

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Eficiencia del liderazgo directivo para un buen desempeño docente en el nivel
secundario de la I.E. Agroindustrial de Paucartambo, Pasco 2024**

Para optar en grado académico de Maestro en:

Liderazgo y Gestión Educativa

Autor:

Bach. Yoly Esther HERRERA PANEZ

Asesor:

Dra. Ana Maria NAVARRO PORRAS

Cerro de Pasco – Perú – 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Eficiencia del liderazgo directivo para un buen desempeño docente en el nivel
secundario de la I.E. Agroindustrial de Paucartambo, Pasco 2024**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Orlando CAMPOS SALVATIERRA
PRESIDENTE

Dr. Dionicio LOPEZ BASILIO
MIEMBRO

Dr. Oscar SUDARO REMIGIO
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Escuela de Posgrado
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 165-2025- DI-EPG-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:
Yoly Esther HERRERA PANEZ

Escuela de Posgrado:
MAESTRÍA EN LIDERAZGO Y GESTIÓN EDUCATIVA

Tipo de trabajo:
TESIS

TÍTULO DEL TRABAJO:
"EFICIENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO PARA UN BUEN DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL SECUNDARIO DE LA I.E. AGROINDUSTRIAL DE PAUCARTAMBO, PASCO 2024"

ASESOR (A): Dra. Ana María NAVARRO PORRAS

Índice de Similitud:
4%

Calificativo
APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 22 de octubre del 2025



Firmado digitalmente por BALDEON
DIEGO Jheysen Luis F.AJ
20154605046 x048
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 24.10.2025 08:31:33 -05:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. Jheysen Luis BALDEON DIEGO
DIRECTOR

DEDICATORIA

A mis queridos padres, con gratitud y amor. Su apoyo, sacrificios y enseñanzas han sido clave en mi formación. Este logro es también suyo, gracias por estar siempre a mi lado.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la vida y por ser mi fuente de fortaleza en el logro de mis metas y objetivos personales.

Asimismo, extendiendo mi sincero agradecimiento a las instituciones y personas que han sido claves en la materialización de este logro académico:

- A la UNDAC, especialmente a su Escuela de Postgrado, por proporcionar el entorno académico necesario para el desarrollo de mi formación.
- Al director de la Institución Educativa I.E. Agroindustrial de Paucartambo, por su valiosa colaboración y apoyo institucional.
- A los docentes de la Institución Educativa Agroindustrial de Paucartambo, cuyo compromiso y participación fueron esenciales en este proceso.
- Finalmente agradezco a mis familiares, colegas y a todos quienes me apoyaron, ya sea directa o indirectamente.

Con gratitud, la autora

RESUMEN

El liderazgo educativo se vincula estrechamente con el desempeño docente, ya que promueve un entorno de trabajo colaborativo, fomenta la motivación y facilita el desarrollo profesional, lo que, a su vez, contribuye a la mejora de la calidad educativa. El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la eficiencia del liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundario de la Institución Educativa, Agroindustrial de Paucartambo, Pasco, durante el año 2024. La población objeto de estudio estuvo compuesta por 32 docentes de ambos sexos, incluyendo tanto nombrados como contratados. Se adoptó el tipo de investigación básica y diseño descriptiva correlacional, centrándose en las variables de Liderazgo Educativo y Desempeño Docente. Para la recolección de datos, se utilizaron escalas de Likert previamente validadas por expertos para medir ambas variables en la muestra seleccionada. La hipótesis fue contrastada mediante el coeficiente Rho de Spearman, lo que permitió establecer una relación entre las variables a partir de los puntajes totales obtenidos. Los resultados del análisis estadístico revelaron una relación positiva de baja intensidad ($r=0.382^*$), con un valor $p=0.031$, que se encuentra por debajo del nivel de significancia establecido ($\alpha=0.05$). Este hallazgo llevó al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa, confirmando así la existencia de una relación estadísticamente significativa entre el Liderazgo Educativo y el Desempeño Docente en la mencionada institución educativa durante el año 2024.

Palabras clave: Liderazgo, desempeño, relación correlacional, docente

ABSTRACT

Educational leadership is closely linked to teacher performance, as it promotes a collaborative work environment, fosters motivation, and facilitates professional development, which in turn contributes to improving educational quality. The present study aimed to determine the relationship between the efficiency of managerial leadership and teacher performance at the secondary level of the Educational Institution, Agroindustrial de Paucartambo, Pasco, during the year 2024. The population under study was composed of 32 teachers of both sexes, including both appointed and contracted. The type of basic research and descriptive correlational design were adopted, focusing on the variables of Educational Leadership and Teacher Performance. For data collection, Likert scales previously validated by experts were used to measure both variables in the selected sample. The hypothesis was tested using Spearman's Rho coefficient, which allowed establishing a relationship between the variables based on the total scores obtained. The results of the statistical analysis revealed a positive relationship of low intensity ($r=0.382^*$), with a $p\text{-value}=0.031$, which is below the established significance level ($\alpha=0.05$). This finding led to the rejection of the null hypothesis and the acceptance of the alternative hypothesis, thus confirming the existence of a statistically significant relationship between Educational Leadership and Teacher Performance in the aforementioned educational institution during the year 2024.

Keywords: Leadership, performance, correlational relationship, teacher

INTRODUCCIÓN

La investigación sobre la eficiencia del liderazgo directivo para un buen desempeño docente en el nivel secundario de la I.E. Agroindustrial de Paucartambo, Pasco, 2024, se enmarca en un contexto educativo donde el liderazgo directivo se ha reconocido como un factor crucial para mejorar los resultados académicos y la calidad educativa. El tema central de esta investigación radica en la relación entre el liderazgo ejercido por los directores y el desempeño de los docentes, considerando que un liderazgo efectivo puede influir significativamente en la práctica pedagógica y, por ende, en el aprendizaje de los estudiantes (Harris et al., 2022). Este problema se torna relevante dado que, a menudo, se subestima el impacto que tiene un liderazgo pedagógico sólido en la motivación y eficacia del cuerpo docente (Bolívar, 2010)

El objetivo de esta investigación fue determinar cómo el liderazgo directivo se relaciona con el desempeño docente en la institución mencionada. Se buscó identificar prácticas específicas de liderazgo que fomenten un entorno propicio para la enseñanza y el aprendizaje, contribuyendo así a mejorar los resultados académicos de los estudiantes (Robinson et al., 2016). Este enfoque permitió no solo evaluar la situación actual, sino también proponer estrategias que fortalezcan el liderazgo pedagógico dentro de la institución.

El estudio se justifica en la necesidad de comprender cómo las dinámicas de liderazgo pueden transformar las prácticas educativas. Un liderazgo efectivo no solo mejora el clima escolar, sino que también promueve una cultura de colaboración y desarrollo profesional entre los docentes (Kanya et al., 2021). En un contexto donde se busca elevar la calidad educativa, este estudio se presenta como una herramienta fundamental para identificar áreas de mejora y desarrollar políticas educativas más efectivas.

En cuanto a la metodología de investigación, se empleó un enfoque cuantitativo con diseño correlacional. Se aplicaron instrumentos de medición orientados a recopilar datos sobre las percepciones del personal docente respecto al liderazgo directivo y su propio desempeño.

La muestra incluyó a todos los docentes de la I.E., garantizando así una representación adecuada y permitiendo obtener conclusiones significativas sobre la relación entre ambas variables.

La presente investigación tiene la estructura que se detalla:

Capítulo I: Problema de investigación

Capítulo II: Marco teórico

Capítulo III: Metodología y técnicas de investigación

Capítulo IV: Resultados y discusión

Al final, se presentan las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

La autora

ÍNDICE

Página.

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE GRÁFICOS

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema	1
1.2.	Delimitación de la investigación.....	4
1.3.	Formulación del problema	4
1.3.1.	Problema general	4
1.3.2.	Problemas específicos	5
1.4.	Formulación de objetivos.....	5
1.4.1.	Objetivo general.....	5
1.4.2.	Objetivos específicos	5
1.5.	Justificación de la investigación	6
1.6.	Limitaciones de la investigación.....	7

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio.....	9
2.2.	Bases teóricas – científicas	15
2.2.1.	Eficiencia del Liderazgo Directivo	15
2.2.2.	Desempeño docente	33
2.3.	Definición de términos básicos	50
2.4.	Formulación de hipótesis	52
2.4.1.	Hipótesis general.....	52
2.4.2.	Hipótesis específicas.....	52
2.5.	Identificación de variables	53
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores	53

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación.....	55
3.2.	Nivel de investigación.....	55
3.3.	Métodos de investigación	56
3.4.	Diseño de investigación	56
3.5.	Población y muestra.....	57
3.5.1.	Población:	57
3.5.2.	Muestra:	57
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	58
3.6.1.	Técnicas	58
3.6.2.	Instrumentos.....	59
3.6.3.	Niveles	60

3.6.4.	Estructura del Instrumento	60
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	61
3.7.1.	Validación	61
3.7.2.	La confiabilidad	62
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	62
3.9.	Tratamiento estadístico	63
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica	63

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo	64
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados.	66
4.3.	Prueba de hipótesis	67
4.3.1.	Prueba de hipótesis general.....	68
4.3.2.	Prueba de hipótesis específicas	70
4.4.	Discusión de resultados.....	75

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

	Página.
Tabla 1. Operacionalización de variables	53
Tabla 2. Población y muestra.....	57
Tabla 3. Validación de instrumentos.....	61
Tabla 4. Confiabilidad de instrumentos	62
Tabla 5. Niveles de Eficiencia de Liderazgo Educativo y Desempeño Docente.....	66
Tabla 6. Prueba de hipótesis de las variables Liderazgo Educativo y Desempeño Docente. .69	
Tabla 7. Prueba de hipótesis de las variables Liderazgo Educativo y la Dimensión Conocimiento y Competencia Profesional de la variable Desempeño Docente.....	70
Tabla 8. Prueba de hipótesis de las variables Liderazgo Educativo y la Dimensión Práctica Pedagógica y Gestión del Aula de la variable Desempeño Docente.	72
Tabla 9. Prueba de hipótesis de las variables Liderazgo Educativo y la Dimensión Aspectos Interpersonales y Motivacionales de la variable Desempeño Docente.	74

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Niveles de Liderazgo Educativo y Desempeño Docente	66
--	----

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

La calidad educativa constituye uno de los desafíos más significativos que enfrentan los sistemas educativos a nivel mundial. El liderazgo directivo se ha posicionado como un factor determinante en la gestión escolar efectiva y, consecuentemente, en el desempeño docente. Según un estudio realizado por la (OCDE, 2019), después de la labor docente en el aula, el liderazgo directivo es el 2do. factor más influyente en el aprendizaje de los estudiantes, explicando aproximadamente el 25% de los resultados académicos.

A nivel internacional, la UNESCO (2021) en un estudio realizado concluye que aquellas instituciones educativas que evidencian un liderazgo directivo efectivo muestran hasta un 40% más de mejora en el desempeño docente y resultados de aprendizaje de sus estudiantes. Esta realidad se ve respaldada por investigaciones realizadas en diversos contextos educativos, como Leithwood et al. (2008) que sostienen que el liderazgo escolar constituye la 2da. variable más importante en el aprendizaje de los estudiantes. Este liderazgo influye positivamente en la enseñanza y

el aprendizaje al fortalecer la motivación del personal, promover el compromiso y mejorar las condiciones de trabajo.

En el contexto latinoamericano, un estudio desarrollado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID 2020) revela que solo el 45% de los directores escolares dedican tiempo suficiente a actividades relacionadas con el liderazgo pedagógico, mientras que el resto se concentra principalmente en tareas administrativas, lo cual impacta directamente en la calidad del acompañamiento y supervisión del desempeño docente.

En el ámbito nacional peruano la Evaluación Extraordinaria del Desempeño Docente 2018 mostró que, de 28 docentes evaluados, el 89.3% aprobó y el 10.7% desaprobó, reflejando avances tras un programa de capacitación. Sin embargo, persistieron deficiencias en las "Rúbricas de observación de aula", donde inicialmente solo 3 docentes aprobaron en 2017, mejorando a 26 en 2018. En ámbitos urbanos, la desaprobación alcanzó el 13.6%, frente a un 0% en zonas rurales. Estas cifras evidencian dificultades en prácticas clave, como la gestión del aula y la retroalimentación, que requieren atención para mejorar la calidad educativa en Perú (MINEDU, 2020).

Según el informe, el desempeño docente tiene una influencia positiva en el aprendizaje de los estudiantes, como se refleja en el aumento del porcentaje de docentes que aprobaron tras recibir capacitación. Por ejemplo, en el instrumento "Rúbricas de observación de aula", el porcentaje de docentes que cumplieron con los estándares subió del 10.7% en 2017 al 92.9% en 2018, mostrando una mejora significativa en su práctica pedagógica. Este progreso indica que un fortalecimiento en el desempeño docente puede tener un impacto directo y positivo en la calidad del aprendizaje que ofrecen (MINEDU, 2020).

En la región Pasco los resultados son similares como reflejo de la realidad nacional las instituciones educativas del nivel secundario que todavía no fueron evaluados a percepción del investigador muestran algunas dificultades en la articulación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. Esta situación también se observa en las zonas rurales y de alta dispersión geográfica, donde el monitoreo y acompañamiento pedagógico se ve limitado por factores contextuales.

En este marco, la I.E. Agroindustrial de Paucartambo enfrenta el desafío de fortalecer la eficiencia del liderazgo directivo para optimizar el desempeño docente.

El Marco de Buen Desempeño Directivo (MBDD) establece claramente que el director debe ejercer un liderazgo pedagógico centrado en el aprendizaje, que promueva el desarrollo profesional docente y genere condiciones favorables para la mejora de la práctica pedagógica. Este marco se articula directamente con el Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD), que define los dominios, competencias y desempeños que caracterizan una buena docencia.

La investigación sobre tipos de liderazgo directivo ha demostrado que el liderazgo transformacional y pedagógico son los más efectivos para promover un desempeño docente armónico y eficiente. Según Kene et al. (2021), los directivos que implementan un liderazgo pedagógico centrado en el aprendizaje logran que sus docentes mejoren sus prácticas pedagógicas en un 30% más que aquellos que ejercen otros estilos de liderazgo.

La problemática identificada requiere un análisis profundo de la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en el contexto específico de la I.E. Agroindustrial de Paucartambo. Es fundamental comprender cómo las prácticas de liderazgo directivo influyen en el desarrollo profesional docente y, consecuentemente, en la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

La presente investigación busca analizar la eficiencia del liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente, considerando las particularidades del contexto rural y agroindustrial de la institución educativa. Este análisis permitirá identificar estrategias efectivas para fortalecer el liderazgo directivo orientado a mejorar el desempeño docente en beneficio de la comunidad educativa de Paucartambo.

1.2. Delimitación de la investigación

Se realizó en la Institución I.E. Agroindustrial, ubicada en el distrito de Paucartambo, provincia y Región- Pasco, Perú. Esta institución se encuentra a una altitud aproximada de 2,880 msnm, en la zona central andina situado en un contexto rural-urbano.

Además, se consideraron la delimitación a nivel conceptual teniendo en cuenta las variables 1 y 2.

- **Liderazgo Directivo**

El liderazgo directivo, en el contexto de esta investigación, se delimita como el conjunto de competencias y habilidades que ejerce el director escolar para influir, guiar y movilizar a la comunidad educativa hacia la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

- **Desempeño Docente**

El desempeño docente se delimita como el ejercicio de las competencias profesionales del educador en el ámbito pedagógico, que comprende la planificación, ejecución y evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre eficiencia del liderazgo directivo y el buen desempeño docente en el nivel secundario de la I.E. Agroindustrial de Paucartambo, Pasco 2024?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de eficiencia del liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de la I.E N° Agroindustrial de Paucartambo, Pasco 2024?
- ¿Cuál es la relación entre eficiencia del liderazgo directivo y la dimensión **Conocimiento y Competencia Profesional** de la variable desempeño docente en el nivel secundario en la I.E. Agroindustrial de Paucartambo, Pasco 2024?
- ¿Cuál es la relación entre eficiencia del liderazgo directivo y la dimensión **Práctica Pedagógica y Gestión del Aula** de la variable desempeño docente en el nivel secundario en la I.E. Agroindustrial de Paucartambo, Pasco 2024?
- ¿Cuál es la relación entre eficiencia del liderazgo directivo y la dimensión **Aspectos Interpersonales y Motivacionales** de la variable desempeño docente en el nivel secundario en la en la I.E. Agroindustrial de Paucartambo, Pasco 2024?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre eficiencia del liderazgo directivo y el buen desempeño docente en el nivel secundario de la I.E. Agroindustrial de Paucartambo, Pasco 2024.

1.4.2. Objetivos específicos

- Evaluar el nivel de eficiencia del liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario en la I.E N° Agroindustrial de Paucartambo, Pasco 2024.

- Determinar la relación entre eficiencia del liderazgo directivo y la dimensión Conocimiento y Competencia Profesional de la variable desempeño docente en el nivel secundario en la I.E. Agroindustrial de Paucartambo, Pasco 2024.
- Determinación la relación entre eficiencia del liderazgo directivo y la dimensión Práctica Pedagógica y Gestión del Aula de la variable desempeño docente en el nivel secundario en la I.E. Agroindustrial de Paucartambo, Pasco 2024.
- Determinar la relación entre eficiencia del liderazgo directivo y la dimensión Aspectos Interpersonales y Motivacionales de la variable desempeño docente en el nivel secundario en la I.E. Agroindustrial de Paucartambo, Pasco 2024.

1.5. Justificación de la investigación

Justificación teórica

La investigación contribuyó significativamente al campo del conocimiento educativo al analizar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente desde la perspectiva del liderazgo transformacional y pedagógico. Como señalan (Leithwood et al., 2008), existe una necesidad crítica de comprender cómo las diferentes dimensiones del liderazgo directivo impactan en la práctica docente, especialmente en contextos rurales y agroindustriales. Este estudio permitió validar y expandir los modelos teóricos existentes sobre la eficiencia del liderazgo educativo, aportando evidencia empírica sobre su aplicación en el contexto específico de la educación peruana.

Justificación metodológica

El estudio propuso una metodología innovadora al elaborar instrumentos cualitativos para evaluar la eficiencia del liderazgo directivo y su impacto en el desempeño docente. Según Robinson et al. (2016), la utilización de un enfoque cualitativo permite una comprensión más profunda de las dinámicas de liderazgo en entornos educativos. La investigación desarrolló y validó instrumentos de evaluación adaptados al contexto rural-urbano peruano, los cuales podrán ser utilizados en futuras investigaciones y procesos de mejora educativa.

Justificación práctica

La investigación tiene una relevancia práctica significativa, ya que sus resultados permiten implementar mejoras concretas en la gestión educativa de la I.E. Agroindustrial de Paucartambo. Como argumentan (Harris et al., 2022), la comprensión de la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente es fundamental para desarrollar programas efectivos de formación y acompañamiento. Los hallazgos proporcionan información valiosa para la toma de decisiones en la gestión escolar, el diseño de programas de desarrollo profesional y la implementación de estrategias de mejora continua, beneficiando directamente a la comunidad educativa y sirviendo como referente para otras instituciones educativas con características similares.

1.6. Limitaciones de la investigación

La presente investigación enfrentó diversas limitaciones consideradas para su adecuado desarrollo y contextualización. En cuanto a la limitación bibliográfica, se tuvo una restricción al acceso de bibliografía especializada fundamentalmente a nivel local. La participación docente se ve limitada por la alta carga laboral y las exigencias del Ministerio de Educación en el cumplimiento de horas lectivas y no lectivas, lo que reduce el tiempo disponible para participar en entrevistas y completar instrumentos de

investigación. Respecto a la limitación metodológica, las condiciones de la institución educativa y su ubicación geográfica dificultan la aplicación de algunos instrumentos de recolección de datos y la realización de observaciones sistemáticas durante períodos prolongados. Finalmente, la limitación económica se manifiesta en la restricción de recursos para la adquisición de software especializado de análisis de datos, materiales de investigación y movilidad para el trabajo de campo, lo que pudo afectar el alcance y profundidad del estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Internacionales

- Gonzales (2023) realizó una investigación con el título Liderazgo del directivo y su incidencia en los resultados de la gestión administrativa de la Unidad Educativa San Pedro de Vilcabamba periodo lectivo 2022-2023, en la Universidad Nacional de Loja-Ecuador, arribando a las siguientes conclusiones:
 - El liderazgo del directivo influye directamente en la motivación y desempeño de los docentes, afectando la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. Sin embargo, en la Unidad Educativa San Pedro de Vilcabamba, la falta de un liderazgo consolidado limita estos aspectos, repercutiendo negativamente en los resultados educativos.
 - La planificación estratégica, el desarrollo profesional, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo son esenciales para fortalecer el liderazgo educativo. En esta institución, la debilidad en la implementación de estos

procesos impacta tanto en la gestión administrativa como en la calidad educativa.

- Es fundamental implementar estrategias como fomentar una cultura de liderazgo compartido, promover el desarrollo profesional y crear espacios colaborativos para mejorar la gestión y el liderazgo directivo. Esto puede generar un entorno más efectivo que beneficie a los estudiantes y a la comunidad educativa en general.
- Grisales (2020) desarrolló la tesis titulado Liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas oficiales (IEO) del municipio de El Guamo Bolívar, en la Universidad Tecnológica de Bolívar, reportando lo siguiente:
 - El liderazgo directivo influye significativamente en el desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes. Este impacto va más allá de la gestión administrativa, enfocándose en el desarrollo de competencias pedagógicas y en prácticas que motiven a los docentes para mejorar la experiencia educativa.
 - En las instituciones estudiadas, los directivos presentan mayoritariamente un liderazgo de estilo liberal o laissez-faire, caracterizado por apatía hacia la labor pedagógica. Sin embargo, también se observan rasgos de liderazgo democrático, aunque en menor medida, lo que resalta la necesidad de fortalecer estilos que promuevan ambientes positivos y motivadores para docentes y estudiantes.
 - Existe una relación significativa entre el estilo de liderazgo de los directivos y el desempeño docente. Un liderazgo efectivo puede fomentar confianza, motivación y compromiso, factores esenciales para transformar la enseñanza en una experiencia enriquecedora para los estudiantes.

- El liderazgo y desempeño docente deben ir más allá de enseñar contenidos básicos, buscando formar estudiantes que valoren el aprendizaje, el trabajo en equipo y la convivencia. Este enfoque contribuye a una educación integral que impacte positivamente en la sociedad.
- Orellana (2019) desarrolló la tesis con el título El liderazgo de la dirección y el desempeño docente en colegios adventistas de el Salvador, en la Universidad de Montemorelos, señalando las conclusiones que reportamos:
 - Los hallazgos revelan una correlación significativa entre el liderazgo transformacional del director, particularmente en la dimensión de consideración individual, y el desempeño docente en los colegios adventistas de la Unión Salvadoreña. Este estilo de liderazgo impacta de manera positiva en la calidad del desempeño profesional, según la percepción de los docentes.
 - Se evidencia una relación sustancial entre el liderazgo transaccional del director y la mayoría de las dimensiones del desempeño docente, con excepción de la emocionalidad. Esto sugiere que el enfoque transaccional es funcional en ciertos aspectos de la gestión docente, pero insuficiente para promover un entorno emocionalmente satisfactorio.
 - La duración en el cargo del director influye en el desempeño docente: los maestros bajo la dirección de líderes con más de siete años en el puesto demuestran mayores capacidades pedagógicas y una emocionalidad más desarrollada. Por otro lado, los directores con menor tiempo en la institución favorecen la motivación por inspiración, una subdimensión clave del liderazgo transformacional.

Nacionales

- Ramírez (2023) desarrolló la tesis con el título de Liderazgo directivo y desempeño de los docentes de la institución educativa “Jorge Alfonso Vásquez Reátegui” de Yurimaguas – 2020, en la Universidad San Martín de Porres- Perú, concluyendo en lo siguiente:
 - La investigación confirmó que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa Jorge Alfonso Vásquez Reátegui de Yurimaguas ($r = 0,436$; $p < 0,005$). Un liderazgo efectivo se asocia con una mejora en las capacidades pedagógicas y el cumplimiento de responsabilidades de los docentes, lo que refleja la influencia directa del director en el desarrollo profesional y pedagógico del equipo docente.
 - Si bien el liderazgo directivo impacta positivamente en las competencias pedagógicas y el desempeño laboral de los docentes, no se evidenció una relación significativa con aspectos emocionales ni con las relaciones interpersonales. Estos últimos parecen estar determinados por factores individuales, lo que sugiere la necesidad de enfoques complementarios para fortalecer estos aspectos en el contexto educativo
- Torres (2023) realizó la investigación en la tesis Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E N°88389 de Nuevo Chimbote 2018, en la Universidad de San Pedro-Perú, con las siguientes conclusiones:
 - En relación con el estilo de liderazgo del director, la mayoría de los docentes (84%) perciben un liderazgo autoritario y coercitivo como el estilo predominante, mientras que solo un pequeño grupo (16%) considera que este

estilo se presenta de manera ocasional. Esto sugiere que el liderazgo coercitivo es la característica más destacada en la dirección de la institución educativa.

- En cuanto al desempeño docente, un alto porcentaje de los docentes (88%) reportan un nivel de desempeño elevado, lo que indica una tendencia positiva en la calidad de su labor. Sin embargo, un pequeño grupo del 12% mostró un desempeño considerado regular, lo que refleja una pequeña variabilidad en el rendimiento docente dentro de la institución.
 - Finalmente, en cuanto a la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, se observó una correlación positiva significativa de 0.521 (Rho de Spearman) con un nivel de significancia de 0.003, inferior al umbral de 0.05. Esto permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de que existe una relación positiva entre el liderazgo del director y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 88389 “Juan Valer Sandoval”.
- Barboza (2023) en la tesis denominada Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Cortegana, Celendín - Cajamarca 2023, Universidad de César Vallejo de Perú, reportó las siguientes conclusiones:
- Se ha encontrado una relación significativa y considerable entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, con un valor correlacional de 0,715 y un nivel de significancia bilateral de 0,000 ($<0,05$). Esto indica que un liderazgo efectivo en las instituciones educativas tiene un impacto positivo en el desempeño de los docentes, como lo confirma el 50% de los docentes encuestados, quienes reportaron un buen nivel de desempeño.
 - La investigación revela una relación significativa entre el establecimiento de metas y el desempeño docente, con un valor correlacional de 0,642 y una

significancia bilateral de 0,000 ($<0,05$). Estos resultados respaldan la hipótesis de que la clara definición de metas por parte de la dirección educativa influye positivamente en la calidad del trabajo docente.

- También se ha identificado una relación moderada entre la obtención y asignación de recursos y el desempeño docente, con un valor correlacional de 0,497 y una significancia bilateral de 0,000 ($<0,05$). Esto confirma que la disponibilidad y asignación adecuada de recursos, gestionada por la dirección educativa, impacta de manera relevante en el rendimiento de los docentes.
- Berrospi (2022) realizó una investigación en el desarrollo de la tesis de Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL de Coronel Portillo, del distrito de Yarinacocha zona urbana, Ucayali, 2021, reportó las siguientes conclusiones:
 - Se confirma una relación alta y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, con un valor de significancia bilateral de 0,057. Este hallazgo valida la hipótesis general de que el liderazgo directivo influye de manera sustancial en el desempeño docente, mientras se rechaza la hipótesis nula.
 - En cuanto al liderazgo autoritario, tanto el coercitivo como el benevolente, se establece una correlación alta y significativa con el desempeño docente, con valores de Rho de 0,957 y 0,968, respectivamente, y niveles de significancia dentro del rango aceptable ($<0,05$). Estos resultados corroboran que la percepción de estos estilos de liderazgo tiene un impacto relevante en el rendimiento pedagógico.
 - Los estilos de liderazgo consultivo y participativo también presentan una correlación alta y significativa con el desempeño docente, con valores de Rho

de 0,971 y 0,959, respectivamente, y niveles de significancia adecuados ($<0,05$). Esto respalda la hipótesis de que estos enfoques de liderazgo fomentan un entorno favorable para el desempeño profesional de los docentes.

Local.

- Ferruzo (2019) desarrolló la tesis con el título Liderazgo del director, calidad de gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión” – Pasco, reportando las siguientes conclusiones:
 - Se ha encontrado una relación significativa entre el liderazgo del director, la calidad de la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”, lo que evidencia la influencia de la dirección escolar en el rendimiento académico de los docentes.
 - Los resultados indican una relación positiva y significativa entre el liderazgo del director y la calidad de la gestión educativa en dicha institución, sugiriendo que un liderazgo efectivo contribuye a una gestión educativa de calidad, lo que a su vez impacta en el desempeño general.
 - La investigación demuestra una relación positiva y significativa entre el liderazgo del director y el desempeño docente, lo que respalda la idea de que un liderazgo sólido por parte del director escolar favorece un desempeño académico favorable de los docentes, potenciando así los resultados educativos en la institución.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Eficiencia del Liderazgo Directivo

Definición

El liderazgo educativo ha sido conceptualizado desde diversas perspectivas, convergiendo en su relevancia como factor clave para la mejora de la calidad educativa

y el logro de objetivos institucionales. Según Bolívar (2010), el liderazgo educativo se refiere a la capacidad de los directores y líderes escolares para influir significativamente en la enseñanza y el aprendizaje. Este liderazgo se distingue por promover prácticas que incentivan la colaboración, la innovación y el desarrollo profesional del personal docente, así como la construcción de una cultura escolar inclusiva y orientada al aprendizaje.

Por su parte, Cuesta & Moreno Mosquera (2021) definen el liderazgo educativo como la habilidad de influir en el desarrollo y bienestar del equipo docente, lo cual tiene una repercusión directa en el rendimiento académico de los estudiantes. Este enfoque no se limita a la gestión institucional, sino que resalta su impacto estratégico en la consecución de las metas y propósitos educativos de la institución, subrayando su papel en la mejora continua de la calidad educativa.

Duarte (2021) amplía esta visión al considerar el liderazgo educativo como la capacidad de un directivo para estimular la comunicación, conformar equipos sólidos, fomentar el consenso y promover la solidaridad entre los miembros de la comunidad educativa. Desde esta perspectiva, el liderazgo busca optimizar la ejecución de actividades mediante una gestión eficiente y eficaz, además de estimular la creatividad y la integración de esfuerzos orientados al logro de los objetivos educativos.

Desde un enfoque procesual, Wicaksono et al. (2020) conceptualizan el liderazgo educativo como el proceso mediante el cual un líder en el ámbito escolar motiva e influye tanto en docentes como en estudiantes para alcanzar metas de aprendizaje. Este tipo de liderazgo se caracteriza por fomentar un ambiente de colaboración y desarrollo continuo, elementos esenciales para la mejora de la calidad educativa.

Finalmente, Harris et al. (2022) aportan una definición integral del liderazgo educativo, describiéndolo como una combinación de habilidades de gestión, visión estratégica y capacidad para inspirar y motivar. Este enfoque destaca el rol de los líderes escolares, como directores o jefes de departamento, en guiar a las instituciones educativas hacia la mejora de la calidad de la enseñanza y el éxito académico y personal de los estudiantes.

Las diferentes conceptualizaciones coinciden en que el liderazgo educativo es una herramienta estratégica para influir y transformar las dinámicas escolares, con énfasis en la colaboración, la innovación y el desarrollo profesional, todo ello orientado a garantizar el aprendizaje y el bienestar de la comunidad educativa.

Como conclusión señalo que el liderazgo educativo se configura como la capacidad de guiar y motivar a docentes y miembros de la comunidad educativa hacia la consecución de objetivos comunes, promoviendo un entorno de confianza, innovación y colaboración. Este liderazgo es esencial para el éxito institucional, pues requiere una combinación estratégica de habilidades de gestión, visión a largo plazo y la aptitud para inspirar a otros. Al implementar prácticas efectivas de liderazgo, se logra un impacto significativo en la calidad de la educación y en el bienestar integral de la comunidad educativa, consolidando así el propósito formativo de las instituciones escolares.

Teorías contemporáneas de Liderazgo Educativo

En la literatura especializada, el liderazgo educativo se presenta como un campo amplio y diverso, con una evolución significativa en las últimas décadas que ha dado lugar a una variedad de teorías contemporáneas. Estas teorías reflejan las necesidades y desafíos actuales de las instituciones educativas, abordando desde enfoques tradicionales hasta perspectivas más innovadoras y contextuales.

En este trabajo, no se han considerado todas las teorías existentes debido a la amplitud y complejidad del tema. En su lugar, se ha priorizado la selección de aquellas que, por su relevancia, aplicabilidad y vínculo con la práctica educativa, resultan más pertinentes para los objetivos y el contexto de esta investigación. Esta decisión responde a la necesidad de garantizar que el marco teórico sea coherente y aporte valor significativo al análisis y desarrollo de la tesis.

➤ **Teoría del Liderazgo Transformacional en Educación**

La teoría del liderazgo transformacional en educación se erige como un paradigma que busca trascender los enfoques tradicionales de gestión escolar. En lugar de limitarse a mantener el statu quo, este tipo de liderazgo se centra en inspirar y motivar a todos los miembros de la comunidad educativa para que alcancen su máximo potencial. Como lo expresan León & Gallardo (2024), los líderes transformacionales crean una visión inspiradora del futuro, desafían a los seguidores a ir más allá de sus intereses personales y crean una cultura de confianza y empoderamiento. Este enfoque se alinea con la idea de que la educación es un proceso dinámico y en constante evolución, y que los líderes escolares deben ser agentes de cambio y renovación.

Una de las características distintivas del liderazgo transformacional es su capacidad para estimular el pensamiento crítico y la creatividad. Los líderes transformacionales no imponen soluciones, sino que fomentan un ambiente de colaboración en el que todos los miembros de la comunidad educativa pueden aportar sus ideas y perspectivas. Como señalan Wicaksono et al., (2020) el liderazgo transformacional eleva a los seguidores a un nivel más alto de moralidad y motivación. Al hacerlo, los líderes transformacionales contribuyen a desarrollar ciudadanos más comprometidos y responsables.

En el ámbito educativo, el liderazgo transformacional se manifiesta en diversas prácticas. Por ejemplo, los líderes transformacionales suelen establecer relaciones interpersonales sólidas con sus seguidores, fomentan la participación de todos los miembros de la comunidad educativa en la toma de decisiones y promueven una cultura de aprendizaje continuo. Tal como lo afirman Carreño & Croda (2021), los líderes transformacionales ven a las escuelas como comunidades de aprendizaje donde todos los miembros están involucrados en la creación de un futuro mejor. En definitiva, el liderazgo transformacional ofrece una visión inspiradora y un marco conceptual sólido para abordar los desafíos complejos a los que se enfrentan las instituciones educativas en la actualidad.

El liderazgo transformacional en educación no solo impacta en el clima escolar y en el desarrollo profesional de los docentes, sino que también tiene un efecto directo en el aprendizaje de los estudiantes. Al crear un ambiente de aprendizaje estimulante y significativo, los líderes transformacionales inspiran a los estudiantes a alcanzar su máximo potencial. Como lo señala Dimitrijević (2023), los líderes transformacionales focalizan en el aprendizaje de los estudiantes, promueven un currículo de alta calidad, y crean culturas de aprendizaje que valoran la innovación y la mejora continua. De esta manera, el liderazgo transformacional es un factor clave para garantizar la equidad y la excelencia educativa.

➤ **Liderazgo Educativo Distribuido**

La teoría del liderazgo educativo distribuido propone un cambio de paradigma en la concepción tradicional del liderazgo escolar. En lugar de centrarse en una figura única de autoridad, este enfoque plantea que el liderazgo es una práctica compartida y distribuida entre todos los miembros de la comunidad educativa. Como lo expresa Duarte (2021), el liderazgo distribuido implica la creación de

redes de liderazgo en las que múltiples actores comparten la responsabilidad de mejorar la enseñanza y el aprendizaje. Esta perspectiva reconoce que el conocimiento y las habilidades necesarias para liderar el cambio están distribuidos en toda la organización, y que es fundamental aprovechar esta diversidad para lograr una mejora continua.

Una de las características distintivas del liderazgo educativo distribuido es su énfasis en la colaboración y la comunicación. Los líderes distribuidos fomentan la creación de equipos de trabajo colaborativos en los que los miembros comparten ideas, conocimientos y experiencias. Además, promueven una comunicación abierta y transparente que permite a los miembros de la comunidad educativa a tomar de decisiones en forma conjunta. Como señala Dimitrijević (2023), los líderes distribuidos "facilitan la colaboración entre los docentes, los administradores y otros miembros de la comunidad educativa para resolver problemas y mejorar la práctica".

El liderazgo educativo distribuido también se caracteriza por su enfoque en el desarrollo profesional continuo. Los líderes distribuidos reconocen que el desarrollo profesional es un proceso a largo plazo que requiere de un apoyo constante. Por lo tanto, invierten en el desarrollo de capacidades de liderazgo de la comunidad educativa, proporcionándoles oportunidades de aprendizaje y crecimiento profesional. Tal como lo afirma Mayasari, (2021), el liderazgo distribuido "se basa en la idea de que todos los miembros de la organización pueden aprender y mejorar".

En el ámbito educativo, el liderazgo distribuido ha demostrado ser una estrategia eficaz para mejorar los resultados de los estudiantes. Al distribuir el liderazgo y empoderar a todos los miembros de la comunidad educativa, se crea un

ambiente de aprendizaje más colaborativo y dinámico. Además, el liderazgo distribuido permite responder de manera más flexible a las necesidades cambiantes de los estudiantes y de la sociedad. Como lo demuestran numerosas investigaciones, las escuelas que implementan prácticas de liderazgo distribuido tienden a tener mejores resultados académicos y un clima escolar más positivo.

➤ **Liderazgo Educativo Pedagógico**

La teoría del liderazgo pedagógico se centra en la mejora de enseñanza y aprendizaje. Este enfoque va más allá de las funciones administrativas tradicionales y se adentra en la dimensión pedagógica del liderazgo, es decir, en la capacidad de influir en la práctica docente y resultados de los estudiantes. Como lo expresa Montes (2021), el liderazgo pedagógico se centra en el aprendizaje de los estudiantes, promueve un currículo de alta calidad, y crea culturas de aprendizaje que valoran la innovación y la mejora continua.

Una de las características distintivas del liderazgo pedagógico es su enfoque en el desarrollo profesional docente. Los líderes pedagógicos reconocen que los docentes son los agentes clave del cambio y, por lo tanto, invierten en su desarrollo profesional. Fomentan la colaboración entre los docentes, crean comunidades de aprendizaje profesional y proporcionan oportunidades para que los docentes reflexionen sobre su práctica y adquieran nuevas habilidades. Como señalan Rivera & Aparicio (2020), el liderazgo pedagógico se basa en que todos los miembros de la organización pueden aprender y mejorar.

El liderazgo pedagógico también se caracteriza por su capacidad para construir una visión compartida de la educación. Los líderes pedagógicos trabajan con todos los miembros de la comunidad educativa para desarrollar una visión clara y compartida de lo que significa una educación de calidad. Esta visión sirve como

guía para la toma de decisiones y para la asignación de recursos. Como lo expresa Dimitrijević (2023), el liderazgo pedagógico implica la creación de redes de liderazgo en las que múltiples actores comparten la responsabilidad de mejorar la enseñanza y el aprendizaje.

En educación, el liderazgo pedagógico ha demostrado ser eficaz orientado a mejorar los resultados en los educandos. Al centrarse en el desarrollo profesional docente, en la construcción de una visión compartida y en la creación de culturas de aprendizaje, los líderes pedagógicos contribuyen a crear ambientes de aprendizaje más efectivos. Como lo demuestran numerosas investigaciones, las escuelas con un fuerte liderazgo pedagógico tienden a tener mejores resultados académicos y un clima escolar más positivo.

➤ **Liderazgo Educativo Resiliente**

El liderazgo educativo resiliente emerge como una respuesta a los desafíos cada vez más complejos y cambiantes que enfrentan las instituciones educativas. En un contexto marcado por la incertidumbre y la complejidad, los líderes escolares necesitan desarrollar una serie de competencias y habilidades que les permitan adaptarse a situaciones adversas, superar obstáculos y promover la continuidad de los procesos educativos. Como lo expresa Duarte (2021), el liderazgo resiliente implica la capacidad de los líderes escolares para navegar por entornos complejos y cambiantes, movilizar recursos y construir relaciones sólidas para mejorar los resultados de los estudiantes.

Una de las características distintivas del liderazgo educativo resiliente es su enfoque en el desarrollo de la capacidad de adaptación. Los líderes resilientes son capaces de ajustar sus estrategias y acciones en respuesta a las circunstancias cambiantes, sin perder de vista los objetivos a largo plazo. Además, promueven

una cultura de aprendizaje continuo en la que los miembros de la comunidad educativa están dispuestos aprender de sus experiencias buscando nuevas soluciones. Como señala Dimitrijević, (2023), los líderes resilientes crean culturas de aprendizaje que valoran la innovación y la mejora continua.

El liderazgo educativo resiliente también se caracteriza por su capacidad para construir relaciones sólidas y colaborativas. Los líderes resilientes establecen relaciones de confianza con los miembros de la comunidad educativa, fomentan la colaboración, trabajo en equipo, y crean un sentido de pertenencia a la institución. Como señalan Gutiérrez et al. (2017), el liderazgo resiliente se basa en que todos los miembros de la organización pueden aprender y mejorar.

En el ámbito educativo, el liderazgo resiliente ha demostrado ser una estrategia eficaz para enfrentar desafíos como la pandemia de COVID-19, los desastres naturales y los cambios demográficos. Los líderes resilientes son capaces de movilizar recursos, adaptarse a nuevas formas de enseñanza y aprendizaje, y mantener la motivación de los estudiantes y los docentes en situaciones difíciles. Como lo demuestran numerosas investigaciones, las escuelas lideradas por líderes resilientes muestran una mayor capacidad para recuperarse de las crisis y para lograr mejores resultados a largo plazo.

➤ **Importancia del Liderazgo Educativo**

El liderazgo educativo es un factor determinante en la calidad y equidad de los sistemas educativos. Los líderes escolares desempeñan un papel crucial en la creación de ambientes de aprendizaje que promueven el desarrollo integral de estudiantes. Como lo expresan Gutiérrez, et al. (2017) , el liderazgo influye en todos los aspectos de la vida escolar, desde la calidad de la enseñanza hasta el clima escolar y los resultados de los estudiantes.

Una de las principales funciones del liderazgo educativo es establecer una visión clara y compartida para la institución. Los líderes escolares deben ser capaces de articular una visión inspiradora que motive a todos los miembros de la comunidad educativa a trabajar hacia un objetivo común. Esta visión debe estar alineada con las necesidades de los estudiantes y de la comunidad y siendo flexible para adaptarse a los cambios del entorno. Como señalan Cuesta & Moreno (2021), los líderes educativos deben ser capaces de crear un sentido de dirección y propósito.

El liderazgo educativo también implica la capacidad de fomentar una cultura de aprendizaje continuo. Los líderes escolares deben promover la formación y desarrollo profesional de los docentes, creando un ambiente donde se valore la innovación y la mejora continua. Además, deben fomentar la colaboración entre los docentes y participación de estudiantes en el proceso de aprendizaje. Como lo expresan Harris et al. (2022), el liderazgo distribuido implica la creación de redes de liderazgo en las que múltiples actores comparten la responsabilidad de mejorar la enseñanza y el aprendizaje.

Otra función importante del liderazgo educativo es la creación de un clima escolar positivo y seguro. Los líderes escolares deben crear un ambiente en que los miembros de la comunidad educativa se sientan valorados y respetados. Un clima escolar positivo fomenta el bienestar emocional de los estudiantes y los docentes, y contribuye a mejorar los resultados académicos. Como lo expresa Bolívar (2010) los líderes escolares deben ser capaces de construir relaciones sólidas y colaborativas.

El liderazgo educativo es crucial en la administración de recursos. Los líderes en las instituciones escolares deben ser competentes en la distribución eficiente y

justa de estos recursos, asegurando así que todos los estudiantes cuenten con las oportunidades necesarias para su aprendizaje.

Además, deben ser capaces de establecer alianzas con la comunidad y con otras organizaciones para obtener los recursos adicionales que la escuela necesita.

El liderazgo educativo es esencial para garantizar la equidad educativa. Los líderes escolares deben trabajar para eliminar las barreras al aprendizaje y garantizar que los estudiantes tengan las mismas oportunidades de éxito, independientemente de su origen socioeconómico o cultural. Como lo expresan Wenstein & Muñoz (2020) los líderes educativos deben ser capaces de crear escuelas justas y equitativas.

El liderazgo educativo también es crucial para la adaptación a los cambios. Los sistemas educativos se enfrentan a cambios constantes, como la globalización, la tecnología y las nuevas demandas sociales. Los líderes escolares deben ser capaces de adaptarse a estos cambios y de liderar la transformación de sus instituciones. Como señala Dimitrijević (2023) los líderes educativos deben ser capaces de crear un sentido de urgencia y de movilizar a los demás para el cambio.

En resumen, el liderazgo educativo es un factor clave para elevar la calidad y la equidad en la enseñanza. Los líderes escolares son determinantes en la formación de entornos de aprendizaje que favorecen el desarrollo integral de los alumnos. Al definir una visión clara, cultivar una cultura de aprendizaje constante, crear un clima escolar positivo, gestionar los recursos de manera eficiente, garantizar la equidad educativa y liderar el cambio, los líderes escolares pueden marcar una diferencia significativa en la vida de los estudiantes.

➤ **Impacto del Liderazgo Educativo en la Efectividad Escolar**

El liderazgo educativo ejerce una influencia determinante en la efectividad de las escuelas. La calidad del liderazgo escolar se ha convertido en un factor clave para explicar las diferencias en los resultados educativos entre las distintas instituciones. El liderazgo influye en todos los aspectos de la vida escolar, desde la calidad de la enseñanza hasta el clima escolar y los resultados de estudiantes (Harris et al., 2022).

Un liderazgo efectivo puede generar un clima escolar positivo y seguro, lo cual es fundamental para el aprendizaje. Los líderes escolares que promueven la confianza, el respeto y colaboración entre los miembros de la comunidad educativa crean un ambiente propicio para el desarrollo integral de los estudiantes. Además, un clima escolar positivo puede reducir el absentismo y la deserción escolar, y mejorar el bienestar emocional de los estudiantes y los docentes. Los líderes educativos deben ser capaces de crear un sentido de dirección y propósito (Duarte, 2021).

El liderazgo educativo también tiene impacto directo en la calidad de enseñanza. Los líderes escolares pueden influir en la práctica docente a través de diversas estrategias, como la selección y el desarrollo profesional de los docentes, la creación de comunidades de aprendizaje profesional y el establecimiento de altas expectativas. Un liderazgo pedagógico fuerte puede mejorar la calidad de la instrucción y, en consecuencia, los resultados de los estudiantes. El liderazgo pedagógico implica la creación de redes de liderazgo en las que múltiples actores comparten la responsabilidad de mejorar la enseñanza y el aprendizaje (Cuesta & Moreno, 2021).

En resumen, el liderazgo educativo es un factor esencial para la mejora de la efectividad escolar. Los líderes escolares que son capaces de establecer una visión clara, fomentar una cultura de aprendizaje continuo, crear un clima escolar positivo y mejorar la calidad de la enseñanza pueden generar un impacto significativo en los resultados educativos. Como lo demuestran numerosas investigaciones, las escuelas con un liderazgo efectivo tienden a tener mejores resultados académicos, una mayor equidad y un mayor nivel de satisfacción de los estudiantes, los docentes y las familias.

➤ **Estrategias del Liderazgo Educativo**

El liderazgo educativo eficaz se sustenta en un conjunto de estrategias diseñadas para optimizar los procesos de enseñanza y aprendizaje. Los líderes escolares desempeñan un papel fundamental en la implementación de estas estrategias, ya que son quienes inspiran, motivan y guían a los miembros de la comunidad educativa hacia la consecución de objetivos comunes. El liderazgo influye en todos los aspectos de la vida escolar, desde la calidad de la enseñanza hasta el clima escolar y los resultados de los estudiantes (Wicaksono et al., 2020).

Una estrategia clave del liderazgo educativo eficaz es el desarrollo profesional docente. Los líderes escolares deben invertir en la formación continua de los docentes, proporcionándoles oportunidades para adquirir nuevas habilidades y conocimientos. Además, deben fomentar la colaboración entre los docentes y crear comunidades de aprendizaje profesional donde puedan compartir experiencias y mejores prácticas (Flessa et al., 2018)..

Otra estrategia fundamental es la creación de una visión compartida. Los líderes escolares deben trabajar con todos los miembros de la comunidad educativa para desarrollar una visión clara y compartida del futuro de la escuela. Esta visión

debe ser inspiradora y motivante, y debe servir como guía para la toma de decisiones y la asignación de recursos (Carreño & Croda 2021).

El liderazgo educativo eficaz también implica la implementación de prácticas basadas en la evidencia. Los líderes escolares deben basar sus decisiones en investigaciones educativas sólidas y en las mejores prácticas identificadas en el campo. Además, deben fomentar la evaluación y la mejora continua de las prácticas educativas (Flessa et al., 2018).

Fomento de la cultura de innovación: Los líderes educativos exitosos promueven un ambiente de aprendizaje donde se valora la creatividad y la búsqueda de nuevas soluciones. Esto implica alentar a los docentes y estudiantes a experimentar con nuevas ideas, tecnologías y metodologías pedagógicas (Harris et al., 2022).

Establecimiento de alianzas con la comunidad: Un liderazgo educativo eficaz implica construir relaciones sólidas con la comunidad, incluyendo a los padres, las empresas locales y las organizaciones sin fines de lucro. Estas alianzas pueden proporcionar recursos adicionales, apoyo y oportunidades para enriquecer la experiencia educativa de los estudiantes.

Finalmente, el liderazgo educativo eficaz requiere de una fuerte capacidad de adaptación al cambio. Los líderes escolares deben ser capaces de responder a las necesidades cambiantes de los estudiantes y de la sociedad, y de adoptar nuevas tecnologías y enfoques pedagógicos. Como señala Gutiérrez et al (2017) los líderes educativos deben ser capaces de crear un sentido de urgencia y de movilizar a los demás para el cambio.

➤ **Dimensiones del Liderazgo Educativo**

Teniendo como fundamento aportes de varios autores sobre el tema, para la investigación se ha consolidado en tres dimensiones y sus respectivos indicadores que desarrollamos a continuación:

▪ **Dimensión Estratégica y de Gestión del Liderazgo Educativo**

La dimensión estratégica y de gestión del liderazgo educativo se centra en la capacidad de los líderes escolares para dirigir y coordinar las acciones de la institución hacia el logro de objetivos establecidos. Esta dimensión implica una serie de habilidades y conocimientos que les permiten tomar decisiones informadas, asignar recursos de manera eficiente y evaluar el progreso de la escuela.

Visión y Misión: Un líder educativo eficaz debe ser capaz de articular una visión clara y compartida para la institución. Esta visión debe ser inspiradora y motivante, y debe servir como guía para la toma de decisiones y la asignación de recursos. Además, el líder debe trabajar en conjunto con la comunidad educativa para desarrollar una misión que defina el propósito y los valores de la escuela. Como señalan Flessa et al., (2018) los líderes educativos deben ser capaces de crear un sentido de dirección y propósito.

Gestión del Cambio: El entorno educativo está en constante evolución, por lo que los líderes escolares deben ser capaces de gestionar el cambio de manera efectiva. Esto implica identificar las necesidades de cambio, comunicar la visión de futuro, involucrar a los miembros de la comunidad educativa en el proceso de cambio y superar la resistencia al cambio (Cuesta & Moreno, 2021).

Gestión de Recursos: Los líderes educativos deben ser capaces de gestionar los recursos de manera eficiente y eficaz. Esto incluye la asignación

de recursos financieros, humanos y materiales para alcanzar los objetivos de la escuela. Además, deben establecer sistemas de control financiero y garantizar la transparencia en el uso de los recursos (Carreño & Croda, 2021).

Evaluación y Mejora Continua: La evaluación es una herramienta fundamental para medir el progreso de la escuela y identificar áreas de mejora. Los líderes educativos deben implementar sistemas de evaluación que permitan monitorear los resultados de los estudiantes, la calidad de la enseñanza y el clima escolar. Además, deben fomentar una cultura de mejora continua en la que todos los miembros de la comunidad educativa estén comprometidos con la búsqueda de la excelencia (Wicaksono et al., 2020).

En resumen, la dimensión estratégica y de gestión del liderazgo educativo es esencial para el éxito de cualquier institución educativa. Los líderes escolares que son capaces de establecer una visión clara, gestionar el cambio, asignar recursos de manera eficiente y evaluar el progreso de la escuela son más propensos a crear ambientes de aprendizaje que promueven el desarrollo integral de los estudiantes.

- **Dimensión Relacional y de Comunicación del Liderazgo Educativo**

La dimensión relacional y de comunicación del liderazgo educativo se centra en la capacidad de los líderes escolares para establecer relaciones sólidas y significativas con todos los miembros de la comunidad educativa. Esta dimensión es fundamental para crear un clima escolar positivo y colaborativo, donde todos se sientan valorados y respetados.

Comunicación Efectiva: Un líder educativo eficaz debe ser un comunicador excepcional. Debe ser capaz de expresar ideas de manera clara y concisa, tanto de forma oral como escrita. Además, debe ser un buen oyente,

capaz de comprender las perspectivas de los demás y responder de manera empática (Flessa et al., 2018).

Colaboración y Trabajo en Equipo: El liderazgo educativo implica fomentar la colaboración y el trabajo en equipo entre todos los miembros de la comunidad escolar. Los líderes deben crear un ambiente donde se valore la diversidad de ideas y se fomente la participación de todos (Harris et al., 2022).

Inclusión y Diversidad: Es fundamental que los líderes educativos fomenten la inclusión y la diversidad en el entorno escolar. Esto significa establecer un ambiente en el que todos los estudiantes se sientan aceptados y apreciados, sin importar su origen étnico, cultural, social o económico. Asimismo, deben esforzarse por eliminar obstáculos al aprendizaje y asegurar que todos los alumnos cuenten con las mismas oportunidades para alcanzar el éxito. (Gutiérrez et al., 2017).

Ética y Responsabilidad: Los líderes educativos deben actuar con ética y responsabilidad en todas sus acciones. Deben ser modelos a seguir para los estudiantes y los demás miembros de la comunidad educativa. Además, deben ser transparentes en sus decisiones y rendir cuentas de sus acciones.

En resumen, la dimensión relacional y de comunicación del liderazgo educativo es esencial para crear un ambiente de aprendizaje positivo y equitativo. Los líderes escolares que son capaces de comunicarse de manera efectiva, fomentar la colaboración, promover la inclusión y actuar con ética son más propensos a lograr resultados positivos para todos los estudiantes.

- **Dimensión Pedagógica, Desarrollo Profesional y Relación con la Comunidad del Liderazgo Educativo**

Esta dimensión del liderazgo educativo se centra en la capacidad del líder para promover la mejora continua de la práctica docente, fomentar la innovación y establecer relaciones sólidas con la comunidad. Es decir, se trata de un liderazgo que va más allá de la gestión administrativa y se enfoca en el corazón del proceso educativo: la enseñanza y el aprendizaje.

Desarrollo Profesional: Un líder educativo eficaz invierte en el desarrollo profesional de su equipo docente. Esto implica proporcionar oportunidades de formación continua, crear comunidades de aprendizaje profesional y fomentar la colaboración entre los docentes (Flessa et al., 2018).

Innovación y Creatividad: El liderazgo pedagógico también implica fomentar la innovación y la creatividad en la práctica docente. Los líderes educativos deben crear un ambiente donde se valore la experimentación y se animen a los docentes a buscar nuevas estrategias para mejorar los resultados de los estudiantes (Harris et al., 2022).

Relación con la Comunidad: La relación con la comunidad es un aspecto fundamental del liderazgo educativo. Los líderes escolares deben establecer relaciones sólidas con los padres, las empresas locales y las organizaciones sin fines de lucro. Estas alianzas pueden proporcionar recursos adicionales, apoyo y oportunidades para enriquecer la experiencia educativa de los estudiantes (Gutierrez et al., 2017).

En resumen, la dimensión pedagógica, desarrollo profesional y relación con la comunidad del liderazgo educativo es esencial para crear un ambiente de aprendizaje dinámico y centrado en el estudiante. Los líderes escolares que son capaces de promover el desarrollo profesional docente, fomentar la

innovación y establecer relaciones sólidas con la comunidad son más propensos a lograr resultados positivos para todos los estudiantes.

2.2.2. Desempeño docente

Definición

En la literatura especializada, se encuentran diversas definiciones de desempeño docente que reflejan la complejidad y multidimensionalidad de este concepto. En este trabajo, se seleccionarán aquellas que aporten un marco teórico sólido y sean relevantes para orientar el desarrollo de la investigación.

La definición de desempeño docente, según Mayasari, (2021). se centra en la capacidad del profesor para realizar de manera efectiva las tareas relacionadas con la enseñanza. Esto incluye planificación, ejecución y evaluación del proceso de aprendizaje, la responsabilidad en el logro académico de los estudiantes bajo su orientación.

Por otro lado, León & Gallardo (2024) presentan una definición más amplia, destacando que el desempeño docente abarca competencias técnicas, experiencia profesional, habilidades interpersonales y un fuerte compromiso con la calidad educativa. Según estos autores, un docente eficaz motiva e inspira a sus estudiantes, planifica de forma inclusiva, utiliza estrategias pedagógicas innovadoras, participa activamente en la gestión escolar y prioriza su desarrollo profesional continuo. Este enfoque promueve un entorno educativo transformador y de excelencia.

Desde la perspectiva de Wicaksono et al. (2020), la definición de desempeño docente también incluye el compromiso con la evaluación y mejora constante de las prácticas educativas. Esto se relaciona directamente con el impacto positivo que el profesor genera en el desarrollo académico y personal de los estudiantes, destacando la importancia de una práctica educativa reflexiva y transformadora.

Finalmente, de manera similar a la definición propuesta por Mayasari, Harefa et al., (2022) conceptualizan el desempeño docente como la capacidad del profesor para desempeñar sus funciones de enseñanza de manera efectiva. Esto abarca la planificación, ejecución y evaluación del proceso de aprendizaje, además de su responsabilidad en el logro académico y el desarrollo integral de los estudiantes.

Al integrar estas definiciones, se concluye que el desempeño docente es un concepto complejo que combina conocimientos, habilidades y actitudes. Este desempeño se refleja en la planificación y ejecución de las clases, la gestión del aula, las relaciones interpersonales con los estudiantes y la capacidad de adaptarse a diversos contextos y situaciones. Además, implica un compromiso con la mejora continua de la práctica educativa y con la promoción de un aprendizaje significativo.

Competencias profesionales en el desempeño docente

Las competencias profesionales en el desempeño docente son fundamentales para garantizar una educación de calidad y se pueden clasificar en varias categorías clave. Estas competencias no solo abarcan el conocimiento técnico y pedagógico, sino que también incluyen habilidades interpersonales y un compromiso con el desarrollo profesional continuo. A continuación, se presentan las principales competencias que influyen en el desempeño docente en base a Harefa et al. (2022); Hadijah (2024); Jamali et al., (2022); Kanya et al. (2021) y Gálvez & Milla (2018):

- **Conocimiento Pedagógico:** Esta competencia implica una comprensión profunda de las teorías de aprendizaje y enseñanza, así como la capacidad de aplicar este conocimiento en el aula. Los docentes deben ser capaces de adaptar sus métodos de enseñanza a las diversas necesidades de los estudiantes, utilizando enfoques que fomenten un aprendizaje significativo y duradero.

- **Planificación y Organización:** Los docentes deben ser capaces de diseñar planes de lecciones que se alineen con los objetivos de aprendizaje establecidos. Esto incluye la selección de recursos didácticos adecuados y la creación de actividades que promuevan la participación activa de los estudiantes. Una planificación efectiva también implica la anticipación de posibles desafíos y la preparación de estrategias para abordarlos.
- **Evaluación del Aprendizaje:** La capacidad de evaluar el progreso de los estudiantes es crucial para el desempeño docente. Esto no solo implica la utilización de diversas herramientas e instrumentos de evaluación, sino también la habilidad para interpretar los resultados y ajustar la enseñanza en consecuencia. La evaluación formativa y sumativa debe ser parte integral del proceso educativo, permitiendo a los docentes identificar áreas de mejora tanto para ellos como para sus estudiantes.
- **Relación Interpersonal:** Establecer relaciones efectivas con los estudiantes es esencial para crear un ambiente de aprendizaje positivo. Los docentes deben ser capaces de fomentar un clima de confianza y respeto, donde los estudiantes se sientan seguros para participar y expresar sus ideas. Las habilidades de comunicación y empatía son fundamentales en este aspecto, ya que contribuyen a la motivación y al compromiso de los estudiantes.
- **Desarrollo Profesional Continuo:** La educación es un campo en constante evolución, y los docentes deben estar comprometidos con su propio aprendizaje y desarrollo profesional. Esto incluye la participación en programas de formación, la búsqueda de nuevas metodologías y la reflexión sobre su práctica docente. Un docente que se esfuerza por mejorar continuamente su desempeño no solo beneficia a sus estudiantes, sino que también contribuye al desarrollo de una cultura de aprendizaje dentro de la institución educativa.

En resumen, las competencias profesionales en el desempeño docente son diversas y abarcan desde el conocimiento pedagógico hasta las habilidades interpersonales y el compromiso con el desarrollo profesional. Estas competencias son esenciales para crear un entorno educativo efectivo y de calidad, que prepare a estudiantes para enfrentar los desafíos del futuro

Factores que Influyen en el Desempeño Docente

El desempeño docente es un aspecto crucial en la calidad educativa y está influenciado por una variedad de factores que interactúan de manera compleja. A continuación, se presentan algunos de los factores más significativos que afectan el desempeño de los docentes, junto con una explicación detallada en base a los planteamientos de : Harefa et al. (2022); Hadijah (2024); Kanya et al. (2021); Jamali et al., (2022) y Gálvez & Milla, (2018):

- **Formación y Desarrollo Profesional:** La capacitación continua y el desarrollo profesional son esenciales para que los docentes se mantengan actualizados con las nuevas metodologías y enfoques pedagógicos. La formación inicial es importante, pero el aprendizaje a lo largo de la carrera docente permite a los educadores adaptarse a los cambios en el currículo y en las necesidades de los estudiantes. La participación en talleres, cursos y conferencias puede mejorar significativamente las habilidades pedagógicas y el conocimiento del contenido.
- **Clima Escolar y Cultura Organizacional:** Un ambiente escolar positivo, caracterizado por la colaboración y el apoyo entre colegas, puede influir en el desempeño docente. Un clima escolar que fomente la confianza y el respeto mutuo permite a los docentes sentirse valorados y motivados. La cultura organizacional, que incluye las normas y valores compartidos dentro de la institución, también

juega un papel importante en cómo los docentes perciben su trabajo y su compromiso con la enseñanza.

- **Liderazgo Transformacional:** La calidad del liderazgo en una institución educativa puede tener un impacto significativo en el desempeño docente. Los líderes que adoptan un enfoque transformacional, que inspira y motiva a los docentes, pueden fomentar un mayor compromiso y satisfacción laboral. Este tipo de liderazgo se caracteriza por la capacidad de los líderes para crear una visión compartida, proporcionar apoyo y reconocimiento, y promover el desarrollo profesional de sus docentes.
- **Recursos y Apoyo Institucional:** La disponibilidad de recursos didácticos, tecnología y apoyo administrativo es fundamental para que los docentes puedan desempeñar su labor de manera efectiva. La falta de recursos limita la capacidad de los docentes para implementar estrategias de enseñanza innovadoras y adaptadas a las necesidades de sus estudiantes. Además, el apoyo administrativo en términos de orientación y asistencia puede facilitar la labor docente y mejorar el desempeño.
- **Expectativas y Evaluación:** Las expectativas claras y realistas sobre el desempeño docente, así como un sistema de evaluación justo y constructivo, pueden motivar a los educadores a mejorar su práctica. La retroalimentación regular y el reconocimiento de los logros pueden contribuir a un sentido de logro y satisfacción profesional. Sin embargo, es importante que las evaluaciones sean percibidas como herramientas de mejora y no como meras medidas de control.
- **Relaciones Interpersonales:** Las relaciones que los docentes establecen con sus estudiantes, colegas y padres de familia son fundamentales para el éxito educativo. Un ambiente de aula positivo, donde los estudiantes se sientan valorados y escuchados, puede mejorar la motivación y el compromiso de los alumnos, lo que

a su vez impacta en el desempeño docente. La empatía y la comunicación efectiva son habilidades clave en este aspecto.

- Factores Personales y Contextuales: Las características individuales de los docentes, como su motivación, bienestar emocional y habilidades interpersonales, también influyen en su desempeño. Además, factores contextuales, como el tipo de institución (pública o privada), el nivel educativo y la comunidad en la que se encuentra la escuela, pueden afectar las condiciones de trabajo y, por ende, el desempeño docente.

En conclusión, el desempeño docente es el resultado de una interacción compleja entre factores personales, organizacionales y contextuales. Para mejorar la calidad educativa, es fundamental abordar estos factores de manera integral, promoviendo un entorno que apoye el desarrollo profesional y personal de los docentes, así como la creación de un clima escolar positivo y colaborativo.

Impacto del Desempeño Docente en el Aprendizaje Estudiantil

El desempeño docente tiene un impacto significativo en el aprendizaje estudiantil, y este efecto se manifiesta en diversas dimensiones que influyen en la calidad educativa. A continuación, se exploran los principales aspectos de cómo el desempeño docente afecta el aprendizaje de los estudiantes, argumentando con profundidad en base a la investigación de Harefa et al. (2022); Hadijah (2024); Kanya et al. (2021); Jamali et al., (2022) y Gálvez & Milla, (2018):

- Calidad de la Enseñanza

La calidad de la enseñanza es uno de los factores más críticos que determinan el aprendizaje estudiantil. Un docente que posee un sólido conocimiento del contenido y habilidades pedagógicas efectivas puede presentar la información de manera clara y accesible. Esto no solo facilita la comprensión de los conceptos,

sino que también fomenta un ambiente de aprendizaje activo donde los estudiantes se sienten motivados a participar. La investigación ha demostrado que los docentes que utilizan métodos de enseñanza variados y adaptativos logran mejores resultados en el aprendizaje de sus alumnos.

- Relaciones Interpersonales y Clima del Aula

Las relaciones que los docentes establecen con sus estudiantes son fundamentales para crear un clima de aula positivo. Un ambiente donde los estudiantes se sienten valorados y respetados promueve la confianza y la motivación. Los docentes que demuestran empatía y habilidades interpersonales efectivas pueden influir positivamente en la autoestima y el compromiso de los estudiantes, lo que a su vez mejora su rendimiento académico. La investigación sugiere que un clima de aula positivo está correlacionado con un mayor logro estudiantil.

- Gestión del Aula

La capacidad de un docente para gestionar el aula de manera efectiva también impacta el aprendizaje. Una buena gestión del aula implica establecer normas claras, mantener la disciplina y fomentar la participación activa de los estudiantes. Cuando los docentes son capaces de crear un entorno estructurado y seguro, los estudiantes pueden concentrarse mejor en sus tareas de aprendizaje. Esto se traduce en un aumento de la atención y la retención de información, lo que mejora el rendimiento académico.

- Evaluación y Retroalimentación

La evaluación continua y la retroalimentación constructiva son esenciales para el aprendizaje. Los docentes que implementan estrategias de evaluación formativa pueden identificar las áreas de mejora de sus estudiantes y ajustar su enseñanza en

consecuencia. La retroalimentación oportuna y específica ayuda a los estudiantes a comprender sus errores y a desarrollar habilidades críticas. Estudios han demostrado que la retroalimentación efectiva está relacionada con un mejor desempeño académico.

- **Desarrollo Profesional y Actualización**

El compromiso de los docentes con su propio desarrollo profesional también influye en el aprendizaje estudiantil. Los educadores que participan en formación continua y se mantienen actualizados sobre las mejores prácticas pedagógicas son más efectivos en su enseñanza. Esto no solo mejora su desempeño, sino que también beneficia a los estudiantes, quienes se benefician de enfoques de enseñanza innovadores y relevantes. La investigación indica que la formación continua de los docentes está asociada con un aumento en el rendimiento estudiantil.

- **Compromiso y Motivación del Docente**

El nivel de compromiso y motivación del docente también juega un papel crucial en el aprendizaje estudiantil. Un docente motivado tiende a ser más entusiasta y proactivo, lo que puede inspirar a los estudiantes a involucrarse más en su propio aprendizaje. La satisfacción laboral y el apoyo institucional son factores que pueden aumentar el compromiso del docente, lo que a su vez se traduce en un mejor desempeño y, por ende, en un aprendizaje más efectivo para los estudiantes.

Conclusión

El desempeño docente es un factor determinante en el aprendizaje estudiantil. La calidad de la enseñanza, las relaciones interpersonales, la gestión del aula, la evaluación y retroalimentación, el desarrollo profesional y el compromiso del docente

son dimensiones interrelacionadas que impactan directamente en el rendimiento académico de los estudiantes. Para mejorar la calidad educativa, es fundamental que las instituciones apoyen y fomenten el desarrollo de estas áreas en sus docentes.

Evaluación del desempeño docente. Modelos y métodos

La evaluación del desempeño docente es un proceso fundamental en el ámbito educativo, ya que permite medir la efectividad de los docentes en su labor de enseñanza y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes. Existen diversos modelos y métodos para llevar a cabo esta evaluación, cada uno con sus propias características y enfoques. A continuación, se presentan algunos de los modelos y métodos más relevantes, explicando sus fundamentos y argumentando su importancia.

➤ Modelos de Evaluación del Desempeño Docente.

Existen diferentes modelos de evaluación de desempeño docente, de los cuales se han considerado en base a los planteamientos de los siguientes especialistas Harefa et al. (2022) Hadijah, (2024); Jamali et al., (2022); Kanya et al. (2021) y Gálvez & Milla (2018) que detallamos:

- **Modelo de Evaluación Basado en Competencias**

Este modelo se centra en evaluar las competencias específicas que un docente debe poseer para desempeñar su labor de manera efectiva. Las competencias pueden incluir habilidades pedagógicas, conocimiento del contenido, gestión del aula y habilidades interpersonales. La evaluación se realiza a través de observaciones en el aula, autoevaluaciones y retroalimentación de colegas y estudiantes. Este enfoque permite identificar áreas de mejora y fortalezas en el desempeño docente.

- **Modelo de Evaluación 360 Grados**

El modelo de evaluación 360 grados implica la recopilación de información sobre el desempeño docente desde múltiples fuentes: autoevaluaciones, evaluaciones de colegas, supervisores y estudiantes. Este enfoque proporciona una visión integral del desempeño del docente, permitiendo identificar no solo las habilidades pedagógicas, sino también aspectos como la comunicación y la relación con los estudiantes. La diversidad de perspectivas enriquece el proceso de evaluación y fomenta un desarrollo profesional más completo.

- **Modelo de Evaluación por Resultados**

Este modelo se enfoca en los resultados del aprendizaje de los estudiantes como principal indicador del desempeño docente. Se basa en la premisa de que un docente efectivo debe ser capaz de influir positivamente en el rendimiento académico de sus alumnos. La evaluación se realiza a través de análisis de datos de rendimiento estudiantil, exámenes estandarizados y otros indicadores de éxito académico. Aunque este enfoque puede ser útil, es importante considerar que el aprendizaje de los estudiantes también puede verse afectado por factores externos al docente.

- **Métodos de Evaluación del Desempeño Docente**

Los métodos de evaluación del desempeño docente según Harefa et al. (2022) Hadijah, (2024); Jamali et al., (2022); Kanya et al. (2021) y Gálvez & Milla (2018) señalamos los siguientes:

- **Observación Directa**

La observación directa es uno de los métodos más comunes para evaluar el desempeño docente. Consiste en que un evaluador (puede ser un supervisor o un colega) asista a una clase y observe la interacción entre el docente y los

estudiantes, así como las estrategias de enseñanza utilizadas. Este método permite obtener información cualitativa sobre el desempeño del docente y proporciona la oportunidad de ofrecer retroalimentación constructiva. Sin embargo, es crucial que la observación se realice de manera sistemática y objetiva para evitar sesgos.

- Encuestas y Cuestionarios

Las encuestas y cuestionarios son herramientas útiles para recopilar información sobre la percepción de los estudiantes y colegas respecto al desempeño del docente. Estas herramientas pueden incluir preguntas sobre la claridad de la enseñanza, la disponibilidad del docente para ayudar a los estudiantes y la efectividad de las estrategias de evaluación. La información recopilada puede ser cuantitativa y cualitativa, lo que permite un análisis más completo del desempeño docente.

- Portafolios de Docente

El uso de portafolios permite a los docentes recopilar evidencia de su práctica profesional, incluyendo planes de lecciones, materiales de enseñanza, evaluaciones de estudiantes y reflexiones sobre su práctica. Este método fomenta la autoevaluación y la reflexión crítica sobre el propio desempeño. Los portafolios pueden ser revisados por evaluadores para proporcionar una visión más completa del trabajo del docente y su desarrollo profesional.

➤ **Importancia de la Evaluación del Desempeño Docente**

La evaluación del desempeño docente es crucial por varias razones según Harefa et al. (2022) Hadijah, (2024); Jamali et al., (2022); Kanya et al. (2021) y Gálvez & Milla (2018) que detallamos:

- **Mejora Continua:** Permite a los docentes identificar áreas de mejora y desarrollar sus habilidades pedagógicas.
- **Responsabilidad:** Fomenta la rendición de cuentas en el ámbito educativo, asegurando que los docentes cumplan con estándares de calidad.
- **Desarrollo Profesional:** Facilita el acceso a oportunidades de formación y desarrollo profesional basadas en las necesidades identificadas durante la evaluación.
- **Impacto en el Aprendizaje:** Una evaluación efectiva puede contribuir a mejorar el aprendizaje de los estudiantes al asegurar que los docentes estén bien preparados y apoyados en su labor.

Conclusión

La evaluación del desempeño docente es un proceso complejo que requiere la implementación de modelos y métodos adecuados para obtener una visión integral del desempeño. La combinación de diferentes enfoques y herramientas puede enriquecer el proceso de evaluación, promoviendo la mejora continua y el desarrollo profesional de los docentes, lo que a su vez impacta positivamente en el aprendizaje de los estudiantes.

Teorías de aprendizaje y desempeño docente

Las teorías de aprendizaje son fundamentales para comprender cómo los docentes pueden mejorar su desempeño y, a su vez, el aprendizaje de sus estudiantes. A continuación, se presentan algunas de las teorías más relevantes, explicando sus principios y argumentando su importancia en el contexto del desempeño docente.

▪ **Teoría del Conductismo**

El conductismo, representado por figuras como Skinner, sostiene que el aprendizaje es un cambio observable en el comportamiento como resultado de la

interacción con el entorno. Esta teoría enfatiza el papel de los refuerzos y castigos en el proceso de aprendizaje (Carrasco & Prieto, 2016).

Implicaciones para el desempeño docente:

- Estrategias de Refuerzo: Los docentes pueden utilizar refuerzos positivos (como elogios o recompensas) para motivar a los estudiantes y fomentar comportamientos deseados.
- Evaluación del Aprendizaje: La evaluación se centra en el rendimiento observable, lo que puede llevar a una enseñanza más estructurada y dirigida a resultados específicos.

■ Teoría del Constructivismo

El constructivismo, respaldado por teóricos como Piaget y Vygotsky (citado en Rodríguez, 1999) , plantean que el aprendizaje es un proceso activo en el cual los estudiantes construyen su propio conocimiento a partir de experiencias y reflexiones. Esta teoría subraya la relevancia del contexto social y cultural como elementos fundamentales en el proceso de aprendizaje.

Implicaciones para el desempeño docente:

- Aprendizaje Activo: Los docentes deben crear entornos de aprendizaje donde los estudiantes participen activamente, colaboren y reflexionen sobre su aprendizaje.
- Diferenciación: Reconocer que cada estudiante tiene un contexto y un ritmo de aprendizaje único, lo que requiere que los docentes adapten sus métodos de enseñanza para satisfacer diversas necesidades.

■ Teoría del Aprendizaje Social

Bandura introdujo la teoría del aprendizaje social, que enfatiza el papel de la observación y la imitación en el aprendizaje. Según esta teoría, los individuos

aprenden no solo a través de la experiencia directa, sino también observando a otros (Rodríguez-Rey & Cantero-García, 2020) .

Implicaciones para el desempeño docente:

- Modelado: Los docentes pueden actuar como modelos a seguir, demostrando comportamientos y actitudes que los estudiantes pueden imitar.
- Aprendizaje Colaborativo: Fomentar la colaboración entre estudiantes permite que aprendan unos de otros, lo que puede enriquecer su experiencia educativa.

▪ Teoría del Aprendizaje Experiencial

David Kolb propuso la teoría del aprendizaje experiencial, que sugiere que el aprendizaje es un proceso cíclico que incluye la experiencia concreta, la reflexión, la conceptualización abstracta y la experimentación activa (Granados & García 2016).

Implicaciones para el desempeño docente:

- Integración de Experiencias: Los docentes deben diseñar actividades que permitan a los estudiantes reflexionar sobre sus experiencias y aplicar lo aprendido en situaciones prácticas.
- Fomento de la Autonomía: Alentar a los estudiantes a tomar la iniciativa en su aprendizaje, promoviendo la autoevaluación y la reflexión crítica.

▪ Teoría de las Inteligencias Múltiples

Howard Gardner propuso la teoría de las inteligencias múltiples, que sugiere que existen diferentes tipos de inteligencia (lingüística, lógico-matemática, espacial, musical, interpersonal, intrapersonal, naturalista, y existencial). Esta teoría desafía la noción tradicional de que la inteligencia es un constructo único.

Implicaciones para el desempeño docente:

- **Diversificación de Estrategias:** Los docentes deben utilizar una variedad de métodos de enseñanza que aborden las diferentes inteligencias de los estudiantes, lo que puede mejorar el compromiso y el aprendizaje.
- **Evaluación Holística:** La evaluación del desempeño estudiantil debe considerar múltiples formas de inteligencia y no limitarse a pruebas estandarizadas.

Conclusión

Las teorías de aprendizaje ofrecen un marco valioso para que los docentes comprendan cómo aprenden sus estudiantes y cómo pueden mejorar su propio desempeño. Al integrar estas teorías en su práctica, los docentes pueden crear entornos de aprendizaje más efectivos y adaptados a las necesidades de sus estudiantes, lo que a su vez puede conducir a mejores resultados académicos y un desarrollo integral de los alumnos.

Dimensiones del Desempeño docente

El desempeño docente es un aspecto crucial en el ámbito educativo, ya que se refiere a la efectividad con la que los educadores llevan a cabo sus funciones de enseñanza. Este desempeño se puede desglosar en varias dimensiones que abarcan desde la planificación y ejecución de las clases hasta la evaluación del aprendizaje de los estudiantes. Cada una de estas dimensiones juega un papel fundamental en la calidad de la educación y en el desarrollo integral de los alumnos, destacando la importancia de un enfoque holístico en la formación docente. Según Mayasari (2021); Wicaksono et al. (2020); Harefa et al. (2022) Hadijah (2024); Jamali et al., (2022); Kanya et al., (2021) y Gálvez & Milla , (2018) señalan las siguientes dimensiones:

1. Conocimiento y Competencia Profesional

- Conocimiento del Contenido

Esta dimensión se refiere al dominio que tiene el docente sobre la materia que enseña. Un docente debe poseer un profundo conocimiento del contenido para poder transmitirlo de manera efectiva a sus estudiantes. Esto incluye no solo la comprensión de los conceptos, sino también la capacidad de relacionarlos con otros temas y aplicarlos en contextos prácticos. La falta de conocimiento puede llevar a errores en la enseñanza y a una comprensión superficial por parte de los estudiantes.

- Desarrollo profesional

El compromiso con el desarrollo profesional continuo es una dimensión clave del desempeño docente. Los educadores deben estar dispuestos a aprender y adaptarse a nuevas metodologías, tecnologías y enfoques pedagógicos. La participación en talleres, cursos y comunidades de aprendizaje puede enriquecer la práctica docente y mejorar la calidad de la enseñanza. Un docente que se involucra en su propio desarrollo profesional está mejor preparado para enfrentar los desafíos del aula y responder a las necesidades cambiantes de sus estudiantes.

2. Práctica Pedagógica y Gestión del Aula

- Habilidades Pedagógicas

Las habilidades pedagógicas son esenciales para el desempeño docente. Esto incluye la capacidad de planificar lecciones, diseñar actividades de aprendizaje, utilizar estrategias de enseñanza variadas y evaluar el progreso de los estudiantes. Un docente efectivo debe ser capaz de adaptar su enfoque a las necesidades de sus alumnos, utilizando métodos que fomenten la participación

activa y el pensamiento crítico. La formación continua en pedagogía es crucial para el desarrollo de estas habilidades.

- Gestión del Aula

La gestión del aula implica la capacidad del docente para crear un ambiente de aprendizaje estructurado y positivo. Esto incluye establecer normas claras, mantener la disciplina y gestionar el tiempo de manera efectiva. Una buena gestión del aula permite que los estudiantes se concentren en el aprendizaje y minimiza las interrupciones. Los docentes que dominan esta dimensión son capaces de fomentar un clima de respeto y colaboración, lo que contribuye a un mejor desempeño académico.

- Evaluación y Retroalimentación

La evaluación del aprendizaje es una parte integral del desempeño docente. Esto no solo implica calificar exámenes y tareas, sino también proporcionar retroalimentación constructiva que ayude a los estudiantes a mejorar. Un docente debe ser capaz de utilizar diversas herramientas de evaluación para medir el progreso de estudiantes y ajustar su enseñanza en consecuencia. La retroalimentación oportuna y específica es esencial para el desarrollo de habilidades y conocimientos en los alumnos.

3. Aspectos Interpersonales y Motivacionales

- Relaciones Interpersonales

Las relaciones que un docente establece con sus estudiantes, colegas y padres son fundamentales para el éxito educativo. Un ambiente de aula positivo, donde los estudiantes se sientan valorados y respetados, puede mejorar la motivación y el compromiso. La empatía, la comunicación efectiva y la capacidad de resolver conflictos son habilidades interpersonales que

impactan directamente en el desempeño docente. Estas relaciones también influyen en la percepción que los estudiantes tienen sobre la enseñanza y el aprendizaje.

- **Compromiso y Motivación**

El compromiso del docente con su labor y su motivación personal son factores que influyen en su desempeño. Un docente motivado tiende a ser más entusiasta y proactivo en su enseñanza, lo que puede inspirar a los estudiantes. La satisfacción laboral, el apoyo institucional y un ambiente de trabajo positivo son elementos que pueden aumentar el compromiso y la motivación del docente.

Conclusión

El desempeño docente es un fenómeno complejo que abarca múltiples dimensiones interrelacionadas. Para mejorar la calidad educativa, es fundamental que las instituciones educativas reconozcan y apoyen estas dimensiones, proporcionando recursos y oportunidades para el desarrollo profesional y personal de los docentes. Un enfoque integral que contemple todas estas dimensiones puede conducir a un mejor desempeño docente y, en última instancia, a un aprendizaje más efectivo para los estudiantes.

2.3. Definición de términos básicos

- **Líder.** Es aquella persona que ejerce influencia sobre otros con un propósito determinado. Un líder eficaz influye en los demás para que se unan en la consecución de un objetivo específico (Chiavenato, 2009).
- **Liderazgo.** Es el proceso de influir sobre las personas para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente en lograr las metas del grupo (Koontz et al., 2012).

- Liderazgo educativo. Es un proceso de influencia que busca promover la transformación de las prácticas educativas, orientado a la mejora de aprendizajes de los estudiantes y el desarrollo profesional de los docentes, con el fin de construir capacidad interna de mejora (Bolívar, 2010).
- Liderazgo directivo. Es aquel que ejercen los directores de las organizaciones educativas y que se caracteriza por la capacidad de dirigir, gestionar recursos, tomar decisiones estratégicas y ejercer influencia para el logro de los objetivos institucionales. Se centra en la gestión administrativa y pedagógica, combinando habilidades gerenciales con competencias educativas (Wenstein & Muñoz, 2020)
- Clima escolar. Se refiere al ambiente general de la escuela, que puede influir en la motivación y el desempeño tanto de docentes como de estudiantes (Bolívar, 2010)
- Colaboración: Es la participación activa de los miembros de la comunidad educativa en toma de decisiones y en proceso de enseñanza-aprendizaje (Bolívar, 2010)
- Desempeño Docente: Hace referencia a la calidad y efectividad de la práctica educativa de los docentes, que se ve afectada por el liderazgo en la escuela (Bolívar, 2010)
- Empoderamiento. Es el proceso mediante el cual individuos o grupos adquieren control sobre sus decisiones y acciones, promoviendo su autonomía y responsabilidad en el contexto educativo (Rosales-Eguía et al., 2022)
- Calidad educativa. Se refiere al conjunto de características y condiciones que garantizan una educación efectiva, equitativa y relevante, que permite a los estudiantes desarrollar competencias y habilidades necesarias para enfrentar los desafíos de la sociedad actual (Rosales-Eguía et al., 2022)

- **Modelado.** Se refiere al proceso mediante el cual los individuos aprenden observando y imitando el comportamiento de otros. Este proceso implica que los estudiantes pueden adquirir nuevas habilidades y comportamientos al observar a un modelo (como un docente o un compañero) y luego replicar esas acciones en su propio contexto (Mayasari, 2021).

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Ho: El liderazgo directivo eficiente no se relaciona con el buen desempeño docente en el nivel secundario de la I.E. Agroindustrial de Paucartambo, Pasco 2024.

H1: El liderazgo directivo eficiente se relaciona con el buen desempeño docente en el nivel secundario de la I.E. Agroindustrial de Paucartambo, Pasco 2024.

2.4.2. Hipótesis específicas

- El nivel de eficiencia del liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundario de la I.E. N.º Agroindustrial de Paucartambo, Pasco, en 2024, es bueno.
- El liderazgo directivo eficiente se relaciona con la dimensión de Conocimiento y Competencia Profesional de la variable desempeño docente en el nivel secundario, en la I.E. Agroindustrial de Paucartambo, Pasco, 2024.
- El liderazgo directivo eficiente se relaciona con la dimensión Práctica Pedagógica y Gestión del Aula de la variable desempeño docente en el nivel secundario, en la I.E. Agroindustrial de Paucartambo, Pasco 2024.

- El liderazgo directivo eficiente se relaciona con la dimensión Aspectos Interpersonales y Motivacionales de la variable desempeño docente en el nivel secundario en la I.E. Agroindustrial de Paucartambo, Pasco 2024.

2.5. Identificación de variables

Variable 1: Liderazgo Educativo

Variable 2: Desempeño Docente

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variab	Definición conceptual	Definición operacional	Sub-variable	Indicadores	Instru-mento
Lide-razgo Educa-tivo	El liderazgo educativo es el proceso mediante el cual un líder en el ámbito educativo influye en las actitudes y comportamientos de docentes y estudiantes para alcanzar objetivos educativos específicos. Este tipo de liderazgo es fundamental para mejorar la calidad de la educación, ya que implica motivar, guiar y apoyar a educadores y alumnos en su desarrollo. Un líder educativo efectivo no solo se centra en la gestión administrativa, sino que también fomenta un	El liderazgo educativo se puede definir operativamente como el proceso mediante el cual un líder en el ámbito educativo influye y motiva a docentes y estudiantes para alcanzar objetivos de aprendizaje y mejorar la calidad educativa, promoviendo un ambiente de colaboración y desarrollo continuo. Dimensión Pedagógica, Desarrollo Profesional y Relación con la Comunidad	Estratégica y de Gestión Dimen-sión Relacional y de Comunicación Pedagógica, Desarrollo Profesional y Relación con la Comunidad	▪ Visión y Misión ▪ Gestión del Cambio ▪ Gestión de Recursos ▪ Evaluación y Mejora Continua ▪ Comunicación Efectiva ▪ Colaboración y Trabajo en Equipo ▪ Inclusión y Diversidad ▪ Ética y Responsabilida d ▪ Desarrollo Profesional ▪ Innovación y Creatividad ▪ Relación con la Comunidad	Cuestionario tipo Escala de likert

	ambiente de colaboración y mejora continua en la enseñanza y el aprendizaje. (Mayasari, 2021)				
Desempeño Docente	El desempeño docente se define como la capacidad de un docente para llevar a cabo sus tareas de enseñanza de manera efectiva, lo que incluye la planificación, ejecución y evaluación del proceso de aprendizaje, así como su responsabilidad en el logro de los estudiantes y su desarrollo académico (Mayasari, 2021)	El desempeño docente se define operativamente como la capacidad de un docente para planificar, ejecutar y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje, así como su responsabilidad en el logro académico y desarrollo integral de los estudiantes	Conocimiento y Competencia Profesional Práctica Pedagógica y Gestión del Aula Aspectos Interpersonales y Motivacionales	▪ Conocimiento del Contenido ▪ Desarrollo Profesional ▪ Habilidades Pedagógicas ▪ Gestión del Aula ▪ Evaluación y Retroalimentación ▪ Relaciones Interpersonales ▪ Compromiso y Motivación	Cuestionario tipo Escala de likerth

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

La investigación se clasifica como básica, orientada a la exploración de nuevos campos de conocimiento y áreas de estudio sin estar restringida a objetivos prácticos predefinidos. Su propósito principal es generar conocimiento sobre la realidad con el fin de enriquecer el acervo científico. Este tipo de investigación se caracteriza por su enfoque en la identificación de principios y leyes fundamentales dentro de una disciplina, en lugar de centrarse en aplicaciones prácticas inmediatas (Babaresco, 2013).

3.2. Nivel de investigación

El estudio se clasifica como investigación descriptiva, caracterizada por su enfoque en la recolección de datos para evaluar hipótesis o responder preguntas sobre la situación actual de los sujetos analizados. Su objetivo principal es identificar y presentar las características que definen los objetos de estudio. Además, dentro de este enfoque descriptivo se engloban investigaciones diagnósticas y correlacionales, que son pertinentes en el contexto del presente análisis (León & Montero, 2003).

3.3. Métodos de investigación

En el desarrollo de la investigación, se adoptó el método científico como la principal guía, dado que se considera el enfoque más confiable para la obtención de conocimiento científico robusto. Este método implica seguir rigurosamente una serie de etapas que aseguran la validez de los resultados.

Las etapas esenciales del método científico incluyen la identificación del problema, que sirve como punto de partida de la investigación; la revisión exhaustiva de la literatura relevante, que proporciona un fundamento sólido; y la formulación de hipótesis, que establece las suposiciones a evaluar. Posteriormente, se lleva a cabo la recopilación de datos necesarios para comprobar las hipótesis y responder a las preguntas de investigación. Luego, se verifica y analiza las hipótesis, lo que culmina en la elaboración de conclusiones basadas en evidencia empírica.

Adicionalmente, se utilizaron métodos específicos como el descriptivo, analítico y sintético, que enriquecieron el estudio y facilitaron un análisis más exhaustivo de los datos recopilados.

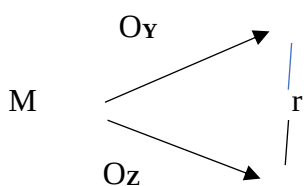
(León & Montero, 2003).

3.4. Diseño de investigación

El estudio se enmarca en un diseño descriptivo correlacional, que se centra en la recopilación de datos para evaluar hipótesis o responder a preguntas sobre la situación actual de los sujetos investigados. Este enfoque permite analizar y comprender las interrelaciones entre las variables de interés, lo cual es fundamental para abordar las preguntas de investigación formuladas (Sánchez & Reyes, 2015).

El diseño de la investigación establece aspectos clave como quiénes serán los sujetos, en qué momento, en qué lugar y de qué manera se llevará a cabo el estudio. En

este contexto, se consideró un esquema específico para guiar el proceso investigativo que se detalla:



Donde:

- M: muestra
- O: observación
- y,z: variables
- r: posibles relaciones entre variables

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población:

La población del presente estudio estuvo conformada por la totalidad de docentes del nivel secundario que laboran en la Institución Educativa Agroindustrial, ubicada en el distrito de Paucartambo, provincia y región de Pasco, que se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 2. *Población y muestra*

Nivel	Docentes
Secundaria	32
Total	32

Fuente: CAP de la I.E. Agroindustrial - 2024

3.5.2. Muestra:

La muestra seleccionada se enmarca en un diseño no probabilístico de tipo intencionado, conformada por un total de 32 docentes del nivel secundario. Este enfoque se fundamenta en que, según criterios metodológicos ampliamente aceptados,

cuando la población objetivo es pequeña y accesible, resulta más adecuado trabajar con su totalidad para garantizar la representatividad de los datos.

Criterios de inclusión

- Docentes nombrados.
- Docentes contratados
- Sexo masculino y femenino

Criterios de Exclusión

- Docentes de Educación Inicial y primaria
- Personal directivo
- Personal administrativo

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas

▪ Análisis documental

El análisis documental es una técnica de investigación que consiste en examinar y estudiar documentos escritos, como libros, artículos, informes o registros, para obtener información relevante sobre un tema específico. Su utilidad radica en que permite recolectar datos sin la necesidad de realizar encuestas o entrevistas, utilizando fuentes ya existentes. Es muy útil para comprender el contexto histórico, las teorías previas y las investigaciones relacionadas con el tema de estudio.

▪ Encuesta

La encuesta es una técnica de investigación que consiste en recolectar información directamente de un grupo de personas a través de preguntas específicas. Su utilidad radica en que permite obtener datos de manera rápida y directa sobre opiniones, actitudes, comportamientos o

características de una población. Es muy útil para conocer las percepciones o experiencias de un grupo de personas sobre un tema determinado.

3.6.2. Instrumentos

- Escala de Likert para el Liderazgo Educativo

En el contexto de la operacionalización de variables, se implementó un cuestionario basado en la Escala de Likert para evaluar el Liderazgo Educativo. Este instrumento fue administrado a los docentes incluidos en la muestra del estudio, cuya estructura se detalla a continuación.

Estructura del Instrumento

La escala está compuesta por 36 ítems que utilizan un sistema de respuesta que varía desde "Nunca" (1) hasta "Siempre" (5). Estos ítems están diseñados para medir diversas dimensiones del liderazgo educativo, incluyendo:

Dimensión Estratégica y de Gestión

Dimensión Relacional y de Comunicación

Dimensión Pedagógica, Desarrollo Profesional y Relación con la Comunidad

La aplicación de esta escala se realizó individualmente y tuvo una duración aproximada de 30 minutos por participante.

Evaluación y Calificación

La calificación de las respuestas se llevó a cabo manualmente, y el puntaje total obtenido por cada docente oscila entre 36 puntos (mínimo) y 180 puntos (máximo). Esta metodología permite una evaluación precisa del liderazgo educativo, facilitando la identificación de áreas de mejora y el desarrollo profesional continuo dentro del entorno escolar.

3.6.3. Niveles

Los niveles ponderados del instrumento total y de las dimensiones se realizaron en la base a la puntuación total del instrumento dividido entre 4 criterios, que se detalla:

Baremo para su evaluación

Niveles	Puntuaciones
Muy bueno	135- 180
Bueno	90- 134
Regular	45 - 89
Deficiente	0 - 44

- Escala de Likert para Medir el Desempeño Docente

Para la segunda variable, se utilizó una Escala de Likert con el objetivo de evaluar el Desempeño Docente.

3.6.4. Estructura del Instrumento

Esta escala consta de 36 ítems que emplean un sistema de respuesta que varía desde "Nunca" (1) hasta "Siempre" (5). Los ítems están diseñados para medir las siguientes dimensiones:

Conocimiento y Competencia Profesional

Práctica Pedagógica y Gestión del Aula

Aspectos Interpersonales y Motivacionales

La aplicación de la escala se realizó de manera individual, con un tiempo estimado de 30 minutos por participante.

Calificación y Puntuación

La calificación de las respuestas se llevó a cabo manualmente, y los puntajes obtenidos oscilan entre 36 puntos (mínimo) y 180 puntos (máximo).

Niveles de Evaluación

Los niveles ponderados del instrumento, así como de sus dimensiones, se determinaron dividiendo la puntuación total entre cuatro rangos, que se detallan a continuación:

Niveles	Puntuaciones
Muy bueno	135 - 180
Bueno	90 - 134
Regular	45 - 89
Deficiente	0 - 45

Este baremo permite una evaluación clara y estructurada del desempeño docente, facilitando la identificación de áreas de fortaleza y oportunidades para el desarrollo profesional.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

3.7.1. Validación

Los instrumentos de Liderazgo Educativo y Desempeño Docente fueron validados mediante el juicio de expertos, a cargo de un equipo de docentes especialistas de la UNDAC liderado por el Dr. Dionicio LÓPEZ BASILIO, siguiendo los criterios que se muestran en los cuadros siguientes:

Tabla 3. *Validación de instrumentos*

Criterios de evaluación de instrumentos: Ver anexo evaluación individual

INDICADORES	CRITERIOS
1. REDACCIÓN	Sí, está formulado con el lenguaje apropiado.
2. TERMINOLOGÍA APROPIADA	Sí, los términos usados están al nivel de la comprensión de los docentes de la muestra de estudio.
3. INTENCIONALIDAD	Sí, los ítems miden las variables propuestas

Resultados				
Instrumento	Redacción	Terminología apropiada	Intencionalidad	Promedio
Liderazgo Educativo	18	18	18	18
Desempeño Docente	18	18	18	18

Resultado que otorgan los expertos a los instrumentos de Liderazgo Educativo y Desempeño Docente

Los resultados indican un promedio de 18 puntos en el marco del sistema vigesimal con lo cual los instrumentos antes indicados aprobados para su aplicación en el proceso de recojo de información.

3.7.2. La confiabilidad

Se realizó una prueba piloto para evaluar la confiabilidad del instrumento denominado “Liderazgo Educativo”, utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach como método de análisis. El valor obtenido fue de 0.88, lo que indica un alto nivel de consistencia interna. De manera similar, el instrumento diseñado para medir el Desempeño Docente alcanzó un coeficiente de 0.87. Estos resultados evidencian que ambos instrumentos presentan una alta confiabilidad, como se muestra en la tabla siguiente.

Tabla 4. *Confiabilidad de instrumentos*

Instrumento	Alfa de Cronbach
Escala de Likert de Liderazgo Educativo	0.88
Escala de Likert de Desempeño Docente	0.87

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Las técnicas de procesamiento y análisis de datos transforman los datos recopilados en información útil para responder a las preguntas de investigación y comprobar las hipótesis. En el estudio, se organizaron las matrices de datos de las

variables 1 y 2 utilizando Excel y SPSS 26, que sirvieron como base para procesar y analizar la información relacionada con la investigación.

3.9. Tratamiento estadístico

En base a la matriz de datos se aplicó 1ro. La estadística descriptiva organizando las tablas de frecuencias y gráficos correspondientes relacionados a las dos variables de estudio que figuran en el informe de investigación.

Luego se aplicó la estadística inferencial para la prueba de hipótesis mediante el estadístico Rho de Spearman mediante el programa estadístico SPSS 26.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

Con el consentimiento del director y en estricto cumplimiento de las normas éticas de investigación, se garantizó la integridad, el respeto y la equidad durante todo el proceso. Se respetó la autoría de los textos, se protegió la privacidad y la confidencialidad de los participantes, y se evitó cualquier falsedad o manipulación de datos. Además, se citó conforme a las normas APA, las directrices internas de la UNDAC y otros estándares técnicos, asegurando la transparencia en la difusión de los resultados y la rigurosidad académica.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

El presente estudio se llevó a cabo con la autorización formal del director y de los docentes que participaron como muestra, asegurando el cumplimiento de las normativas éticas en el desarrollo de la investigación. El propósito principal fue determinar la relación entre la eficiencia del liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundario de la I.E. Agroindustrial de Paucartambo, Pasco, durante el año 2024.

Para la recolección de datos, se diseñaron y aplicaron dos instrumentos validados previamente: una escala de Likert para evaluar el liderazgo educativo y otra para medir el desempeño docente. La aplicación rigurosa de estos instrumentos permitió obtener datos fiables y pertinentes para el análisis.

Los datos recopilados fueron organizados y sistematizados mediante herramientas estadísticas especializadas, como Excel 2016 y el paquete SPSS 26. Estas herramientas fueron seleccionadas por su capacidad para realizar análisis descriptivos e inferenciales de los datos, así como para generar tablas y gráficos que facilitaron la

interpretación y presentación de los resultados. Las tablas y gráficos mostraron con claridad las frecuencias y porcentajes de las respuestas obtenidas, además de las puntuaciones específicas de cada variable, proporcionando una base sólida para la interpretación de los hallazgos.

Para determinar la relación entre la eficiencia del liderazgo directivo y el desempeño docente, se utilizó el coeficiente de correlación no paramétrico Rho de Spearman. Este estadístico se empleó debido a su idoneidad para analizar la asociación entre dos variables de nivel ordinal. El Rho de Spearman, cuyo valor oscila entre -1 y +1, permitió medir tanto la intensidad como la dirección de la relación entre las variables. Un coeficiente cercano a +1 indicó una fuerte relación positiva, implicando que a medida que aumenta la eficiencia del liderazgo, también mejora el desempeño docente. Por el contrario, un valor cercano a -1 reflejó una relación negativa, donde un incremento en una variable correspondió a una disminución en la otra. Un valor cercano a 0 señaló la ausencia de una relación significativa entre ambas variables.

El uso del coeficiente de Rho de Spearman ofreció una evaluación cuantitativa y objetiva de la relación entre liderazgo educativo y desempeño docente, fortaleciendo la interpretación de los resultados a través de un enfoque estadístico robusto. Finalmente, la presentación de los datos fue complementada con un análisis crítico e interpretativo que permitió contextualizar los hallazgos, ofreciendo conclusiones relevantes para la comunidad educativa. Este proceso integral aseguró la validez y la confiabilidad de los resultados obtenidos, así como su utilidad para la mejora del Liderazgo Educativo y el desempeño docente en la institución antes indicada.

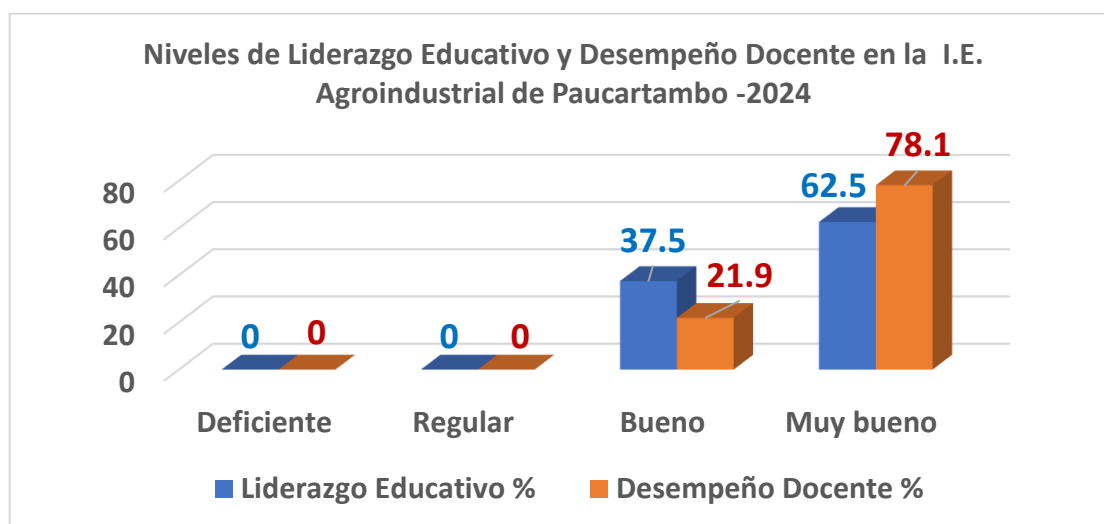
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

Tabla 5. Niveles de Eficiencia de Liderazgo Educativo y Desempeño Docente

Rango-Nivel	Liderazgo Educativo		Desempeño Docente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Deficiente	0	0	0	0
Regular	0	0	0	0
Buena	12	37,5	7	21,9
Muy bueno	20	62,5	25	78,1
Total	32		32	

Fuente: Resultados de instrumentos de Liderazgo Educativo y desempeño Docente.

Gráfico 1. Niveles de Liderazgo Educativo y Desempeño Docente



Elaborado por la investigadora

Análisis de resultados

Los resultados obtenidos, organizados en la tabla y el gráfico, evidencian la distribución de las evaluaciones realizadas a partir de dos instrumentos distintos, cada uno diseñado para contextos específicos. El instrumento aplicado para la variable Liderazgo Educativo fue dirigido exclusivamente a evaluar al director de la institución educativa, mientras que la evaluación de la variable Desempeño Docente se basó en una autoevaluación realizada por los mismos docentes.

En el caso del Liderazgo Educativo, el 37.5% (12 docentes) calificó el desempeño del director en el nivel "Bueno", y el 62.5% (20 docentes) lo ubicó en el nivel "Muy Bueno". Estos resultados reflejan una percepción favorable de los docentes hacia el liderazgo ejercido por el director, destacando que la mayoría reconoce un desempeño altamente satisfactorio en este ámbito.

Por otro lado, los datos relacionados con la auto-evaluación del Desempeño Docente muestran que el 21.9% (7 docentes) se ubicó en el nivel "Bueno", mientras que un notable 78.1% (25 docentes) se autoevaluó en el nivel "Muy Bueno". Esta alta valoración podría interpretarse como una muestra de confianza de los docentes en sus propias competencias profesionales, aunque también debe considerarse que las autoevaluaciones pueden estar influenciadas por la percepción individual y no siempre reflejan objetivamente las áreas de mejora.

En conjunto, los resultados reflejan una percepción positiva tanto del liderazgo del director como del desempeño docente. No obstante, es importante considerar el contexto en el que se realizaron ambas evaluaciones, ya que un instrumento externo y una autoevaluación responden a dinámicas distintas y pueden estar influenciados por factores subjetivos propios de cada proceso.

4.3. Prueba de hipótesis

Según el consenso en la comunidad científica, las pruebas no paramétricas no requieren que los datos sigan una distribución normal, ya que su aplicación se basa en el orden o rango de los datos en lugar de los valores numéricos específicos. Estas pruebas son particularmente útiles en situaciones donde los datos no cumplen con los supuestos de normalidad o cuando el tamaño de la muestra es pequeño. Para garantizar un adecuado uso de estas pruebas en la realización de pruebas de hipótesis, entre otros se deben seguir los siguientes pasos metodológicos:

- Planteamiento de Hipótesis: Nula (Ho) y de investigación (Hi)
- Selección de nivel de significancia
- Determinación de Regla de decisión
- Elección de Prueba estadística

4.3.1. Prueba de hipótesis general

Planteamiento de hipótesis

- Ho: El liderazgo directivo eficiente no se relaciona con el buen desempeño docente en el nivel secundario de la I.E. Agroindustrial de Paucartambo, Pasco 2024.
- H1: El liderazgo directivo eficiente se relaciona con el buen desempeño docente en el nivel secundario de la I.E. Agroindustrial de Paucartambo, Pasco 2024.
- Nivel de significancia:

$$\alpha = 5\%$$
- Regla de decisión:

Si $p \leq 0.05$ Se rechaza Ho y se acepta la hipótesis alterna

Si $p \geq 0.05$.

5 Se acepta la Ho y se rechaza la hipótesis alterna
- Elección de Prueba estadística: Rho de Spearman

Tabla 6. Prueba de hipótesis de las variables Liderazgo Educativo y Desempeño Docente.

Correlaciones			Liderazgo Educativo	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Liderazgo Educativo	Coefficiente de correlación	1,000	,382*
		Sig. (bilateral)	.	,031
		N	32	32
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,382*	1,000
		Sig. (bilateral)	,031	.
		N	32	32

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

Análisis de resultados

El análisis de correlación utilizando el coeficiente Rho de Spearman permitió examinar la relación entre las variables Liderazgo Educativo y Desempeño Docente. El coeficiente de correlación obtenido fue 0.382*, indica una correlación positiva baja entre ambas variables. Esto significa que, aunque existe una relación directa, su intensidad es limitada.

Por otro lado, el valor p hallado fue 0.031, el cual es menor que el nivel de significancia previamente establecido ($\alpha=0.05$). Este resultado proporciona evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula (H_0), que establece la inexistencia de una relación entre las variables. En consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa (H_1), que sostiene que sí existe una relación entre el liderazgo educativo y el desempeño docente.

Este hallazgo respalda la afirmación de que un liderazgo directivo eficiente está relacionado con un buen desempeño docente en el nivel secundario de la Institución Educativa Agroindustrial de Paucartambo, Pasco, 2024. Sin embargo, dado que la correlación es baja, es posible que otros factores también estén influyendo

significativamente en el desempeño docente, lo que sugiere la necesidad de realizar análisis adicionales para identificar dichas variables.

Este análisis refuerza la importancia de un liderazgo educativo efectivo como un componente relevante para el fortalecimiento del desempeño profesional docente.

4.3.2. Prueba de hipótesis específicas

Considerar los procedimientos antes indicado con excepción de las hipótesis

Prueba de específica 1

Planteamiento de hipótesis

Ho: El liderazgo directivo eficiente no se relaciona con el buen desempeño docente en el nivel secundario, en la dimensión de Conocimiento y Competencia Profesional, en la I.E. Agroindustrial de Paucartambo, Pasco, 2024.

H1: El liderazgo directivo eficiente no se relaciona con el buen desempeño docente en el nivel secundario, en la dimensión de Conocimiento y Competencia Profesional, en la I.E. Agroindustrial de Paucartambo, Pasco, 2024.

Tabla 7. *Prueba de hipótesis de las variables Liderazgo Educativo y la Dimensión Conocimiento y Competencia Profesional de la variable Desempeño Docente*

Correlaciones				
			Liderazgo Educativo	Conocimiento y Competencia Profesional
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,445*
	Educativo	Sig. (bilateral)	.	,011
		N	32	32
	Conocimiento y	Coeficiente de correlación	,445*	1,000
	Competencia	Sig. (bilateral)	,011	.
	Profesional	N	32	32

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

Análisis de resultados

El análisis de correlación mediante el coeficiente Rho de Spearman permitió evaluar la relación entre las variables Liderazgo Educativo y la Dimensión Conocimiento y Competencia Profesional de la variable Desempeño Docente. El coeficiente de correlación obtenido fue 0.445*, lo que indica una correlación positiva moderada entre ambas variables. Este resultado sugiere que, a medida que mejora el liderazgo educativo, también tiende a mejorar el conocimiento y la competencia profesional de los docentes, aunque con una intensidad intermedia.

Adicionalmente, el p valor hallado fue 0.011, que es menor al nivel de significancia establecido ($\alpha=0.05$). Este resultado proporciona suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula (H_0), que plantea la inexistencia de una relación entre las variables. En consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación (H_1), que establece que sí existe una relación significativa entre el liderazgo educativo y la dimensión evaluada del desempeño docente.

Por lo tanto, los resultados respaldan la afirmación de que un liderazgo directivo eficiente está relacionado con un buen desempeño docente, particularmente en términos de conocimiento y competencia profesional, en el nivel secundario de la Institución Educativa Agroindustrial de Paucartambo, Pasco, 2024.

Aunque la correlación es moderada, los hallazgos destacan la relevancia del liderazgo educativo en la mejora de aspectos profesionales clave del desempeño docente. Este resultado sugiere que fortalecer las capacidades de liderazgo directivo podría tener un impacto significativo en el desarrollo profesional del personal docente, beneficiando así la calidad educativa en general.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: El liderazgo directivo eficiente no se relaciona con el buen desempeño docente en el nivel secundario, en la dimensión Práctica Pedagógica y Gestión del Aula en la I.E. Agroindustrial de Paucartambo, Pasco 2024.

H1: El liderazgo directivo eficiente se relaciona con el buen desempeño docente en el nivel secundario, en la dimensión Práctica Pedagógica y Gestión del Aula en la I.E. Agroindustrial de Paucartambo, Pasco 2024.

Tabla 8. *Prueba de hipótesis de las variables Liderazgo Educativo y la Dimensión Práctica Pedagógica y Gestión del Aula de la variable Desempeño Docente.*

Correlaciones				
			Liderazgo Educativo	Practica Pedagógica y Gestión del Aula
Rho de Spearman	Liderazgo Educativo	Coeficiente de correlación	1,000	,217
		Sig. (bilateral)	.	,233
		N	32	32
	Practica Pedagógica y Gestión del Aula	Coeficiente de correlación	,217	1,000
		Sig. (bilateral)	,233	.
		N	32	32

Análisis de resultados

El análisis de correlación utilizando el coeficiente Rho de Spearman permitió examinar la relación entre las variables Liderazgo Educativo y la Dimensión Práctica Pedagógica y Gestión del Aula de la variable Desempeño Docente. El coeficiente de correlación obtenido fue 0.217, lo cual indica una correlación positiva débil entre ambas variables. Este valor sugiere que, aunque existe una relación directa, su intensidad es débil.

Por otro lado, el valor p hallado fue 0.233, el cual es mayor que el nivel de significancia previamente establecido ($\alpha=0.05$). Esto indica que no hay evidencia

estadística suficiente para respaldar la existencia de una relación significativa entre las variables.

En consecuencia, se rechaza la hipótesis de investigación (H1), que planteaba que existe una relación entre el liderazgo educativo y la dimensión de práctica pedagógica y gestión del aula. Asimismo, se acepta la hipótesis nula (Ho), que establece que no existe tal relación.

Por lo tanto, los resultados respaldan la afirmación de que liderazgo directivo eficiente no se relaciona con el desempeño docente en la dimensión Práctica Pedagógica y Gestión del Aula en el nivel secundario de la Institución Educativa Agroindustrial de Paucartambo, Pasco, 2024.

Este hallazgo sugiere que, en este caso, otros factores ajenos al liderazgo educativo podrían estar influyendo en la práctica pedagógica y la gestión del aula. Por ello, sería recomendable profundizar en investigaciones adicionales para identificar y analizar dichos factores con mayor precisión.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: El liderazgo directivo eficiente no se relaciona con el buen desempeño docente en el nivel secundario en la dimensión Aspectos Interpersonales y Motivacionales en la I.E. Agroindustrial de Paucartambo, Pasco 2024.

H1: El liderazgo directivo eficiente se relaciona con el buen desempeño docente en el nivel secundario en la dimensión Aspectos Interpersonales y Motivacionales en la I.E. Agroindustrial de Paucartambo, Pasco 2024

Tabla 9. Prueba de hipótesis de las variables Liderazgo Educativo y la Dimensión Aspectos Interpersonales y Motivacionales de la variable Desempeño Docente.

			Liderazgo Educativo	Aspectos Interpersonales y Motivacionales
Rho de Spearman	Liderazgo Educativo	Coefficiente de correlación	1,000	,136
		Sig. (bilateral)	.	,456
		N	32	32
	Aspectos Interpersonales y Motivacionales	Coefficiente de correlación	,136	1,000
		Sig. (bilateral)	,456	.
		N	32	32

Análisis de resultados

El análisis de correlación mediante el coeficiente Rho de Spearman permitió evaluar la relación entre las variables Liderazgo Educativo y la Dimensión Aspectos Interpersonales y Motivacionales de la variable Desempeño Docente. El coeficiente de correlación obtenido fue 0.136, lo cual refleja una correlación positiva débil. Este valor indica que, aunque existe una relación directa entre las variables, su intensidad es prácticamente insignificante.

Además, el valor p hallado fue 0.456, el cual es mayor que el nivel de significancia establecido ($\alpha=0.05$). Esto significa que no hay suficiente evidencia estadística para confirmar la existencia de una relación entre el liderazgo educativo y los aspectos interpersonales y motivacionales del desempeño docente.

En consecuencia, se rechaza la hipótesis de investigación (H1), que planteaba que existe una relación entre las variables, y se acepta la hipótesis nula (Ho), la cual sostiene que no hay relación significativa entre estas dimensiones.

Por lo tanto, los resultados sugieren que el liderazgo directivo eficiente no se relaciona significativamente con los aspectos interpersonales y motivacionales del desempeño docente en el nivel secundario de la Institución Educativa Agroindustrial de Paucartambo, Pasco, 2024.

Estos hallazgos invitan a reflexionar sobre la posible influencia de otros factores contextuales, personales o institucionales que podrían estar afectando la dimensión de aspectos interpersonales y motivacionales, y que no necesariamente están vinculados al liderazgo educativo. Se recomienda realizar estudios complementarios para identificar dichas variables y analizar su impacto en el desempeño docente.

4.4. Discusión de resultados

Los resultados obtenidos evidencian una percepción positiva hacia el liderazgo del director y el desempeño docente en la Institución Educativa Agroindustrial de Paucartambo, Pasco. En cuanto al liderazgo educativo, el 37.5% de los docentes calificó al director en el nivel "Bueno", mientras que el 62.5% lo ubicó en el nivel "Muy Bueno", reflejando una alta valoración de su desempeño. De manera complementaria, la autoevaluación del desempeño docente reveló que el 21.9% de los encuestados se ubicó en el nivel "Bueno", y el 78.1% en el nivel "Muy Bueno", lo que denota una confianza significativa en sus propias competencias profesionales.

No obstante, es relevante considerar que las diferencias en los métodos de evaluación, donde se utilizó un instrumento externo para evaluar el liderazgo y una autoevaluación para medir el desempeño docente, podrían haber introducido elementos de subjetividad en los resultados. Esto resalta la necesidad de analizar cuidadosamente el contexto y las dinámicas particulares de cada evaluación al interpretar los hallazgos.

El análisis de correlación, realizado mediante el coeficiente Rho de Spearman, evidenció una relación positiva baja ($r=0.382^*$) entre el liderazgo educativo y el

desempeño docente, con un valor $p=0.031$, inferior al nivel de significancia establecido ($\alpha=0.05$). Este resultado permitió rechazar la hipótesis nula, confirmando una relación estadísticamente significativa entre ambas variables. Sin embargo, la baja intensidad de la correlación sugiere la influencia de otros factores, lo que subraya la necesidad de profundizar en investigaciones que identifiquen elementos adicionales que impacten en el desempeño profesional docente.

Por otra parte, el análisis de la correlación entre el liderazgo educativo y la dimensión de conocimiento y competencia profesional del desempeño docente mostró una relación positiva moderada ($r=0.445^*$), con un valor $p=0.011$, también inferior al nivel de significancia ($\alpha=0.05$). Este hallazgo permitió confirmar la existencia de una relación significativa, destacando que un liderazgo educativo eficiente influye favorablemente en esta dimensión. En este sentido, resulta crucial fortalecer las capacidades de liderazgo directivo para mejorar la calidad educativa, especialmente en el desarrollo de competencias profesionales docentes.

En contraste, la correlación entre el liderazgo educativo y la dimensión de práctica pedagógica y gestión del aula en el desempeño docente mostró una relación positiva débil ($r=0.217$), con un valor $p=0.233$ que superó el nivel de significancia establecido. Esto llevó al rechazo de la hipótesis de investigación (H1) y a la aceptación de la hipótesis nula (H_0), concluyendo que no existe evidencia estadística de una relación significativa entre estas variables. Este resultado sugiere que otros factores, más allá del liderazgo educativo, podrían estar afectando la práctica pedagógica y la gestión del aula, justificando así la necesidad de investigaciones adicionales.

Finalmente, el análisis de la correlación entre el liderazgo educativo y la dimensión de aspectos interpersonales y motivacionales del desempeño docente también evidenció una correlación positiva débil ($\rho=0.136$), con un valor $p=0.456$,

superior al nivel de significancia establecido. En consecuencia, se rechazó la hipótesis alternativa, confirmando la ausencia de una relación significativa entre estas variables. Este hallazgo refuerza la hipótesis de que otros factores no contemplados en el estudio podrían estar influyendo en esta dimensión, lo que enfatiza la importancia de realizar estudios más integrales en el futuro.

En síntesis, aunque los resultados confirman la influencia del liderazgo educativo en algunas dimensiones específicas del desempeño docente, también revelan la necesidad de abordar otros factores que podrían estar incidiendo de manera significativa en la práctica profesional y la calidad educativa en la institución.

En estudios similares Gonzales (2023) concluyó que, aunque el liderazgo directivo influye positivamente en estos aspectos, en la Unidad Educativa San Pedro de Vilcabamba su debilidad limita la calidad educativa; por ello, propone estrategias como el liderazgo compartido y el desarrollo profesional. De manera similar, Grisales (2020) halló que el liderazgo directivo afecta significativamente tanto el desempeño docente como el aprendizaje de los estudiantes; sin embargo, observó un predominio del liderazgo *laissez-faire*, abogando por fortalecer estilos democráticos para promover una educación integral. En esta línea, Orellana (2019) identificó que el liderazgo transformacional, especialmente en su dimensión de consideración individual, mejora notablemente el desempeño docente en colegios adventistas de El Salvador, destacando que los líderes con más de siete años de experiencia ejercen una influencia más positiva. Por otro lado, Ramírez (2023) demostró una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en Yurimaguas ($r = 0,436$), aunque advirtió que este no impacta de manera relevante en los aspectos emocionales e interpersonales. Torres (2023), al analizar la I.E. N.º 88389, encontró un predominio del liderazgo autoritario junto con un desempeño docente elevado, reportando además una correlación positiva

entre ambas variables ($r = 0,521$). Asimismo, Barboza (2023) destacó una alta correlación entre el liderazgo y el desempeño docente ($r = 0,715$), subrayando la importancia de metas claras y la asignación adecuada de recursos en el trabajo pedagógico. De forma complementaria, Berrospi (2022) confirmó una correlación significativa entre liderazgo y desempeño docente en Ucayali, evidenciando que los estilos autoritario, consultivo y participativo tienen un impacto positivo. Finalmente, Ferruzo (2019) encontró una relación significativa entre liderazgo directivo, calidad de gestión educativa y desempeño docente en la I.E. Emblemática “Daniel Alcides Carrión” de Pasco, resaltando la influencia favorable de un liderazgo efectivo. En conjunto, estas investigaciones coinciden en destacar que el liderazgo directivo es un factor clave para optimizar la práctica docente y alcanzar una educación de mayor calidad.

CONCLUSIONES

Objetivo general

El análisis de correlación mediante el coeficiente Rho de Spearman arrojó una relación positiva de baja intensidad ($r=0.382^*$), con un valor $p=0.031$, menor al nivel de significancia establecido ($\alpha=0.05$). Estos resultados permitieron rechazar la hipótesis nula y confirmar la existencia de una relación estadísticamente significativa entre el Liderazgo Educativo y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Agroindustrial de Paucartambo, Pasco, 2024.

Objetivos específicos:

1. Los hallazgos del estudio revelan una percepción mayoritariamente favorable hacia el liderazgo del director y el desempeño docente. En relación con el Liderazgo Educativo, el 37.5% de los docentes evaluó al director en el nivel "Bueno", mientras que el 62.5% lo calificó como "Muy Bueno", evidenciando una alta valoración de su desempeño. Por su parte, la autoevaluación del Desempeño Docente indicó que el 21.9% de los participantes se posicionó en el nivel "Bueno", y el 78.1% en el nivel "Muy Bueno", lo que refleja una alta autoconfianza en sus competencias profesionales.
2. El análisis de correlación, basado en el coeficiente Rho de Spearman, evidenció una relación positiva moderada ($r=0.445^*$) entre el Liderazgo Educativo y la Dimensión de Conocimiento y Competencia Profesional del Desempeño Docente, con un valor $p=0.011$, inferior al nivel de significancia establecido ($\alpha=0.05$). Este resultado permitió rechazar la hipótesis nula y confirmar la existencia de una relación estadísticamente significativa entre ambas variables. Los hallazgos resaltan que un liderazgo educativo eficaz tiene un impacto positivo en el desarrollo del conocimiento y las competencias profesionales de los docentes, enfatizando la necesidad de fortalecer las capacidades de liderazgo como estrategia clave para mejorar la calidad educativa.

3. El análisis de correlación con el coeficiente Rho de Spearman mostró una correlación positiva débil ($r=0.217$) entre el Liderazgo Educativo y la Dimensión Práctica Pedagógica y Gestión del Aula en el Desempeño Docente, con un valor $p=0.233$, superior al nivel de significancia ($\alpha=0.05$). Esto indica la ausencia de evidencia estadística para una relación significativa, lo que llevó a aceptar la hipótesis nula (H_0). Se concluye que el liderazgo directivo no está relacionado con esta dimensión del desempeño docente en la Institución Educativa Agroindustrial de Paucartambo, Pasco, en 2024. Este resultado sugiere la influencia de factores externos al liderazgo educativo, justificando la necesidad de investigaciones adicionales.
4. El análisis con Rho de Spearman mostró una correlación positiva débil ($\rho=0.136$) entre el Liderazgo Educativo y los Aspectos Interpersonales y Motivacionales del Desempeño Docente ($p=0.456 > \alpha=0.05$). Que permitió rechazar la hipótesis alternativa (H_1), aceptando la hipótesis nula (H_0) concluyendo que el liderazgo directivo eficiente no se relaciona con el buen desempeño docente en el nivel secundario en la dimensión Aspectos Interpersonales y Motivacionales en la I.E. Agroindustrial de Paucartambo, Pasco 2024.

RECOMENDACIONES

Recomendaciones para la institución educativa

- Implementar un sistema de evaluación integral del liderazgo directivo: Diseñar e implementar herramientas de evaluación periódicas que permitan identificar fortalezas y áreas de mejora en la gestión directiva, alineadas con los objetivos educativos institucionales.
- Fortalecer la comunicación entre directivos y docentes: Establecer espacios regulares para el diálogo y retroalimentación mutua, con el propósito de mejorar la cohesión del equipo docente y garantizar la alineación con las metas institucionales.

Recomendaciones para docentes

- Participar activamente en programas de formación continua: Promover la capacitación docente con énfasis en liderazgo compartido y desarrollo profesional, fomentando un desempeño alineado con las estrategias directivas.
- Colaborar en la planificación y toma de decisiones escolares: Integrar a los docentes en procesos participativos que refuercen su compromiso con los objetivos institucionales y potencien el impacto del liderazgo directivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Babaresco; Aura. (2013). *Proceso Metodológico de Investigación* (6ta. Edic). Impreso Internacional.
- Banco Interamericano de Desarrollo BID. (2020). *El estado del liderazgo educativo en América Latina y el Caribe*. BID.
- Barboza, Ananías. (2023). *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Cortegana, Celendín—Cajamarca 2023 (Tesis de Maestría)*. Universidad César Vallejo.
- Berrosapi, Sonia. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL de Coronel Portillo, del distrito de Yarinacocha zona urbana, Ucayali, 2021 (Tesis de Maestría)* [Universidad Nacional de Ucayali]. <https://repositorio.unu.edu.pe/items/12da1980-e310-454a-ad9b-e5b51a86edd7>
- Bolivar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora. Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 9(2), 9-33. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-112>
- Carrasco Galán, M. J., & Prieto Ursúa, M. (2016). Skinner, contribuciones del conductismo a la educación. *Padres y Maestros. Publicación de la Facultad de Ciencias Humanas y Sociales*, 0(367), 77. <https://doi.org/10.14422/pym.i367.y2016.014>
- Carreño, Daniela, & Croda, Gabriela. (2021). Revisión teórica de los modelos de liderazgo educativo. *Revista Digital A&H*, 7(13), 161 178.
- Chiavenato, Idalberto. (2009). *Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones* (2da.). McGraw-Hill. <http://148.202.167.116:8080/jspui/handle/123456789/2873>

- Cuesta, O., & Moreno Mosquera, E. (2021). El concepto de liderazgo en los espacios educativos: Alcances y límites de un término elástico. *Sophia*, 17(1), e1010. <https://doi.org/10.18634/sophiaj.17v.1i.1010>
- Dimitrijević, M. (2023a). THEORETICAL CONCEPT OF LEADERSHIP STYLES IN CONTEMPORARY EDUCATION. *FACTA UNIVERSITATIS*, 7(1), 201-211. <https://doi.org/10.22190/FUTLTE221116020D>
- Dimitrijević, M. (2023b). Theoretical concept of leadership styles in contemporary education. *Facta Universitatis, Series: Teaching, Learning and Teacher Education*, 7(1), 201-211. <https://doi.org/10.22190/FUTLTE221116020D>
- Duarte Ramírez, F. M. (2021a). Liderazgo educativo en el siglo XXI. *Revista Digital de Investigación y Postgrado*, 1(2). <https://doi.org/10.59654/redip.v1i2.13>
- Duarte Ramírez, F. M. (2021b). Liderazgo educativo en el siglo XXI. *Revista Digital de Investigación y Postgrado*, 1(2). <https://doi.org/10.59654/redip.v1i2.13>
- Ferruzo, Pablo. (2019). *Liderazgo del director, calidad de gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión” – Pasco (Tesis Posgrado)* [Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1530/1/T026_04015309_M.pdf
- Flessa, J., Bramwell, D., Fernandez, M., & Weinstein, J. (2018). School leadership in Latin America 2000–2016. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(2), 182-206. <https://doi.org/10.1177/1741143217717277>
- Gálvez Suarez, E., & Milla Toro, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407. <https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Gonzales, Rosa. (2023). *Liderazgo del directivo y su incidencia en los resultados de la gestión administrativa de la Unidad Educativa San Pedro de Vilcabamba periodo lectivo*

2022-2023. (Tesis Maestría) [Universidad Nacional de Loja].
<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/28013>

Granados López, H., & García Zuluaga, C. L. (2016). El modelo de aprendizaje experiencial como alternativa para mejorar el proceso de aprendizaje en el aula. *ÁNFORA*, 23(41), 37-54. <https://doi.org/10.30854/anf.v23.n41.2016.140>

Grisales, Juan de Dios. (2020). *Liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas oficiales (IEO) del municipio de El Guamo Bolívar* (Tesis de Maestría) [Universidad Tecnológica de Bolívar].
<https://repositorio.utb.edu.co/handle/20.500.12585/11555>

Gutierrez, Genoveva, Chaparro, Alicia, & Morales, Marcela. (2017). RESILIENCIA ESCOLAR: LIDERAZGO DIRECTIVO EN CONTEXTOS VULNERABLES. *TLATEMOANI*, 24, 55-70.

Hadijah, Nantale. (2024). The Impact of Leadership Styles on Teacher Performance. *RESEARCH INVENTION JOURNAL OF LAW, COMMUNICATION AND LANGUAGES*, 4(1), 13-18. <https://doi.org/10.59298/RIJLCL/2024/411318>

Harefa, A. R., Sitanggang, N., & Nainggolan, E. (2022). The Influence of Transformational Leadership on Teaching Performance and Subjective Well-being of Lecturers. *Indonesian Journal Of Educational Research and Review*, 5(3), 502-513. <https://doi.org/10.23887/ijerr.v5i3.54821>

Harris, A., Jones, M., & Ismail, N. (2022). Distributed leadership: Taking a retrospective and contemporary view of the evidence base. *School Leadership & Management*, 42(5), 438-456. <https://doi.org/10.1080/13632434.2022.2109620>

Jamali, A. R., Bhutto, A., Khaskhely, M., & Sethar, W. (2022). Impact of leadership styles on faculty performance: Moderating role of organizational culture in higher education. *Management Science Letters*, 12(1), 1-20. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.8.005>

- Kanya, N., Fathoni, A. B., & Ramdani, Z. (2021). Factors affecting teacher performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 10(4), 1462. <https://doi.org/10.11591/ijere.v10i4.21693>
- Kene, D., Kedir, H., Basha, G., & Dinsa, F. (2021). Effectiveness of Principals' Leadership Styles in School Improvement and Students' Academic Achievement in Government Secondary Schools of Oromia Regional State, Ethiopia. *Creative Education*, 12(11), 2535-2554. <https://doi.org/10.4236/ce.2021.1211190>
- Koontz, Harold, Weihrich, Heinz, & Cannice, Mark. (2012). *Administración. Una Perspectiva Global y Empresarial* (14a ed.). McGraw-Hill. https://www.academia.edu/14776670/Administracion_Una_Perspectiva_Global_y_Empresarial_14_edici_Koontz
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2008). Seven strong claims about successful school leadership. *School Leadership & Management*, 28(1), 27-42. <https://doi.org/10.1080/13632430701800060>
- León, Orfelio, & Montero, Ignacio. (2003). *Métodos de investigación en Psicología y Educación*. (3ra.). McGrawHill. <https://es.scribd.com/document/464428743/Leon-Montero-Metodos-de-investigacion-en-psicologia-y-educacion-pdf>
- León Pretel, R., & Gallardo Sáenz, Y. C. (2024). Influence of Transformational Leadership on Teaching Performance in a Peruvian Educational Institution. *Espergesia*, 11(1), e110103. <https://doi.org/10.18050/rev.espergesia.v11i1.2851>
- Mayasari, E. (2021). Principal leadership in improving teacher performance: Systematic literature review. *Journal of Advanced Islamic Educational Management*, 1(2), 51-56. <https://doi.org/10.24042/jaiem.v1i2.11497>
- MINEDU. (2020). *Primera Evaluación Extraordinaria del Desempeño Docente 2018. Nivel Inicial—Tramo I: Informe Nacional*. MINEDU.

https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11608009952Inf.Nacional_EDD-Extraordinaria-Tramo-I.pdf

Montes, J. A. D. (2021). El liderazgo educativo y/o pedagógico. Una revisión. *Revista Educativa Hekademos*, 31, 1-13.

OCDE. (2019). *TALIS 2018. Results: Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*. OECD Publishing.

Orellana, Kenny. (2019). *El liderazgo de la dirección y el desempeño docente en colegios adventistas de el Salvador (Tesis de Maestría)* [Universidad de Montemorelos]. <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/1105>

Ramírez, Renee. (2023). *Liderazgo directivo y desempeño de los docentes de la institución educativa “Jorge Alfonso Vásquez Reátegui” de Yurimaguas – 2020.(Tesis Maestría)* [Universidad de San Martín de Porres]. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/11882>

Rivera Medina, Y. D. C., & Aparicio Molina, C. (2020). Características de las prácticas de liderazgo pedagógico en programas de integración escolar que favorecen el trabajo colaborativo entre docentes. *Perspectiva Educacional*, 59(2), 27-44. <https://doi.org/10.4151/07189729-Vol.59-Iss.2-Art.1055>

Robinson, V. M. J., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2016). El Impacto del Liderazgo en los Resultados de los Estudiantes: Un Análisis de los Efectos Diferenciales de los Tipos de Liderazgo. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 12(4). <https://doi.org/10.15366/reice2014.12.4.001>

Rodríguez,. (1999). El legado de Vygotsky y de Piaget a la educación. *REVISTA LATINOAMERICANA DE PSICOLOGIA*, 31(3), 477-489.

- Rodríguez-Rey, R., & Cantero-García, M. (2020). Albert Bandura: Impacto en la educación de la teoría cognitiva social del aprendizaje. *Padres y Maestros / Journal of Parents and Teachers*, 384, 72-76. <https://doi.org/10.14422/pym.i384.y2020.011>
- Rosales-Eguía, M. A., Bullón-Solís, O., & Valero-Palomino, F. R. (2022). Liderazgo directivo en la educación básica de la región latinoamericana. *Puriq*, 4, e325. <https://doi.org/10.37073/puriq.4.325>
- Sánchez, Hugo, & Reyes, Carlos. (2015). *Metodología y Diseño en la Investigación Científica* (5ta.). Business Support Aneth SRL.
- Torres, Antonieta. (2023). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E N°88389 de Nuevo Chimbote 2018 (Tesis de Maestría)* [Universidad San Pedro]. <https://repositorio.usanpedro.edu.pe/items/17037b33-d9ee-4ffb-b03b-d8aa75df66ee>
- UNESCO. (2021). *Leadership in Crisis: Emerging Approaches and Challenges for Supporting School Leaders*. UNESCO.
- Wenstein, José & Muñoz, Gonzalo. (2020). Liderazgo en escuelas de alta complejidad sociocultural: Diez miradas. En *Ediciones Universidad Diego Portales* (1ra. Reimpresión). https://www.academia.edu/42129213/Liderazgo_en_escuelas_de_alta_complejidad_socioeducativa_Diez_miradas
- Wicaksono, T., Hidayat Sutawijaya, A., C. Nawangsari, L., & Aima, M. H. (2020). The Influence of Transformational Leadership and Motivation on Teachers Performance. *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*, 5(12), 716-721. <https://doi.org/10.36348/sjhss.2020.v05i12.001>

ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos de recolección de datos
Cuestionario de Escala Likert para Evaluar el Liderazgo Educativo.

Aplicado a docentes de la muestra de estudio

Objetivo: Evaluar la efectividad del liderazgo educativo del director orientado a promover la mejora continua en la institución educativa.

Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con el liderazgo del director. Por favor, indique su nivel de acuerdo con cada una de ellas utilizando la siguiente escala:

- **Nunca:** La afirmación no se ajusta en absoluto a la realidad.
- **Ocasionalmente:** La afirmación es cuando sucede en momentos esporádicos.
- **A veces:** La afirmación se ajusta en parte a la realidad.
- **Casi siempre:** La afirmación se ajusta en gran medida a la realidad.
- **Siempre:** La afirmación se ajusta completamente a la realidad.

N°	ÍTEMES	ESCALA DE VALORACIÓN				
		Nunca	Ocasionalmente	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Dimensión Estratégica y de Gestión						
	Visión y Misión					
1	El director comunica claramente la visión y misión institucional a toda la comunidad educativa					
2	El director alinea los objetivos institucionales con la visión y misión establecidas					
3	El director promueve actividades que reflejan y refuerzan la visión y misión institucional					
	Gestión del Cambio					
4	El director implementa innovaciones educativas de manera planificada y sistemática					
5	El director capacita al personal en el uso de nuevas tecnologías y metodologías					
6	El director evalúa la efectividad de los cambios implementados					
	Gestión de Recursos					
7	El director distribuye el presupuesto de manera eficiente según las necesidades institucionales					
8	El director optimiza el uso de la infraestructura y recursos materiales					
9	El director gestiona efectivamente el desarrollo profesional del personal					

	Evaluación y Mejora Continua					
10	El director utiliza indicadores objetivos para evaluar el desempeño institucional					
11	El director implementa planes de mejora basados en evidencias y resultados					
12	El director realiza seguimiento sistemático a los procesos de mejora implementados					
	Dimensión Relacional y de Comunicación					
	Comunicación Efectiva					
13	El director transmite información de manera clara y oportuna a toda la comunidad educativa					
14	El director mantiene canales de comunicación abiertos y accesibles					
15	El director escucha activamente las opiniones y sugerencias de los demás					
	Colaboración y Trabajo en Equipo					
16	El director promueve el trabajo colaborativo entre docentes					
17	El director fomenta la participación activa en la toma de decisiones					
18	El director reconoce y valora los aportes del equipo					
	Inclusión y Diversidad					
19	El director implementa políticas que promueven la inclusión					
20	El director fomenta el respeto por las diferencias culturales y personales					
21	El director asegura la participación equitativa de todos los miembros					
	Ética y Responsabilidad					
22	El director actúa con transparencia en la gestión escolar					
23	El director toma decisiones justas y equitativas					
24	El director asume la responsabilidad de sus acciones y decisiones					
	Dimensión Pedagógica, Desarrollo Profesional y Relación con la Comunidad					
	Desarrollo Profesional					
25	El director promueve programas de capacitación alineados con las necesidades docentes					
26	El director facilita espacios para el intercambio de experiencias pedagógicas					
27	El director implementa un sistema de mentoría y acompañamiento docente					
28	El director evalúa el impacto de las capacitaciones en la práctica docente					
	Innovación y Creatividad					
29	El director impulsa la implementación de metodologías pedagógicas innovadoras					
30	El director promueve el uso efectivo de tecnologías educativas					
31	El director fomenta proyectos educativos innovadores					
32	El director evalúa la efectividad de las innovaciones implementadas					
	Relación con la Comunidad					

33	El director establece alianzas estratégicas con instituciones locales					
34	El director promueve la participación en eventos comunitarios					
35	El director gestiona proyectos colaborativos con otras instituciones					
36	El director mantiene una comunicación efectiva con los actores comunitarios					

Anexo 2

Cuestionario de Escala Likert para Evaluar el Desempeño Docente.

Aplicado a docentes de la muestra de estudio

Objetivo: Evaluar el nivel de desempeño docente en sus labores académicas en la institución Educativa que presta sus servicios profesionales.

Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su desempeño docente. Por favor, indique su nivel de acuerdo con cada una de ellas utilizando la siguiente escala:

- **Nunca:** La afirmación no se ajusta en absoluto a la realidad.
- **Ocasionalmente:** La afirmación es cuando sucede en momentos esporádicos.
- **A veces:** La afirmación se ajusta en parte a la realidad.
- **Casi siempre:** La afirmación se ajusta en gran medida a la realidad.
- **Siempre:** La afirmación se ajusta completamente a la realidad.

N°	ÍTEMES	ESCALA DE VALORACIÓN				
		Nunca	Opcionalmente	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Dimensión: Conocimiento y Competencia Profesional						
	Conocimiento del Contenido					
1	Demuestro dominio actualizado de los conceptos fundamentales de mi área de enseñanza					
2	Relaciono los contenidos de mi asignatura con otras áreas del conocimiento					
3	Ejemplifico los contenidos teóricos con situaciones prácticas y contextualizadas					
4	Respondo con precisión las dudas académicas de mis estudiantes					
5	Identifico y corrijo errores conceptuales en el aprendizaje de mis estudiantes					
6	Adapto el contenido según el nivel de comprensión de mis estudiantes					
7	Utilizo un vocabulario técnico apropiado y lo explico cuando es necesario					
	Desarrollo Profesional					
8	Participo en cursos, talleres o seminarios para actualizar mis conocimientos					
9	Incorporo nuevas metodologías y recursos tecnológicos en mi práctica docente					
10	Comparto experiencias y conocimientos con otros docentes					
11	Leo regularmente publicaciones académicas relacionadas con mi área de enseñanza					

12	Reflexiono sistemáticamente sobre mi práctica docente para mejorarla					
13	Solicito retroalimentación de mis estudiantes para mejorar mi desempeño					
14	Participo en proyectos de investigación o innovación educativa					
Dimensión: Práctica Pedagógica y Gestión del Aula						
	Habilidades Pedagógicas					
15	Planifico mis sesiones de clase estableciendo objetivos claros y alcanzables					
16	Utilizo diversas estrategias metodológicas según las necesidades de aprendizaje					
17	Promuevo el pensamiento crítico y la resolución de problemas					
18	Fomento la participación activa de los estudiantes durante la clase					
19	Adapto las actividades considerando los diferentes estilos de aprendizaje					
20	Utilizo recursos didácticos variados y pertinentes para cada tema					
21	Relaciono los nuevos aprendizajes con los conocimientos previos					
22	Propicio el trabajo colaborativo entre los estudiantes					
	Gestión del Aula					
23	Establezco y mantengo normas claras de convivencia que favorecen el aprendizaje					
24	Organizo el espacio físico y los tiempos de clase de manera eficiente para maximizar el aprendizaje					
25	Manejo situaciones conflictivas en el aula de manera constructiva y oportuna					
	Evaluación y Retroalimentación					
26	Aplico diversos instrumentos de evaluación alineados con los objetivos de aprendizaje					
27	Proporciono retroalimentación específica y constructiva a los estudiantes sobre su desempeño					
28	Utilizo los resultados de las evaluaciones para ajustar mi práctica docente					
Dimensión: Aspectos Interpersonales y Motivacionales						
	Relaciones Interpersonales					
29	Mantengo una comunicación respetuosa y empática con mis estudiantes, fomentando un clima de confianza					
30	Colaboro activamente con mis colegas en proyectos y actividades educativas compartiendo experiencias y recursos					
31	Mantengo una comunicación efectiva y regular con los padres de familia sobre el progreso de sus hijos					
32	Promuevo la resolución constructiva de conflictos en el entorno educativo					
	Compromiso y Motivación					
33	Demuestro entusiasmo y pasión por la enseñanza en mi práctica diaria					

34	Me involucro en actividades extracurriculares que benefician a la comunidad educativa					
35	Mantengo altas expectativas sobre el potencial de aprendizaje de todos mis estudiantes					
36	Busco constantemente formas innovadoras de mejorar mi práctica docente					

Anexo 3. Procedimiento de validación y Confiabilidad

INFORME

A LA : Bach: Yoly Esther HERRERA PANEZ

FECHA : Cerro de Pasco, julio de 2024

DEL : Dr. Ulises ESPINOZA APOLINARIO

ASUNTO : **Validación de instrumentos de investigación**

En respuesta a su solicitud informo la evaluación detallada de los instrumentos de Liderazgo Educativo y Desempeño Docente, siguiendo los lineamientos establecidos para este tipo de proceso. Tras revisar y subsanar las observaciones planteadas con el objetivo de optimizar los instrumentos, me complace informar que **han sido aprobados**, al cumplir con los estándares técnicos requeridos en su estructura. Los resultados específicos de esta validación se presentan en las tablas que se detallan a continuación.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTOS:

INDICADORES	CRITERIOS
1. REDACCIÓN	Sí, está formulado con el lenguaje apropiado.
2. TERMINOLOGÍA APROPIADA	Sí, los términos usados están al nivel de la comprensión de los docentes de la muestra de estudio.
3. INTENCIONALIDAD	Sí, los ítems miden las variables propuestas

Basándome en lo anteriormente expuesto, que estableció que la aprobación de los instrumentos se definiría por una calificación en el tercio superior de la escala vigesimal, es decir, un rango de 16 a 20 puntos, como detallo a continuación.

Instrumento	Redacción	Terminología apropiada	Intencionalidad	Promedio
Liderazgo Educativo	18	18	18	18
Desempeño Docente	18	18	18	18

Resultado que otorgan los expertos a los instrumentos de Liderazgo Educativo y Desempeño Docente

Los resultados que se indican un promedio de 18 puntos del instrumento de Liderazgo Educativo y 18 puntos para el instrumento de Desempeño Docente, permiten determinar aprobado la validación de los instrumentos antes indicado para su aplicación.

Sin otro particular, muy atentamente.



Dr. Ulises Espinoza Apolinario
Docente de la UNDAC

INFORME

A LA : Bach: Yoly Esther HERRERA PANEZ
FECHA : Cerro de Pasco, julio de 2024
DEL : Mg. Javier R. MINAYA LOVATÓN
ASUNTO : **Validación de instrumentos de investigación**

En respuesta a su solicitud informo la evaluación detallada de los instrumentos de Liderazgo Educativo y Desempeño Docente, siguiendo los lineamientos establecidos para este tipo de proceso. Tras revisar y subsanar las observaciones planteadas con el objetivo de optimizar los instrumentos, me complace informar que **han sido aprobados**, al cumplir con los estándares técnicos requeridos en su estructura. Los resultados específicos de esta validación se presentan en las tablas que se detallan a continuación.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTOS:

INDICADORES	CRITERIOS
1. REDACCIÓN	Sí, está formulado con el lenguaje apropiado.
2. TERMINOLOGÍA APROPIADA	Sí, los términos usados están al nivel de la comprensión de los docentes de la muestra de estudio.
3. INTENCIONALIDAD	Sí, los ítems miden las variables propuestas

Basándome en lo anteriormente expuesto, que estableció que la aprobación de los instrumentos se definiría por una calificación en el tercio superior de la escala vigesimal, es decir, un rango de 16 a 20 puntos, como detallo a continuación.

Instrumento	Redacción	Terminología apropiada	Intencionalidad	Promedio
Liderazgo Educativo	17	17	17	17
Desempeño Docente	17	17	17	17

Resultado que otorgan los expertos a los instrumentos de Liderazgo Educativo y Desempeño Docente

Los resultados que se indican un promedio de 17 puntos del instrumento de Liderazgo Educativo y 17 puntos para el instrumento de Desempeño Docente, permiten determinar aprobado la validación de los instrumentos antes indicado para su aplicación.

Sin otro particular, muy atentamente.

 Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion
EPPEP - SEDE TAMBAYACCA

Javier Raúl, MINAYA LOVATÓN

Mg. Javier R. MINAYA LOVATÓN
Docente de la UNDAC

INFORME

A LA : Bach: Yoly Esther HERRERA PANEZ
FECHA : Cerro de Pasco, julio de 2024
DEL : Dr. Dionicio LÓPEZ BASILIO
ASUNTO : **Validación de instrumentos de investigación**

En respuesta a su solicitud informo la evaluación detallada de los instrumentos de Liderazgo Educativo y Desempeño Docente, siguiendo los lineamientos establecidos para este tipo de proceso. Tras revisar y subsanar las observaciones planteadas con el objetivo de optimizar los instrumentos, me complace informar que **han sido aprobados**, al cumplir con los estándares técnicos requeridos en su estructura. Los resultados específicos de esta validación se presentan en las tablas que se detallan a continuación.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTOS:

INDICADORES	CRITERIOS
1. REDACCIÓN	Sí, está formulado con el lenguaje apropiado.
2. TERMINOLOGÍA APROPIADA	Sí, los términos usados están al nivel de la comprensión de los docentes de la muestra de estudio.
3. INTENCIONALIDAD	Sí, los ítems miden las variables propuestas

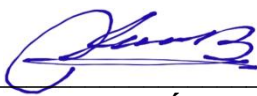
Basándome en lo anteriormente expuesto, que estableció que la aprobación de los instrumentos se definiría por una calificación en el tercio superior de la escala vigesimal, es decir, un rango de 16 a 20 puntos, como detallo a continuación.

Instrumento	Redacción	Terminología apropiada	Intencionalidad	Promedio
Liderazgo Educativo	18	18	18	18
Desempeño Docente	18	18	18	18

Resultado que otorgan los expertos a los instrumentos de Liderazgo Educativo y Desempeño Docente

Los resultados que se indican un promedio de 18 puntos del instrumento de Liderazgo Educativo y 18 puntos para el instrumento de Desempeño Docente, permiten determinar aprobado la validación de los instrumentos antes indicado para su aplicación.

Sin otro particular, muy atentamente.



Dr. Dionicio LÓPEZ BASILIO
Docente de la UNDAC

Anexo 4

MATRIZ DE PRUEBA PILTO

La matriz de la prueba piloto del instrumento de **Liderazgo Educativo** fue evaluada para determinar su confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.88. Este resultado indica que el instrumento presentó un alto nivel de confiabilidad, lo que validó su aplicación en el contexto de estudio.

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4
2	2	1	2	3	1	2	1	2	2	1	2	3	2	1	3	1	3	2	2	3	3	1	3	3
3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3
4	3	2	3	1	2	1	1	3	1	3	3	4	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	2	3
5	3	2	3	1	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2
6	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3
7	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3
8	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3
9	4	3	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
10	4	3	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	3	3	4	3

La matriz de la prueba piloto del instrumento de **Desempeño Docente** fue evaluada para determinar su confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.88. Este resultado indica que el instrumento presentó un alto nivel de confiabilidad, lo que validó su aplicación en el contexto de estudio.

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3
2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4
4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4
5	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	4	3
6	3	3	2	2	2	2	2	1	4	3	2	2	3	3	3
7	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3
8	3	2	3	2	2	3	1	4	3	2	4	2	3	3	3
9	2	3	3	2	2	2	2	4	3	1	2	2	2	4	3
10	3	2	3	2	2	3	3	3	4	2	4	3	4	4	3

Anexo: 5

Matriz de datos de la variable de Liderazgo Directivo

Nº Ord	Dimensión Estratégica y de Gestión												P	Dimensión Relacional y de Comunicación												P	Dimensión Pedagógica, Desarrollo Profesional y Relación con la Comunidad												P	P.T	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36			
1	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	3	50	5	4	5	3	4	3	4	5	4	3	4	5	49	5	4	5	4	3	3	5	4	5	4	5	4	51	150	
2	5	3	4	4	3	3	4	4	3	5	3	4	45	3	4	5	4	5	3	4	4	3	5	4	3	47	3	5	3	3	3	4	3	4	4	3	3	41	133		
3	3	5	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	42	4	3	4	3	4	5	3	3	4	4	5	5	47	4	4	3	4	3	4	5	4	3	3	5	3	45	133	
4	4	3	5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	44	3	5	4	4	3	5	4	3	5	4	5	49	3	4	5	2	3	5	5	3	4	3	4	4	45	138		
5	4	4	3	4	5	3	3	4	5	3	4	4	46	2	3	4	3	5	5	4	4	2	4	4	3	43	4	3	3	5	4	4	3	3	4	2	5	43	132		
6	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	49	5	4	5	4	4	4	3	5	4	3	4	5	50	5	4	3	5	3	4	5	4	5	3	5	4	50	149	
7	4	3	4	4	3	3	4	4	3	5	3	4	44	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	4	4	45	5	3	4	3	5	3	4	3	4	4	3	44	133		
8	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	48	5	3	4	3	4	4	5	3	5	4	5	3	48	4	3	5	4	3	4	5	5	4	2	4	5	48	144	
9	3	4	4	5	5	3	4	4	3	3	2	4	44	4	5	4	4	3	3	5	3	2	4	3	5	45	3	4	3	5	3	2	4	3	4	4	5	44	133		
10	4	4	5	4	3	3	4	4	3	5	4	4	47	5	5	4	3	3	5	4	3	5	3	4	4	47	4	5	4	5	3	4	3	5	4	4	5	4	50	144	
11	5	4	3	4	4	5	4	3	5	4	5	3	49	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	51	5	5	3	3	5	4	4	5	4	3	5	5	51	151	
12	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	5	4	43	3	4	5	4	3	2	3	3	4	3	5	3	42	3	5	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	45	130	
13	5	4	5	4	3	5	4	3	4	4	3	5	49	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	54	3	3	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	49	152	
14	4	4	5	5	2	3	3	4	3	4	3	4	45	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	43	4	3	3	5	3	5	4	3	3	4	5	3	45	133	
15	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	47	4	5	4	3	5	4	4	3	5	4	5	4	50	5	5	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	48	145	
16	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	52	5	4	5	3	4	3	5	5	4	3	4	4	49	5	4	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	50	151	
17	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	48	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	43	3	3	3	3	5	3	3	4	4	5	4	43	134		
18	5	4	3	5	4	4	3	5	5	4	5	5	52	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	52	3	4	5	3	5	3	5	4	3	5	3	4	48	152	
19	4	5	5	3	4	3	4	3	4	5	4	4	49	5	4	3	4	3	3	5	3	5	4	5	4	48	3	4	3	5	3	5	5	3	4	3	4	4	46	143	
20	5	3	4	4	5	3	3	4	5	3	3	4	46	4	3	4	3	5	5	4	3	5	4	5	4	49	3	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	5	52	147	
21	4	5	3	4	2	5	4	5	5	4	5	5	51	3	5	3	5	4	3	4	3	4	3	4	5	46	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4	5	3	49	146	
22	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	52	5	4	5	4	3	5	3	4	4	3	5	3	48	3	3	4	3	2	3	3	3	5	4	4	2	39	139	
23	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	54	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	52	5	3	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4	50	156
24	5	4	5	4	3	3	5	4	5	4	5	4	51	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	3	50	5	4	5	3	4	4	3	4	5	4	3	4	5	49	150
25	3	5	5	3	3	3	4	3	4	4	3	4	44	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	44	3	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	46	134
26	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	5	4	46	3	5	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	43	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	50	139	
27	3	4	5	2	3	5	5	3	4	3	4	4	45	4	3	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	44	3	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5	49	138	
28	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	3	43	4	4	3	4	5	3	4	3	3	4	4	44	5	3	4	3	5	5	4	4	3	4	4	3	4	47	134	
29	5	4	3	5	3	4	5	4	5	3	5	4	50	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	49	5	4	5	4	4	4	3	5	4	3	4	5	50	149		
30	5	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	5	44	4	3	4	4	3	3	4	4	3	5	4	44	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	46	134	
31	4	3	5	4	3	4	5	5	4	2	4	5	48	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	48	5	3	4	3	4	4	5	3	5	4	5	3	48	144	
32	3	4	3	5	3	5	2	3	4	4	4	5	45	3	4	4	5	2	3	4	4	3	5	4	44	4	5	4	4	3	3	5	3	2	4	3	5	45	133		

Matriz de datos de la variable de Desempeño Docente

Nº Ord	Conocimiento y Competencia Profesional														P	Práctica Pedagógica y Gestión del Aula														P	Aspectos Interpersonales y Motivacionales												P	P.T
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		29	30	31	32	33	34	35	36						
1	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	3	5	4	59	5	4	5	3	4	3	5	5	4	5	4	5	5	3	60	3	4	5	4	3	5	5	4	3	33	152			
2	5	3	4	4	3	3	4	4	3	5	3	5	3	4	52	3	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	56	3	4	3	3	3	3	4	3	26	134					
3	3	5	3	5	4	4	3	3	5	4	3	3	3	5	53	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	63	4	4	5	4	3	4	5	3	32	144					
4	4	3	5	3	3	3	4	3	4	5	3	4	5	3	52	3	5	4	4	3	4	5	3	5	4	3	4	4	54	3	4	5	5	3	2	4	2	28	134					
5	4	5	4	5	5	3	3	4	2	3	5	4	4	4	55	5	3	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	60	4	3	3	5	4	4	5	3	31	146					
6	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	59	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	62	5	4	3	5	3	4	4	4	32	153					
7	4	5	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	3	4	55	4	4	5	4	4	5	3	4	5	3	4	3	5	4	57	3	5	4	3	5	3	4	5	32	144				
8	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	3	5	4	5	59	5	3	4	3	4	4	5	3	5	4	5	5	5	60	4	3	5	4	3	4	5	5	33	152					
9	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	3	4	3	3	57	4	5	4	4	3	5	5	3	4	3	3	4	3	53	3	4	5	5	3	5	4	5	34	144					
10	4	4	5	4	3	5	4	4	5	3	5	4	4	5	59	3	5	4	3	3	5	4	5	5	3	5	4	3	56	4	5	4	5	4	4	5	4	35	150					
11	5	4	3	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	61	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	61	5	3	5	3	5	4	4	5	34	156					
12	5	3	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	58	3	4	5	4	5	5	3	4	3	5	5	3	4	58	3	5	4	3	5	3	4	4	5	32	148				
13	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	3	5	4	5	60	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	61	5	3	5	4	3	5	4	3	34	155					
14	4	4	5	5	3	3	4	3	4	3	5	3	3	3	54	4	4	4	5	3	3	5	3	4	5	3	4	3	55	4	3	5	5	3	5	4	3	32	141					
15	5	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	54	4	3	5	3	4	4	5	5	3	5	4	4	4	57	3	3	4	5	3	4	5	4	31	142					
16	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	61	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	3	5	3	56	5	4	3	4	5	3	4	4	33	150					
17	5	3	4	4	4	5	4	5	5	3	5	4	5	5	60	4	4	5	4	3	4	3	5	3	4	5	4	5	57	3	5	5	3	5	3	5	3	32	149					
18	5	4	3	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	60	5	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	59	5	4	3	5	5	3	5	3	33	152					
19	4	5	5	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	57	4	4	3	4	3	5	3	2	4	5	3	4	5	54	3	4	3	2	3	2	2	2	21	132					
20	5	3	4	4	5	3	5	4	5	3	5	4	4	5	59	4	3	4	3	5	4	3	5	5	5	4	4	3	57	3	3	4	5	4	4	3	3	29	145					
21	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	57	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	52	3	2	4	3	2	4	3	24	133						
22	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	58	5	4	5	3	3	5	3	4	3	4	3	5	4	53	3	3	4	3	2	3	3	2	23	134					
23	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	64	3	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	59	2	3	1	4	4	3	3	23	146					
24	3	5	3	5	4	4	4	3	5	4	3	5	4	3	56	5	4	3	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	60	5	5	3	3	5	4	3	33	149						
25	4	3	5	3	3	3	4	5	4	3	5	4	5	3	54	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	60	4	4	5	4	3	4	5	3	32	146					
26	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	50	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	56	3	4	5	2	3	2	4	4	27	133					
27	4	3	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	61	4	4	5	5	3	3	4	5	3	5	3	5	3	58	4	5	3	5	4	4	5	3	33	152					
28	3	3	4	4	3	5	5	3	5	4	3	5	4	3	54	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	60	5	4	5	3	5	4	4	4	34	148					
29	4	4	3	4	4	3	4	5	3	5	4	3	4	3	53	3	5	3	5	4	4	5	3	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	36	148						
30	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	59	4	3	5	3	5	3	4	3	4	5	3	4	3	52	5	4	5	4	5	5	3	4	35	146					
31	3	4	3	4	5	3	3	4	4	3	5	4	3	3	51	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	52	3	4	4	3	4	5	5	3	31	134					
32	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	4	60	4	3	4	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	61	4	5	4	4	3	3	5	3	31	151					

Anexo 6

Matriz de datos de las variables Liderazgo Educativo y Desempeño Docente SPSS

[illegible]

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Eficiencia del liderazgo directivo para un buen desempeño docente en el nivel secundario de la I.E. Agroindustrial de Paucartambo, Pasco 2024

[illegible]

en la I.E. Agroindustrial de Paucartambo, Pasco 2024? -¿Cuál es la relación entre eficiencia del liderazgo directivo y el buen desempeño docente en el nivel secundario en la dimensión Práctica Pedagógica y Gestión del Aula en la I.E. Agroindustrial de Paucartambo, Pasco 2024? -¿Cuál es la relación entre eficiencia del liderazgo directivo y el buen desempeño docente en el nivel secundario en la dimensión Aspectos Interpersonales y Motivacionales en la I.E. Agroindustrial de Paucartambo, Pasco 2024?	-Determinación la relación entre eficiencia del liderazgo directivo y el buen desempeño docente en el nivel secundario en la dimensión Práctica Pedagógica y Gestión del Aula en la I.E. Agroindustrial de Paucartambo, Pasco 2024. -Determinar la relación entre eficiencia del liderazgo directivo y el buen desempeño docente en el nivel secundario en la dimensión Aspectos Interpersonales y Motivacionales en la I.E. Agroindustrial de Paucartambo, Pasco 2024.				-Práctica Pedagógica y Gestión del Aula -Aspectos Interpersonales y Motivacionales	
---	---	--	--	--	--	--