recursos	
		Implementación de la biblioteca	
		Uso de recursos tecnológicos	
	Organización, Sistematización y valoración de la enseñanza y del currículo	Programas de monitoreo y acompañamiento	
		Mejoramiento de necesidades	
		Autorreflexión y autoevaluación	
	Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional	Participación en capacitaciones	
		Círculos de interaprendizaje	
		Ponen en práctica las capacitaciones	
Protección de un ambiente ordenado y de apoyo	Relaciones interpersonales		
	Realiza alianzas		
	Clima institucional		
Calidad Educativa	Imparcialidad	Infraestructura	Ordinal
		Servicios higiénicos	
		Recursos didácticos	
		Padres de familia comprometidos	
		Organización de actividades	
	Validez	Capacidades y evaluación	
		Claridad en contenidos	
		Estrategias metodológicas	
		Criterios de evaluación	
		Monitoreo de actividades	
	Empuje	Base de la investigación científica	
		Contenidos organizados	
		Flexibilidad en los contenidos	
		Análisis crítico – reflexivo	
		aprendizaje de conocimientos, habilidades y actitudes	

Nota: Elaborado por: Betty Maribel, Delgado Bonilla.

Anexo 2.

*Matriz de Consistencia.*

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p><b>Principal</b></p> <p>¿la implementación de una propuesta sustentada en el Liderazgo docente, permitirá mejorar de forma efectiva la calidad educativa en las unidades fiscales del cantón de Samborondón; república del Ecuador; en el periodo lectivo 2022?</p> <p><b>Secundarios.</b></p> <p>¿Cuáles son las metas y expectativas que se requieren sobre la mejora de la calidad educativa?</p> <p>¿Qué fundamentos teóricos se aplican al contexto del Liderazgo docente?</p> <p>¿Es posible plantar una propuesta sobre el desarrollo e implementación del liderazgo para fortalecer la calidad educativa?</p> <p>¿Existe relación entre la participación y promoción del aprendizaje asociado al desarrollo profesional con la calidad educativa?</p> <p>¿Cómo se vincula la asignación de recursos y la obtención de los mismos con la calidad educativa?</p>	<p><b>General:</b></p> <p>Desarrollar una propuesta sustentada en el Liderazgo docente, que permita mejorar de forma efectiva la calidad educativa en las unidades fiscales del cantón de Samborondón; república del Ecuador; en el periodo lectivo 2022.</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p>Diagnosticar las características que presenta la calidad educativa en las unidades educativas fiscales</p> <p>Identificar las particulares sobre el Liderazgo docente que se presentan en las unidades educativas fiscales</p> <p>Analizar las fuentes teóricas en atención al Liderazgo docente y la calidad educativa</p> <p>Delinear una propuesta sobre el desarrollo del Liderazgo docente que apunte hacia la calidad educativa en las unidades fiscales del cantón de Samborondón; república del Ecuador; en el periodo lectivo 2022</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>El planteamiento de una propuesta sustentada en el Liderazgo docente, permite mejorar de forma efectiva la calidad educativa en las unidades fiscales del cantón de Samborondón; república del Ecuador; en el periodo lectivo 2022.</p> <p><b>Hipótesis Nula</b></p> <p>el planteamiento de una propuesta sustentada en el Liderazgo docente, no mejora de forma efectiva la calidad educativa en las unidades fiscales del cantón de Samborondón; república del Ecuador; en el periodo lectivo 2022</p>	<p>Variable: Liderazgo docente</p> <p>Variable: Calidad Educativa</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica – Descriptiva Propositiva</p> <p>Diseño de investigación: No experimental</p> <p>Método de Investigación: Análisis – Síntesis e Inductivo Deductivo</p>	<p>Población:</p> <p>Muestra:</p>

Nota: Elaborado por: Betty Maribel, Delgado Bonilla.

### Anexo 3.

#### Instrumentos de investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### ESCUELA DE POSGRADO-UCV

#### CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES SOBRE LIDERAZGO DOCENTE

Estimado (a) docente cordialmente lo invitamos a que en base a su sinceridad responda el presente cuestionario sobre la calificación del Liderazgo Docente; en el cual sus respuestas serán absolutamente confidenciales y anónimas. Ten en cuenta que las preguntas se responden una única vez. De antemano agradezco su colaboración, sinceridad y tiempo. Por favor marque su respuesta con una "X" de acuerdo a la siguiente escala o tabla de valoración.

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

Ítems	1	2	3	4	5
1. La dirección de la unidad educativa realiza actividades de marketing antes del inicio el año académico.					
2. Se ejecutan programas extracurriculares para alcanzar la mejora de aprendizajes.					
3. La unidad educativa posee un plan de actividades en las que participan a comunidad educativa en general.					
4. La dirección traza acciones que benefician la adquisición de recursos para ser invertidos en herramientas tecnológicas.					
5. Se dispone una buena implementación de la biblioteca.					
6. Hace uso recursos tecnológicos en sus sesiones de clase					
7. El directivo ejecuta programas de monitoreo y acompañamiento					
8. Se cuenta con planes de mejora entorno a las necesidades.					
9. El directivo fomenta la autorreflexión autoevaluación					
10. Participa en capacitaciones programadas por el MINEDUC					
11. Los directivos realizan círculos de interaprendizaje que promueven la mejora de los aprendizajes					
12. Aplicas lo aprendido en las capacitaciones en tus sesiones					



13. Mantiene una relación fluida con los demás docentes						
14. El equipo directivo realiza alianzas con instituciones aledañas						
15. Considera que los directivos mantienen un clima institucional adecuado						

### Ficha Técnica: Cuestionario Liderazgo Docente

Nombre del instrumento: Liderazgo Docente

2. Autor: Betty Delgado (2022)

3. Objetivo: diagnosticar el liderazgo docente en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo

4. Normas: Comunicar a los docentes que no existen ítems buenos ni malos.

5. Usuarios: 120 docentes

6. Unidades de análisis: Docentes

7. Modo de aplicación: Auto aplicable (Formulario Google)

8. Codificación de ítems: Proposiciones o ítems con dirección positiva, de: 5) Siempre; 4) Casi siempre; 3) A veces; 2) Casi nunca y 1) Nunca

### 9. Estructura del Instrumento

Dimensión	Indicador	Ítems	1	2	3	4	5
Determinación de expectativas y metas	Planificación de la enseñanza	1. La dirección de la unidad educativa realiza actividades de marketing antes del inicio el año académico.					
		2. Se efectúan programas extracurriculares que mejore el aprendizaje.					
		3. En la unidad educativa cuenta con proceso de actividades en las que participan a comunidad educativa en general.					
	Coherencia entre los aprendizajes	4. La dirección traza procesos de adquisición de recursos para ser invertidos en equipos con tecnología.					
		5. Se dispone una buena implementación de la biblioteca.					
Organización, Sistematización y valoración de	Asignación de recursos estratégicamente	6. Hace uso recursos tecnológicos en sus sesiones de clase.					
		7. El directivo ejecuta programas de monitoreo y acompañamiento.					

la enseñanza y del currículo	Participación en la gestión	8. Se cuenta con métodos de perfeccionamiento de acuerdo con las necesidades presentadas.				
		9. La dirección implementa evaluación y reflexión personales.				
		10. Participa en formaciones dispuestas por el MINEDUC.				
Protección de un ambiente ordenado y de apoyo	Promoción y participación en el aprendizaje	11. La dirección realiza procesos de capacitación pedagógica que promueven la mejora de los aprendizajes.				
		12. Empleas lo estudiado en las preparaciones en tus juntas de trabajo				
	Creación un clima propicio para el aprendizaje	13. Conlleva una buena relación con los demás colegas de trabajo				
		14. La dirección desarrolla alianzas con organizaciones aledañas.				
		15. Considera que los directivos desarrollan un clima adecuado institucional.				

## 10. Validez del instrumento

### 10.1 Validez de contenido

La validez de contenido del cuestionario conformado por 15 ítems clasificados en 9 indicadores y 3 dimensiones, que permitió obtener la información sobre el liderazgo docente, se confirma por tres expertos, que otorgaron la valoración promedio en el nivel excelente.

Los expertos consultados poseen el título de Doctor en Liderazgo docente y calidad educativa. (Ver anexo 6).

1. Dr. Carlos Alberto Ríos Campos, 95 puntos, excelente.
2. Dra. Carmen Graciela Arbulu Pérez Vargas, 95 puntos, excelente.
3. Dr. Gilbero Carrión Barco, 95 puntos, excelente.
4. Dr. Marino Eneque González 95 puntos, excelente
5. Dr. Luis Montenegro Camacho, 95 puntos, excelente

### 10.2 Validez de constructo

Con la validez de constructo se obtuvieron los índices correlacionales entre cada ítem y el total, de la tabla se observó que todos los valores de la correlación han resultado mayores que 0,30 y significativos. Por consiguiente, se valida el grado de

medición con respecto al total de los 15 ítems que conforman el cuestionario sobre el liderazgo docente

**Tabla 9.**

*Validez de constructo, índices correlacionales ítem sobre Liderazgo Docente*

	r > 0,300	Sig.
1. La dirección de la unidad educativa realiza actividades de marketing antes del inicio el año académico.	,858**	0,000
2. Se efectúan programas extracurriculares que mejore el aprendizaje.	,754**	0,000
3. En la unidad educativa cuenta con proceso de actividades en las que participan a comunidad educativa en general.	,824**	0,000
4. La dirección traza procesos de adquisición de recursos para ser invertidos en equipos con tecnología.	,833**	0,000
5. Se dispone una buena implementación de la biblioteca.	,844**	0,000
<b>Determinación de expectativas y metas</b>	<b>,951**</b>	<b>0,000</b>
6. Hace uso recursos tecnológicos en sus sesiones de clase	,864**	0,000
7. El directivo ejecuta programas de monitoreo y acompañamiento	,839**	0,000
8. Se cuenta con métodos de perfeccionamiento de acuerdo con las necesidades presentadas.	,891**	0,000
9. La dirección implementa evaluación y reflexión personales.	,860**	0,000
10. Participa en formaciones dispuestas por el MINEDUC	,869**	0,000
<b>Organización, Sistematización y valoración de la enseñanza y del currículo</b>	<b>,925**</b>	<b>0,000</b>
11. La dirección realiza procesos de capacitación pedagógica que promueven la mejora de los aprendizajes.	,870**	0,000
12. Empleas lo estudiado en las preparaciones en tus juntas de trabajo.	,860**	0,000
13. Conlleva una buena relación con los demás colegas de trabajo	,762**	0,000
14. La dirección desarrolla alianzas con organizaciones aledañas	,819**	0,000
15. Considera que los directivos desarrollan un clima adecuado institucional.	,721**	0,000
<b>Protección de un ambiente ordenado y de apoyo</b>	<b>,872**</b>	<b>0,000</b>

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

## 11. Confiabilidad del instrumento

Mediante el coeficiente Alpha de Cronbach se determinó la confiabilidad del instrumento para estimar la proporción de varianza verdadera con respecto a la varianza total. El coeficiente ha sido calculado para el total de los 15 ítems y para cada indicador resultando en: 0,967 para el total; Determinación de expectativas 0,927; Organización, sistematización y valoración de la enseñanza y del currículo 0,961 y Protección de un ambiente ordenado y de apoyo en 0,964. Se observó que el valor del alfa de Cronbach si se elimina el ítem estuvo comprendido entre 0,964 y 0,968 muy cercano al valor total del cuestionario. En definitiva, el cuestionario tiene confiabilidad aceptable para estudiar el Liderazgo docente.

**Tabla 10.**

*Estimación de la confiabilidad del cuestionario liderazgo docente, método de consistencia interna Alpha de Cronbach eliminando ítems por dimensión.*

		$\alpha$
1. La dirección de la unidad educativa realiza actividades de marketing antes del inicio el año académico.	0,837	0,965
2.La dirección de la unidad educativa realiza actividades de marketing antes del inicio el año académico.	0,718	0,967
3.Se efectúan programas extracurriculares que mejore el aprendizaje.	0,791	0,966
4.En la unidad educativa cuenta con proceso de actividades en las que participan a comunidad educativa en general.	0,811	0,965
5.La dirección traza procesos de adquisición de recursos para ser invertidos en equipos con tecnología.	0,821	0,965
Se dispone una buena implementación de la biblioteca.		<b>0,927</b>
6. Hace uso recursos tecnológicos en sus sesiones de clase	0,844	0,965
7.Hace uso recursos tecnológicos en sus sesiones de clase	0,815	0,965
8.El directivo ejecuta programas de monitoreo y acompañamiento	0,871	0,964
9.Se cuenta con métodos de perfeccionamiento de acuerdo con las necesidades presentadas.	0,836	0,965
10.La dirección implementa evaluación y reflexión personales.	0,848	0,964

Participa en formaciones dispuestas por el MINEDUC		<b>0,961</b>
11. Los directivos realizan círculos de interaprendizaje que promueven la mejora de los aprendizajes	0,849	0,964
12.La dirección realiza procesos de capacitación pedagógica que promueven la mejora de los aprendizajes.	0,835	0,965
13. Empleas lo estudiado en las preparaciones en tus juntas de trabajo.	0,720	0,967
14.Conlleva una buena relación con los demás colegas de trabajo	0,792	0,965
15.La dirección desarrolla alianzas con organizaciones aledañas.	0,673	0,968
Considera que los directivos desarrollan un clima adecuado institucional.		<b>0,964</b>
<b>Liderazgo Docente</b>		<b>0,967</b>

## 12. Escala Interpretativa

Los puntajes directos obtenido por variable, dimensión e indicadores setransformaron a porcentajes de logro base 100%

Variable/Dimensión/Indicador	Escala Valorativa		
	Bajo	Medio	Alto
Liderazgo docente			
Determinación de expectativas y metas			
Planificación de la enseñanza			
Coherencia entre los aprendizajes			
Organización, Sistematización y valoración de la enseñanza y del currículo	0% hasta 50%	51% hasta 75%	76% hasta 100%
Asignación de recursos estratégicamente			
Participación en la gestión			
Protección de un ambiente ordenado y de apoyo			
Promoción y participación en el aprendizaje			
Creación un clima propicio para el aprendizaje			



ESCUELA DE POSGRADO-UCV

CUESTIONARIO PARA DOCENTES SOBRE CALIDAD EDUCATIVA

Estimado (a) docente sírvase cordialmente responder con sinceridad el cuestionario referente a la Calidad Educativa; sus respuestas serán absolutamente confidenciales y anónimas. Marcando con una "X". Las preguntas se responden una sola vez. Agradezco su colaboración, sinceridad y tiempo para sus respuestas; de acuerdo a la siguiente escala o tabla de valoración.

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

Ítems	1	2	3	4	5
1. Respecto a los espacios donde desarrollas actividades educativas poseen las condiciones de infraestructura que necesitan para ejecutar procesos de enseñanza.					
2. Las baterías sanitarias se encuentran funcionando correctamente.					
3. Tú centro educativo posee recursos pedagógicos (equipos multimedios) que proporciona el buen aprendizaje.					
4. Los padres se encuentran comprometidos con el proceso enseñanza aprendizaje.					
5. Organizas bien las actividades que realizas en clase					
6. Los aportes de tú área se ajustan a tu método de evaluación detallados en los recorridos de aprendizaje					
7. Expones de forma clara y sobresales los contenidos más significativos					
8. Prestas interés en el grado de comprensión que pueden poseer tus estrategias metodológicas					
9. ¿Los juicios de evaluación de tu área te parecen los convenientes?					
10. Das seguimiento a todas las actividades desarrolladas (Teóricas, individuales, colectivos) para que ayuden en lograr los objetivos del área.					
11. La cantidad de contenidos de tu institución presentan aspectos de síntesis que se fundamentan en una investigación científica.					
12. Los contenidos son organizados en base a ejemplos y casos que favorecen una comprensión práctica.					

13. El contenido institucional se muestra flexibles y proporcionan a los docentes ahondar según sean los beneficios del alumno.					
14. El contenido institucional causa el análisis crítico – reflexivo con aspectos de equidad para todos					
15. Los contenidos de tu IE están basados en aprendizaje que aporten al desarrollo de habilidades y actitudes.					

### Ficha Técnica: Cuestionario Calidad educativa

Nombre del instrumento: Calidad Educativa

2. Autor: Betty Delgado (2022)

3. Objetivo: diagnosticar la calidad educativa en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo

4. Normas: Comunicar a los docentes que no existen ítems buenos ni malos.

5. Usuarios: 120 docentes

6. Unidades de análisis: Docentes

7. Modo de aplicación: Auto aplicable (Formulario Google)

8. Codificación de ítems: Proposiciones o ítems con dirección positiva, de: 5) Siempre; 4) Casi siempre; 3) A veces; 2) Casi nunca y 1) Nunca

#### 9. Estructura del Instrumento

Dimensión	Indicadores	Ítems	1	2	3	4	5
Imparcialidad	Entorno ordenado	1. Respecto a los espacios donde desarrollas actividades educativas poseen las condiciones de infraestructura que necesitan para ejecutar procesos de enseñanza.					
		2. Las baterías sanitarias se encuentran funcionando correctamente					
		3. Tú centro educativo posee recursos pedagógicos (equipos multimedios) que proporciona el buen aprendizaje.					
	Cooperación y cohesión	4. Los padres se encuentran comprometidos con el proceso enseñanza aprendizaje					
		5. Organizas bien las actividades que realizas en clase					
Validez	Capacitación y cooperación	6. Los aportes de tú área se ajustan a tu método de evaluación detallados en los recorridos de aprendizaje					
		7. Expones de forma clara y sobresales los contenidos más significativos					

		8. Prestas interés en el grado de comprensión que pueden poseer tus estrategias metodológicas						
	Criterios de Evaluación	9. ¿Los juicios de evaluación de tu área te parecen los convenientes?						
		10. Das seguimiento a todas las actividades desarrolladas (Teóricas, individuales, colectivos) para que ayuden en lograr los objetivos del área.						
Empuje	Desarrollar comprensiones y visiones	11. La cantidad de contenidos de tu institución presentan aspectos de síntesis que se fundamentan en una investigación científica.						
		12. Los contenidos son organizados en base a ejemplos y casos que favorecen una comprensión práctica.						
		13. El contenido institucional se muestra flexibles y proporcionan a los docentes ahondar según sean los beneficios del alumno.						
	Promoción y participación	14. El contenido institucional causa el análisis crítico – reflexivo con aspectos de equidad para todos						
		15. Los contenidos de tu IE están basados en aprendizaje que aporten al desarrollo de habilidades y actitudes.						

## 10. Validez del instrumento

### 10.1 Validez de contenido

La validez de contenido del cuestionario conformado por 15 ítems clasificados en 9 indicadores y 3 dimensiones, que permitió obtener la información sobre la calidad educativa, se confirma por tres expertos, que otorgaron la valoración promedio en el nivel excelente.

Los expertos consultados poseen el título de Doctor en Liderazgo docente y calidad educativa. (Ver anexo 6).

1. Dr. Carlos Alberto Ríos Campos, 95 puntos, excelente.
2. Dra. Carmen Graciela Arbulu Pérez Vargas, 95 puntos, excelente.
3. Dr. Gilbero Carrión Barco, 95 puntos, excelente.
4. Dr. Marino Eneque González 95 puntos, excelente
5. Dr. Luis Montenegro Camacho, 95 puntos, excelente



## 10.2 Validez de constructo

Con la validez de constructo se obtuvieron los índices correlacionales entre cada ítem y el total, de la tabla se observó que todos los valores de la correlación han resultado mayores que 0,30 y significativos. Por consiguiente, se valida el grado de medición con respecto al total de los 15 ítems que conforman el cuestionario sobre la calidad educativa

**Tabla 11.**

*Validez de constructo, índices correlacionales ítem sobre Calidad Educativa*

Ítems	r > 0,300	Sig
1.Respecto a los espacios donde desarrollas actividades educativas poseen las condiciones de infraestructura que necesitan para ejecutar procesos de enseñanza.	,485**	0,00 0
2.Las baterías sanitarias se encuentran funcionando correctamente.	,543**	0,00 0
3.Tú centro educativo posee recursos pedagógicos (equipos multimedios) que proporciona el buen aprendizaje.	,380**	0,00 0
4.Los padres se encuentran comprometidos con el proceso enseñanza aprendizaje.	,501**	0,00 0
5.Organizas bien las actividades que realizas en clase	,461**	0,00 0
Imparcialidad	,589**	0,00 0
6.Los aportes de tú área se ajustan a tu método de evaluación detallados en los recorridos de aprendizaje	,692**	0,00 0
7.Expones de forma clara y sobresales los contenidos más significativos	,620**	0,00 0
8.Prestas interés en el grado de comprensión que pueden poseer tus estrategias metodológicas	,666**	0,00 0
9. ¿Los juicios de evaluación de tu área te parecen los convenientes?	,731**	0,00 0
10.Das seguimiento a todas las actividades desarrolladas (Teóricas, individuales, colectivos) para que ayuden en lograr los objetivos del área.	,458**	0,00 0
Validez	,785**	0,00 0
11. La cantidad de contenidos de tu institución presentan aspectos de síntesis que se fundamentan en una investigación científica.	,663**	0,00 0
12.Los contenidos son organizados en base a ejemplos y casos que favorecen una comprensión práctica.	,685**	0,00 0

13. El contenido institucional se muestra flexibles y proporcionan a los docentes ahondar según sean los beneficios del alumno.	,692**	0,00 0
14. El contenido institucional causa el análisis crítico – reflexivo con aspectos de equidad para todos	,647**	0,00 0
15. Los contenidos de tu IE están basados en aprendizaje que aporten al desarrollo de habilidades y actitudes	,645**	0,00 0
<b>Empuje</b>	<b>,794**</b>	<b>0,00 0</b>

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

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

## 11. Confiabilidad del instrumento

Mediante el coeficiente Alpha de Cronbach se determinó la confiabilidad del instrumento para estimar la proporción de varianza verdadera con respecto a la varianza total. El coeficiente ha sido calculado para el total de los 15 ítems y para cada indicador resultando en: 0,904 para el total; Imparcialidad 0,821; Validez 0,893 y Empuje en 0,896. Se observó que el valor del alfa de Cronbach si se elimina el ítem estuvo comprendido entre 0,893 y 0,905 muy cercano al valor total del cuestionario. En definitiva, el cuestionario tiene confiabilidad aceptable para estudiar la calidad educativa.

**Tabla 12.**

*Estimación de la confiabilidad del cuestionario Calidad Educativa, método de consistencia interna Alpha de Cronbach eliminando ítems por dimensión.*

Ítems	α	
1.Respecto a los espacios donde desarrollas actividades educativas poseen las condiciones de infraestructura que necesitan para ejecutar procesos de enseñanza.	0,468	0,902
2.Las baterías sanitarias se encuentran funcionando correctamente.	0,515	0,900
3.Tú centro educativo posee recursos pedagógicos (equipos multimedios) que proporciona el buen aprendizaje.	0,387	0,905
4.Los padres se encuentran comprometidos con el proceso enseñanza aprendizaje.	0,450	0,903
5.Organizas bien las actividades que realizas en clase	0,469	0,902
<b>Imparcialidad</b>	<b>0,821</b>	

6.Los aportes de tú área se ajustan a tu método de evaluación detallados en los recorridos de aprendizaje	0,746	0,891
7.Expones de forma clara y sobresales los contenidos más significativos	0,703	0,894
8.Prestas interés en el grado de comprensión que pueden poseer tus estrategias metodológicas	0,642	0,896
9. ¿Los juicios de evaluación de tu área te parecen los convenientes?	0,735	0,892
10.Das seguimiento a todas las actividades desarrolladas (Teóricas, individuales, colectivos) para que ayuden en lograr los objetivos del área.	0,516	0,900
<b>Validez</b>		<b>0,893</b>
11. La cantidad de contenidos de tu institución presentan aspectos de síntesis que se fundamentan en una investigación científica.	0,693	0,893
12.Los contenidos son organizados en base a ejemplos y casos que favorecen una comprensión práctica.	0,665	0,895
13. El contenido institucional se muestra flexibles y proporcionan a los docentes ahondar según sean los beneficios del alumno.	0,682	0,895
14. El contenido institucional causa el análisis crítico – reflexivo con aspectos de equidad para todos	0,669	0,894
15. Los contenidos de tu IE están basados en aprendizaje que aporten al desarrollo de habilidades y actitudes	0,555	0,899
<b>Empuje</b>		<b>0,896</b>
<b>Calidad Educativa</b>		<b>0,904</b>

## 12. Escala Interpretativa

Los puntajes directos obtenidos por variable, dimensión e indicadores se transformaron a porcentajes de logro base 100%

Variable/Dimensión/Indicador	Escala Valorativa		
	Bajo	Medio	Alto
Calidad Educativa			
Imparcialidad			
Entorno ordenado			
Cooperación y cohesión			
Validez			
Capacitación y cooperación	0% hasta 50%	51% hasta 75%	76% hasta 100%
Criterios de evaluación			
Empuje			
Desarrollar comprensiones y visiones			
Promoción y participación			

#### **ANEXO 4. MUESTRA**

Para Rivera (2020); señala que la población se define como un conjunto de datos que presentan las mismas especificaciones o características comunes. La población en la presente investigación se encuentra conformada por docentes de las unidades educativas del Distrito 09D23; que pertenece a Samborondón; la cual esta conformada 205 participantes.

En este sentido, la muestra es censal y por conveniencia tomando a todos los miembros de la población.

#### **ANEXO 5. ESQUEMA DE DISEÑO**

## ANEXO 6. VALIDEZ JUICIO DE EXPERTOS

### MATRIZ VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO



#### FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TEMA DE TESIS: "LIDERAZGO DOCENTE UNA PROPUESTA PARA MEJORAR LA CALIDAD EDUCATIVA EN UNIDADES FISCALES, CANTÓN SAMBORONDÓN - ECUADOR 2022"

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				X	NINGUNA
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			X		NINGUNA
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				X	NINGUNA
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			X		NINGUNA
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				X	NINGUNA

6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				X	NINGUNA
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																				X	NINGUNA
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				X	NINGUNA
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				X	NINGUNA

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 18 de mayo del 2022

Nombre y Apellidos Dr. CARLOS ALBERTO RÍOS CAMPOS

DNI 16678290

E-mail: rcamosca@ucvvirtual.edu.pe

FIRMA

### CONSTANCIA DE VALIDACION

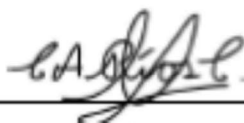
Yo, **CARLOS ALBERTO, RÍOS CAMPOS**; con DNI N° 16678290; profesión docente universitario; desempeñándome actualmente como Docente Universitario; en la Universidad Tecnológica del Perú; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaron en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad				X	
4. Organización					X
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 18 de mayo del 2022.

Apellidos y Nombres : Dr. Carlos Alberto, Ríos Campos  
 DNI : 16678290  
 Especialidad : Doctor en Gestión Universitaria  
 E-mail : carlosr72@gmail.com



Dr. Carlos Alberto, Ríos Campos







## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Carmen Graciela Arbulu Pérez Vargas**; identificado con DNI N° 16437326: Doctor en Educación; desempeñándome como docente actualmente en la Universidad César Vallejo – Filial Chiclayo; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia					X
8. Coherencia				X	
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura.

Piura, 19 de abril del 2022

Apellidos y Nombres : **Carmen Graciela Arbulu Pérez Vargas**

DNI : **16437326**

Especialidad : **Doctora en Educación**

Firmado digitalmente por: CARBULUPERV

19 mayo 2021 08:36:26

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TEMA DE TESIS: "LIDERAZGO DOCENTE UNA PROPUESTA PARA MEJORAR LA CALIDAD EDUCATIVA EN UNIDADES FISCALES, CANTÓN SAMBORONDÓN - ECUADOR 2022"

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.																			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96																				
ASPECTOS DE VALIDACION																						5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			X		NINGUNA																			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			X		NINGUNA																			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque técnico abordado en la investigación																				X		NINGUNA																		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			X		NINGUNA																			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				X		NINGUNA																		

6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				X		NINGUNA
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																				X		NINGUNA
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				X		NINGUNA
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				X		NINGUNA

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 18 de mayo del 2022.

Nombre y Apellidos Dr. GILBERO CARRIÓN BARCO  
 DNI 16720146  
 E-mail: ccarrionba@ucvvirtual.edu.pe



FIRMA

### CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, **GILBERTO CARRIÓN BARCO**; con DNI N° 16733848; profesión docente universitario; en la Universidad César Vallejo; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los Instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad				X	
4. Organización					X
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia				X	
8. Coherencia					X
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 18 de mayo del 2022.

Apellidos y Nombres : Dr. Gilberto Carrón Barco  
 DNI : 16720146  
 Especialidad : Doctor en Ciencias de Computación  
 E-mail : ccarronba@ucvvirtual.edu.pe



Dr. Gilberto Carrón Barco

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TEMA DE TESIS: "LIDERAZGO DOCENTE UNA PROPUESTA PARA MEJORAR LA CALIDAD EDUCATIVA EN UNIDADES FISCALES, CANTÓN SAMBORONDÓN - ECUADOR 2022"

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.																			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96																				
ASPECTOS DE VALIDACION																						5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		X	X	NINGUNA																				
2.Ojetividad	Esta expresado en conductas observables																			X	NINGUNA																				
3.Actualidad	Adecuado al enfoque técnico abordado en la investigación																		X		NINGUNA																				
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			X	NINGUNA																				
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		X		NINGUNA																				

6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			X	NINGUNA
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																			X	NINGUNA
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			X	NINGUNA
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																		X		NINGUNA

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Debera colocar la pur tuacion que considere pertinente a los driterentes enunciados.

Nombre y Apellidos Dr.Marino Eneque Gonzales

DNI 18041800

E-mail: menequegonzales@gmail.com

Piura, 18 de mayo del 2021



1.

FIRMA

### CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, **Marino Eneque Gonzales**; con DNI N° 16761853; profesión docente universitario; Doctor en Economía; desempeñándome actualmente como Docente Universitario; en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad				X	
4. Organización					X
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Plura 18 de mayo del 2022.

Apellidos y Nombres : Dr. Marino Eneque Gonzales

DNI : 16761853

Especialidad : Doctor en Economía

E-mail : meneguegonzales@gmail.com

Dr. Marino Eneque Gonzales





## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Luis Montenegro Camacho**; identificado con DNI N° 16672474; Doctor en Administración de la Educación; desempeñándome como docente actualmente en la Universidad César Vallejo Filial Chiclayo; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la Investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad				X	
3. Actualidad					X
4. Organización				X	
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia					X
8. Coherencia				X	
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura.

Piura, 19 de mayo del 2022

Apellidos y Nombres : **Luis Montenegro Camacho**

DNI : **16672474**

Firmado digitalmente por: MCAMACHOLAR

19 mayo 2022 16:37:31

## ANEXO 7. PRUEBA DE NORMALIDAD

Indicador/Dimensión/Variable	N	Parámetros normales <sup>a,b</sup>		Máximas diferencias extremas			Estadístico de prueba	Sig. asintótica (bilateral)
		Media	Desv. Desviación	Absoluto	Positivo	Negativo		
Determinación de expectativas y metas	120	1,56	0,776	0,381	0,381	-0,236	0,381	,000 <sup>c</sup>
Planificación de la enseñanza	120	1,55	0,810	0,405	0,405	-0,250	0,405	,000 <sup>c</sup>
Coherencia entre los aprendizajes	120	1,45	0,720	0,417	0,417	-0,266	0,417	,000 <sup>c</sup>
Organización, Sistematización y valoración de la enseñanza y del currículo	120	1,63	0,723	0,323	0,323	-0,194	0,323	,000 <sup>c</sup>
Asignación de recursos estratégicamente	120	1,75	0,725	0,266	0,266	-0,218	0,266	,000 <sup>c</sup>
Participación en la gestión	120	1,53	0,767	0,395	0,395	-0,247	0,395	,000 <sup>c</sup>
Protección de un ambiente ordenado y de apoyo	120	1,71	0,814	0,325	0,325	-0,192	0,325	,000 <sup>c</sup>
Promoción y participación en el aprendizaje	120	1,71	0,902	0,376	0,376	-0,224	0,376	,000 <sup>c</sup>
Crea un clima propicio para el aprendizaje	120	1,73	0,857	0,337	0,337	-0,197	0,337	,000 <sup>c</sup>
Liderazgo Docente	120	1,58	0,681	0,329	0,329	-0,205	0,329	,000 <sup>c</sup>
Calidad Educativa	120	2,04	0,614	0,319	0,319	-0,306	0,319	,000 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.



## ANEXO 8. MATRIZ DE DATOS DE LIDERAZGO DOCENTE

Id	Liderazgo Docente														
	Dimensión 1: Determinación de expectativas y metas					Dimensión 2: Organización, Sistematización y valoración de la enseñanza y del currículo					Dimensión 3: Protección de un ambiente ordenado y de apoyo				
	LD1	LD2	LD3	LD4	LD5	LD6	LD7	LD8	LD9	LD10	LD11	LD12	LD13	LD14	LD15
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1
3	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	3	2
4	2	3	2	2	3	3	4	2	2	1	2	2	1	2	1
5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
6	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	3
7	2	3	5	2	3	3	3	3	4	3	4	4	2	5	2
8	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3
9	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5
10	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1
13	2	3	2	2	3	3	4	2	2	1	2	2	1	2	1
14	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	3
15	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4
16	2	2	5	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
17	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	4	5	5	3	5
18	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	4	4	4
19	2	1	1	3	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2
20	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	3
21	2	3	2	2	3	3	4	2	2	1	2	2	1	2	1
22	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	3
23	4	5	3	3	2	4	2	2	4	2	4	2	4	3	2
24	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2
25	2	3	1	3	1	3	1	1	2	1	1	1	1	3	1
26	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
27	2	3	2	2	3	3	4	2	2	1	2	2	1	2	1
28	1	2	1	3	2	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2
29	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2
30	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2
31	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	4	3
32	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4
33	2	2	5	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
34	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	4	5	2	3	2
35	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	4	4	4
36	2	3	1	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	2	1
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
38	2	3	2	2	3	3	4	2	2	1	2	2	1	2	1
39	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	3	2	3
40	2	1	1	2	2	3	3	2	2	3	1	1	1	3	2
41	1	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3
42	2	1	3	1	2	2	3	1	2	3	3	2	2	3	2
43	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1
44	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1
45	1	1	1	2	1	3	1	2	2	1	1	1	2	2	2
46	1	3	1	1	2	3	1	1	3	1	1	3	2	1	2
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
48	2	3	2	2	3	3	4	2	2	1	2	2	1	2	1
49	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3
50	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2
51	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5
52	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1

53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
54	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
55	2	3	2	2	3	3	4	2	2	1	2	2	1	2	1
56	1	2	3	2	2	3	3	2	1	1	1	2	2	2	3
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
58	3	2	4	4	2	4	5	4	3	5	3	3	3	5	5
59	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1	2	1
60	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1
61	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
62	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3
63	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	2	3	3	3	1	2	1	3	1	2	1	3	2	2	1
65	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3
66	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	2
67	4	3	5	4	4	3	3	5	4	3	4	5	2	5	2
68	1	1	1	2	1	2	3	3	2	2	3	2	1	3	2
69	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5
70	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
71	3	3	5	4	3	4	3	3	2	4	5	5	5	3	3
72	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4
73	2	2	5	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
74	2	5	2	2	4	3	3	4	4	3	4	5	2	3	2
75	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	4	4	4
76	2	3	2	2	3	3	4	2	2	1	2	2	1	2	1
77	3	3	3	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	1
78	3	4	5	2	5	4	4	5	5	3	3	3	3	4	3
79	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1
80	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4
81	5	2	5	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
82	2	5	2	2	4	3	3	4	4	3	4	5	2	3	2
83	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	4	4	4
84	4	3	3	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	5
85	4	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	5	2	5	2
86	3	4	5	2	5	4	4	5	5	3	3	5	2	4	2
87	4	3	5	4	4	3	3	5	4	3	4	4	2	5	2
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
89	1	2	2	1	1	1	2	1	1	3	3	1	1	1	1
90	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
91	4	3	5	4	4	3	3	5	4	3	4	5	2	5	2
92	2	3	2	2	3	3	4	2	2	1	2	2	1	2	1
93	3	5	4	3	4	4	4	3	3	4	2	2	2	4	2
94	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
95	1	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	1
96	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4
97	2	2	5	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
98	5	5	2	2	4	3	3	4	5	3	4	5	2	5	5
99	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	4	4	4
100	2	3	2	2	3	3	4	2	2	1	2	2	1	2	1
101	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1
102	3	4	2	2	2	4	4	5	5	3	3	5	5	4	5
103	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
104	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5
105	2	1	1	1	1	2	2	3	1	2	2	3	1	1	2
106	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
107	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4
108	2	2	5	2	2	5	3	4	4	3	5	3	5	3	3
109	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	2	3	2
110	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	4	4	4
111	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4

112	2	5	5	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
113	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	4	5	2	3	2
114	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	4	4	4
115	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
116	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	5	4	5	3
117	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2
118	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	2	2	4	3	4
119	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	4	3
120	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1

Fuente: Cuestionario de liderazgo docente

## ANEXO 9. MATRIZ DE DATOS DE CALIDAD EDUCATIVA

Id	Imparcialidad					Validez					Empuje				
	CE1	CE2	CE3	CE4	CE5	CE6	CE7	CE8	CE9	CE10	CE11	CE12	CE13	CE14	CE15
1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1
2	4	3	2	2	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4
3	3	5	3	5	4	3	3	5	4	5	2	3	4	5	2
4	5	5	4	5	4	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1
5	2	3	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
6	2	1	2	3	2	3	3	1	2	3	2	2	2	1	2
7	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4
8	2	3	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
9	2	1	2	3	2	3	3	1	2	3	2	2	2	1	2
10	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2
11	3	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5
12	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	4	4
13	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	5	2
14	3	3	3	3	4	3	3	4	4	5	2	3	3	5	2
15	4	3	4	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	3
16	4	4	5	4	4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2
17	2	4	4	2	5	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2
18	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2
19	4	3	2	2	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4
20	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5
21	5	4	5	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	2
22	4	3	2	2	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4
23	4	4	4	5	3	2	2	3	3	3	2	4	4	3	2
24	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4	2	2	4	3	3
25	5	5	4	5	3	5	3	4	4	3	4	5	4	5	4
26	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
27	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	4	4
28	3	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2
29	5	4	5	4	5	1	1	1	1	2	1	2	1	3	1
30	4	4	5	3	3	3	2	3	3	5	4	3	3	2	2
31	4	3	3	5	5	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3
32	2	3	4	2	5	4	4	3	5	3	3	3	3	3	2
33	4	5	5	4	3	5	3	4	4	3	4	5	4	5	4
34	2	2	5	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2
35	4	3	2	2	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4
36	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	4	4
37	3	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3
38	3	3	3	3	4	3	3	4	4	5	2	3	4	4	2
39	4	3	3	4	4	3	3	5	4	3	2	4	3	4	3
40	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2

41	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	4	4
42	4	5	3	3	3	4	4	3	3	5	2	3	3	4	4
43	4	3	2	2	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4
44	5	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4
45	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	3	2	4	4
46	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	3	2	3	3	4
47	3	3	4	2	5	2	4	5	5	4	3	3	5	3	3
48	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	4	4
49	3	5	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3
50	4	4	2	5	3	2	4	3	3	3	2	4	4	3	2
51	3	3	4	2	5	2	3	5	5	3	2	3	2	2	3
52	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4
53	3	4	4	2	5	3	4	5	5	4	3	3	4	2	4
54	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3
55	2	2	5	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2
56	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	4	4
57	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4
58	4	3	2	2	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4
59	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	5	4
60	3	4	3	2	5	3	3	5	5	3	3	4	2	3	3
61	4	3	2	2	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4
62	5	5	4	5	4	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1
63	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4
64	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	4	4
65	3	3	4	3	3	4	3	3	3	5	4	4	3	3	3
66	4	3	5	2	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4
67	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4
68	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
69	4	3	2	2	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4
70	5	4	5	4	5	1	2	3	1	1	1	1	2	2	2
71	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	3	4	3	5	4
72	5	5	3	5	4	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1
73	3	4	5	3	5	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3
74	4	5	3	3	5	3	3	2	4	5	2	3	3	4	5
75	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	4	4
76	5	5	5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	5	2
77	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2
78	1	2	2	3	2	1	4	2	1	3	1	2	2	2	2
79	2	2	5	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2
80	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	4	4
81	5	5	5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	5	2
82	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	4	4
83	5	5	5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	5	2
84	4	5	2	4	3	5	4	3	3	3	2	5	3	3	2
85	5	4	3	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
86	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	4	4
87	5	5	5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	5	2
88	4	3	3	5	5	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3
89	4	3	2	2	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4
90	5	5	3	5	4	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
91	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4
92	4	3	2	2	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4
93	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4
94	1	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1
95	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2
96	3	3	5	3	1	4	4	2	4	5	2	3	3	4	2

97	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	4	4
98	5	5	5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	5	2
99	4	5	4	5	2	5	3	4	5	4	3	4	3	5	4
100	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	2	4	5	4	5
101	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	4	4
102	5	5	5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	5	2
103	5	4	4	4	5	1	1	2	2	2	2	1	3	1	2
104	5	5	3	4	4	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5
105	4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
106	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	4	4
107	5	5	5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	5	2
108	5	4	3	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5
109	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4
110	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	4	4
111	5	5	5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	5	2
112	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5
113	4	3	3	5	5	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4
114	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2
115	4	3	5	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4
116	3	2	4	5	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4
117	5	5	3	3	4	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2
118	4	4	5	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2
119	4	4	5	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2
120	0	4	4	5	4	4	3	4	5	5	3	4	3	5	4

**Fuente: cuestionario de calidad educativa**