

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

FACULTAD DE EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN



TESIS

LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 56105 INDEPENDENCIA AMERICANA CANAS - CUSCO, 2024

PRESENTADA POR:

Br. BRAYAN CRISTOPHER TTITO CHIRINOS

Br. HEIDY SONIA JOHANA CCAHUANA
VILLACORTA

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADO(A) EN EDUCACIÓN:
ESPECIALIDAD EDUCACIÓN PRIMARIA**

ASESOR:

Dr. FREDDY FRANK GONZALES QUISPE

CUSCO – PERÚ

2025



Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

INFORME DE SIMILITUD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-321-2025-UNSAAC)

El que suscribe, el **Asesor** FREDDY FRANK GONZALES QUISPE
..... quien aplica el software de detección de similitud al
trabajo de investigación/tesis titulada: LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA 56105 INDEPENDENCIA AMERICANA CANAS - CUSCO, 2024
.....
.....

Presentado por: BRAYAN CRISTOPHER TTITO CHIRINOS DNI N° 76800971.....;
presentado por: HEIDY SONIA JOHANA CCAHUANA VILLACORTA DNI N°: 76469111
Para optar el título Profesional/Grado Académico de LICENCIADO(A) EN EDUCACIÓN:
ESPECIALIDAD EDUCACIÓN PRIMARIA
.....

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por⁰² veces, mediante el
Software de Similitud, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso del Sistema Detección de**
Similitud en la UNSAAC y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de⁹.....%.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No sobrepasa el porcentaje aceptado de similitud.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las subsanaciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, conforme al reglamento, quien a su vez eleva el informe al Vicerrectorado de Investigación para que tome las acciones correspondientes; Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de Asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto** las primeras páginas del reporte del Sistema de Detección de Similitud.

Cusco, 31 de MARZO de 2026.....


.....
Firma

Post firma FREDDY FRANK GONZALES QUISPE

Nro. de DNI..... 01344083.....

ORCID del Asesor..... 0000 - 0002 - 5821 - 5448.....

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema de Detección de Similitud: **oid:** 27259:572712982.....

BRAYAN CRISTOPHER TTITO CHIRINOS HEIDY SO... LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 56105 INDEPENDENCIA AMERICA...

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:572712982

131 páginas

Fecha de entrega

29 mar 2026, 5:03 p.m. GMT-5

26.113 palabras

Fecha de descarga

29 mar 2026, 5:14 p.m. GMT-5

153.007 caracteres

Nombre del archivo

TESIS REPOSITORIO.docx

Tamaño del archivo

6.7 MB

9% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...




Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Exclusiones

- ▶ N.º de fuentes excluidas

Fuentes principales

- 0%  Fuentes de Internet
- 9%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

A Dios por darme la vida, la fuerza y protección suficiente para poder culminar esta meta. A mis apreciados padres Willy y Sonia, por ofrecerme su amor, motivación, aliento, y apoyo incondicional mediante su soporte emocional y moral, y así poder alcanzar este logro. A mis hermanos Kevin y Daniela por estar presentes acompañándome en cada etapa de mi vida. A mis queridos estudiantes, por compartir su sonrisa y forjar en mí el aprecio hacia la docencia.

Brayan Cristopher

Al forjador de mi camino que es Dios. A mi querida madre, Sonia Villacorta Villena por su apoyo y amor incondicional durante el camino recorrido en todo este tiempo, y haber logrado mis metas. A mi padre Epifanio Ccahuana Arosquipa, quien me ayudo a comenzar este largo camino que hoy concluyo con sus consejos y sabiduría. Y ahora que está en el cielo elevo mi mayor agradecimiento porque en vida jamás dejó de acompañarme y hasta el último día de su vida lucho por verme profesional. A mis hermanos Kely, Harry, Erick y Liseth quienes estuvieron en los momentos difíciles para apoyarme siempre; así mismo a mis queridos sobrinos Joaquín, Elías, Sebastián, Gianmarco y Aron; quienes me dieron la fuerza de persistir en el logro de mi tesis. A mi amiga Griselda que estuvo siempre conmigo a pesar de los momentos buenos y malos con su lealtad y amistad sincera.

Heidy Sonia Johana

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos profundamente a Dios por darnos la fortaleza para seguir adelante, y a nuestras familias por su amor y apoyo en la culminación de este trabajo.

Extendemos nuestro agradecimiento a los docentes de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco – filial Canas, por compartir sus enseñanzas y contribuir a nuestra formación profesional. Un agradecimiento especial al Dr. Freddy Frank Gonzales Quispe por su asesoría constante durante el desarrollo de esta tesis.

Los tesistas

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN	x
ABSTRAC	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Ámbito de estudio: localización política y geográfica	1
1.2. Descripción de la realidad problemática	2
1.3. Formulación del problema	6
1.3.1 Problema general	6
1.3.2 Problemas específicos	6
1.4. Justificación de la investigación.....	7
1.5. Objetivos de la investigación	8
1.5.1 Objetivo general.....	8
1.5.2 Objetivos específicos	9
1.6. Delimitación y limitaciones de la investigación	9
CAPÍTULO II.....	10

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	10
2.1. Estado del arte de la investigación	10
2.2. Bases teóricas	13
2.2.1. Liderazgo	13
2.2.1.1. Liderazgo directivo	14
2.2.1.2. Prácticas asociadas al liderazgo escolar.....	16
2.2.1.3. Aspectos esenciales del liderazgo directivo.....	19
2.2.1.4. Características del líder pedagógico	20
2.2.1.5. Liderazgo educativo.....	21
2.2.1.6. Competencias del liderazgo de un director ideal	22
2.2.1.7. Dimensiones de liderazgo directivo.....	23
2.2.1.7.1. Estilo Autoritario Coercitivo.....	24
2.2.1.7.2. Estilo Autoritario Benevolente.....	24
2.2.1.7.3. Estilo consultivo.....	24
2.2.1.7.4. Estilo Participativo	25
2.2.1.8. Liderazgo Transformacional.....	25
2.2.1. Desempeño docente	25
2.2.2.1. Nueva visión de la profesión docente.....	29
2.2.2.2. Dimensiones de la profesión docente	31
2.2.2.3. Las dimensiones específicas de la docencia	33
2.2.2.4. Dimensiones de desempeño docente	35

2.2.2.4.1. Planificación del trabajo pedagógico.	35
2.2.2.4.2. Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje	36
2.2.2.4.3. Responsabilidades profesionales.....	37
2.2.2.4. Decreto Supremo	38
2.3. Marco conceptual	43
CAPÍTULO III.....	44
HIPÓTESIS Y VARIABLES	44
3.1. Hipótesis.....	44
3.1.1 Hipótesis general.....	44
3.1.2 Hipótesis específicas	44
3.2. Operacionalización de variables.....	45
CAPÍTULO IV.....	50
METODOLOGÍA.....	50
4.1. Tipo, nivel y diseño de investigación.....	50
4.2. Población y unidad de análisis	51
4.2.1 Población de estudio	51
4.2.2 Tamaño de muestra y técnica de selección de muestra.....	52
4.3. Técnicas de recolección de información	53
4.4. Técnicas de análisis e interpretación de la información.....	54
4.5. Técnicas para demostrarla verdad o falsedad de las hipótesis planteadas	54
CAPÍTULO V.....	55

RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN	55
5.1. Descriptores de baremación de variables	55
5.2. Resultados Descriptivos	57
5.2. Resultados inferenciales	72
5.3. Prueba de hipótesis	74
CAPÍTULO VI.....	86
DISCUSIÓN	86
CONCLUSIONES	90
SUGERENCIAS	95
BIBLIOGRAFÍA	98
ANEXOS	106
a. Matriz de consistencia.....	107
b. Otros.....	109

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Enfoques de aprendizaje.....	28
Tabla 2 Tamaño de muestra nivel primario	53
Tabla 3 Baremo de la variable liderazgo directivo	55
Tabla 4 Baremo de la variable desempeño docente.....	56
Tabla 5 Frecuencias del nivel de liderazgo directivo.....	57
Tabla 6 Frecuencias de las dimensiones de liderazgo directivo	59
Tabla 7 Frecuencias del nivel de desempeño docente	61
Tabla 8 Frecuencias de las dimensiones de la variable desempeño docente	63
Tabla 9 Frecuencias del nivel de liderazgo directivo y desempeño docente	65
Tabla 10 Frecuencias del nivel de liderazgo directivo y planificación del trabajo pedagógico	67
Tabla 11 Frecuencias del nivel de liderazgo directivo y gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje	69
Tabla 12 Frecuencias del nivel de liderazgo directivo y responsabilidades profesionales	70
Tabla 13 Prueba de normalidad de las variables.....	72
Tabla 14 Análisis de correlación entre liderazgo directivo y desempeño docente	74
Tabla 15 Análisis de correlación liderazgo directivo y planificación del trabajo pedagógico	76
Tabla 16 Análisis de correlación entre liderazgo directivo y gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje.....	78
Tabla 17 Análisis de correlación entre liderazgo directivo y responsabilidades profesionales	80

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Dimensiones específicas de la docencia.....	33
Figura 2 Marco de Buen Desempeño Docente	34
Figura 3 Frecuencias del nivel de liderazgo directivo	57
Figura 4 Frecuencias de las dimensiones de liderazgo directivo	59
Figura 5 Frecuencias del nivel de desempeño docente.....	61
Figura 6 Frecuencias de las dimensiones de la variable desempeño docente.....	63
Figura 7 Frecuencias del nivel de liderazgo directivo y desempeño docente.....	65
Figura 8 Frecuencias del nivel de liderazgo directivo y planificación del trabajo pedagógico	67
Figura 9 Frecuencias del nivel de liderazgo directivo y gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje	69
Figura 10 Frecuencias del nivel de liderazgo directivo y responsabilidades profesionales	71

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa 56105 Independencia Americana, ubicada en la provincia de Canas, región Cusco, durante el año 2024. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, orientado a analizar el grado de relación existente entre ambas variables dentro del contexto educativo institucional. La muestra estuvo conformada por 23 participantes, entre docentes y personal administrativo del nivel primario de la institución educativa, quienes participaron voluntariamente en el proceso de recolección de información. Para la obtención de los datos se emplearon dos cuestionarios estructurados: uno destinado a medir la variable liderazgo directivo y otro orientado a evaluar el desempeño docente en sus diferentes dimensiones. El diseño metodológico utilizado fue de tipo básico, nivel correlacional y diseño no experimental de corte transeccional, lo que permitió analizar las variables en un momento determinado sin manipularlas. El análisis estadístico se realizó mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman, con el propósito de determinar la relación existente entre las variables estudiadas. Los resultados obtenidos evidenciaron que no existe una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la muestra analizada, por lo que se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa planteada en la investigación.

Palabras Clave: Liderazgo, Desempeño, Docente, Institución, Director

ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the relationship between principal leadership and teacher performance at the Educational Institution 56105 Independencia Americana, located in the province of Canas, Cusco region, during the year 2024. The research was developed under a quantitative approach, aimed at analyzing the degree of relationship between these two variables within the institutional educational context. The sample consisted of 23 participants, including teachers and administrative staff from the primary level of the educational institution, who voluntarily participated in the data collection process. To obtain the data, two structured questionnaires were used: one designed to measure the principal leadership variable and the other to evaluate teacher performance in its different dimensions. The methodological design used was basic research, correlational level, and a non-experimental cross-sectional design, which allowed the variables to be analyzed at a specific point in time without manipulating them. The statistical analysis was carried out using the Spearman's Rho correlation coefficient, with the purpose of determining the relationship between the variables studied. The results showed that there is no statistically significant relationship between principal leadership and teacher performance in the analyzed sample; therefore, the null hypothesis was accepted and the alternative hypothesis was rejected in this research.

Keywords: Leadership, Performance, Teacher, Institution, Director

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente ha captado la atención de numerosos investigadores debido a su impacto directo en la calidad educativa. La institución educativa 56105 Independencia Americana Canas, ubicada en Cusco, no es una excepción. Este estudio se enfoca en analizar cómo el liderazgo ejercido por los directivos influye en el rendimiento de los docentes y, por ende, en los resultados educativos de los estudiantes. Escribimos con el propósito de aportar evidencia empírica que contribuya al desarrollo de estrategias efectivas de liderazgo que potencien la labor docente.

Este trabajo está dirigido a la comunidad educativa en general, incluyendo a directores, docentes, investigadores y formuladores de políticas educativas. Nuestro objetivo es proporcionar un análisis detallado y fundamentado que pueda servir de referencia para mejorar las prácticas de liderazgo y, por consiguiente, el desempeño docente. Al identificar las dinámicas y factores que influyen en esta relación, pretendemos ofrecer herramientas útiles para la toma de decisiones informadas en el ámbito educativo.

El problema central es ver la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa 56105 Independencia Americana Canas – Cusco. Nos preguntamos cómo las prácticas de liderazgo, la comunicación, la motivación y el apoyo institucional afectan el rendimiento de los docentes en la institución educativa 56105 Independencia Americana Canas. Este problema es relevante debido a que un liderazgo efectivo es crucial para crear un ambiente educativo positivo y productivo.

Los antecedentes de esta investigación incluyen estudios previos que han demostrado una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en diversas instituciones educativas. Investigaciones anteriores han identificado estilos de liderazgo específicos, como el liderazgo transformacional y el liderazgo instruccional, que tienen un

impacto positivo en el rendimiento de los docentes. Sin embargo, es necesario profundizar en cómo estos hallazgos se aplican en el contexto particular de la institución educativa en Cusco.

La importancia de este estudio para la comunidad científica radica en su potencial para enriquecer el conocimiento sobre las mejores prácticas de liderazgo en contextos educativos específicos. Al proporcionar evidencia empírica y contextualizada, esperamos contribuir a la formulación de políticas educativas más efectivas y a la implementación de estrategias de liderazgo que beneficien tanto a los docentes como a los estudiantes. Este estudio también busca llenar vacíos en la literatura existente y ofrecer una base sólida para futuras investigaciones en el campo de la educación.

Para ello, el trabajo de investigación se organiza de la siguiente manera.

Capítulo I: Aborda el diseño del problema que se planteó en la tesis, en que la descripción del contexto problemático, justificación, formulación y objetivos del problema planteado.

Capítulo II: Corresponde al desarrollo del marco teórico y conceptual, en la cual se realizaron las conceptualizaciones (bases teóricas) de la investigación, marco conceptual y antecedentes de investigaciones anteceditas a la presente investigación.

Capítulo III: Se refiere a la formulación de la hipótesis y variables, en donde se detalla las hipótesis elaboradas para la investigación y las variables que se utilizaron para el estudio.

Capítulo IV: Donde se encuentra la metodología de la investigación, en la cual está el espacio de tesis nivel, tipo de investigación, población de análisis y estudio, la muestra de la población en estudio, técnicas que se consideró para tomar la muestra, técnica de recolección de información, análisis e interpretación de los resultados obtenidos y técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas.

Capítulo V: Se desarrolló los resultados y discusión, donde se detalla el procesamiento, análisis e interpretación; prueba de hipótesis y la discusión de resultados.

Capítulo VI: Finalmente se expone las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. **Ámbito de estudio: localización política y geográfica**

El ámbito de estudio se sitúa en la provincia de Canas, en la región de Cusco, en el país de Perú. Canas es una provincia ubicada en el sureste del departamento de Cusco, en la vertiente oriental de los Andes peruanos. Geográficamente, se encuentra en una zona montañosa, caracterizada por valles interandinos y una topografía irregular.

La Institución Educativa 56105 Independencia Americana se ubica en el centro poblado de la provincia de Canas, rodeada de la riqueza natural y cultural de la región. Limita con Quispicanchi al norte, Espinar al este, Chumbivilcas al sur y Acomayo al oeste.

La localización política de Canas la ubica dentro del sistema administrativo peruano, con su capital provincial en la ciudad de Yanaoca. Esta provincia se divide en varios distritos, cada uno con su respectiva capital y un número variable de instituciones educativas que atienden a la población local.

El contexto geográfico y político de Canas – Cusco, influye en las características socioeconómicas y culturales de las instituciones educativas de la región, así como en los desafíos específicos que enfrentan en términos de acceso a recursos, infraestructura, y atención a la diversidad cultural y lingüística de la población estudiantil. La institución educativa 56105 Independencia Americana, está bajo la responsabilidad de la UGEL Canas. Esta relación con la UGEL puede influir en la implementación de políticas educativas, programas de apoyo y recursos pedagógicos disponibles para enriquecer el proceso educativo en la institución.



1.2. Descripción de la realidad problemática

A nivel internacional, el liderazgo directivo se ha identificado como un factor crítico en la mejora del desempeño docente y los resultados académicos. Según un estudio realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en 2020, se observó que el 70% de las mejoras en el desempeño escolar se pueden atribuir a prácticas efectivas de liderazgo educativo (OCDE, 2020). Este informe destaca la importancia de que los directores educativos adopten un liderazgo transformacional y participativo para optimizar el desempeño de los docentes y, por ende, el rendimiento de los estudiantes. A pesar de este reconocimiento global, aún persisten desafíos significativos en la implementación de estos enfoques en diferentes contextos educativos.

En el contexto nacional, Perú enfrenta desafíos notables en cuanto a la calidad del liderazgo directivo y su impacto en el desempeño docente. Según el informe del Ministerio de Educación del Perú (2022), el 60% de las instituciones educativas reportan problemas relacionados con la falta de formación y el liderazgo inadecuado por parte de los directores (Ministerio de Educación del Perú, 2022). Este informe revela que muchas instituciones educativas en Perú carecen de estrategias efectivas de liderazgo que promuevan la mejora

continúa en la práctica docente. Esto subraya la necesidad de investigar cómo el liderazgo directivo afecta el desempeño docente específicamente en el contexto peruano.

En el contexto educativo actual, la calidad del servicio educativo depende de múltiples factores, entre los cuales destacan el liderazgo directivo y el desempeño docente. El liderazgo ejercido por los directivos cumple un rol fundamental en la gestión institucional, ya que orienta los procesos pedagógicos, promueve el trabajo colaborativo y establece lineamientos para el desarrollo de la práctica docente. Por su parte, el desempeño docente constituye un elemento clave en la mejora de los aprendizajes, dado que involucra la planificación pedagógica, la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como el cumplimiento de responsabilidades profesionales dentro de la institución educativa.

En el ámbito nacional y regional, diversos estudios han señalado que la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente no siempre se presenta de manera directa o significativa, debido a la intervención de múltiples factores adicionales, tales como la formación profesional, la experiencia docente, la motivación laboral, el clima organizacional y las condiciones institucionales. Esta situación evidencia la complejidad del fenómeno educativo y la necesidad de analizar dichas variables dentro de contextos específicos.

En la Institución Educativa N.º 56105 Independencia Americana, nivel primaria de Canas – Cusco, se observa que, a pesar de contar con una gestión directiva que desarrolla funciones de organización, supervisión y acompañamiento pedagógico, el desempeño docente presenta características que podrían estar influenciadas por factores diversos, no necesariamente vinculados de manera directa con el liderazgo directivo. En este contexto, no se cuenta con evidencia empírica suficiente que permita determinar si existe o no una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, así como con sus

dimensiones específicas: planificación del trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje y responsabilidades profesionales.

Por lo tanto, surge la necesidad de investigar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa mencionada, con la finalidad de generar evidencia científica que contribuya a comprender la dinámica entre estas variables y permita orientar futuras acciones de mejora en la gestión educativa.

A nivel regional, en Cusco, los estudios revelan que el liderazgo directivo en las instituciones educativas también enfrenta desafíos significativos. Un análisis realizado por la Dirección Regional de Educación de Cusco en 2023 mostró que el 55% de los docentes consideran que el liderazgo de sus directores no está alineado con las mejores prácticas pedagógicas, lo que afecta negativamente su desempeño (Dirección Regional de Educación de Cusco, 2023). Este dato indica una brecha importante en la capacidad de los directores para implementar estrategias efectivas que mejoren la calidad educativa en la región. La Institución Educativa 56105 Independencia Americana, ubicada en esta región, no es ajena a estos problemas y enfrenta la necesidad urgente de abordar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente.

La Institución Educativa 56105 Independencia Americana, Nivel Primaria, ubicada en la provincia de Canas, Cusco, enfrenta diversos desafíos relacionados con el liderazgo directivo y el desempeño docente en el contexto bilingüe. Según la información obtenida de los informes de la institución, se ha identificado que los procesos de enseñanza y aprendizaje no son eficaces debido a la falta de un liderazgo directivo fuerte y comprometido. El director, Blas Ccanchi Huilca y el subdirector, Ismael Catunta Tupayachi no cuentan con una planificación estratégica clara que oriente la mejora continua de los procesos pedagógicos, especialmente en el manejo de las dos lenguas, lo que es esencial en un entorno bilingüe.

Además, la falta de seguimiento a las actividades académicas y la descoordinación entre los docentes dificultan la mejora en el desempeño de los estudiantes. Esto ha generado un ambiente educativo con pocos resultados positivos y un bajo rendimiento de los estudiantes, particularmente en el aprendizaje de ambas lenguas. El problema radica en la falta de liderazgo directivo, la ausencia de una adecuada planificación del trabajo pedagógico bilingüe, la ineficaz gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje, y la falta de responsabilidad de algunos profesionales dentro del ámbito educativo. La falta de formación y apoyo a los directores en cuanto a habilidades de gestión y liderazgo, especialmente en el contexto de una institución bilingüe, impide que puedan implementar estrategias efectivas para mejorar la calidad educativa. Esto se refleja en el bajo rendimiento de los docentes, quienes no cuentan con las herramientas necesarias para brindar una enseñanza de calidad en ambas lenguas. Además, la desorganización y la falta de seguimiento contribuyen a que los estudiantes no alcancen los niveles de aprendizaje esperados, especialmente en cuanto al dominio de las lenguas y la integración cultural. Las consecuencias de esta situación son graves tanto para los docentes como para los estudiantes en esta Institución Educativa primaria 56105 Independencia Americana. La falta de un liderazgo efectivo genera desorganización y desmotivación en los docentes, lo que repercute directamente en la calidad de la enseñanza, especialmente en un entorno bilingüe donde la integración de dos lenguas y culturas requiere un enfoque pedagógico más comprometido y coordinado. Los estudiantes, por su parte, no logran desarrollar sus competencias al nivel esperado, especialmente en el aprendizaje de ambas lenguas, lo que perpetúa la desigualdad educativa en las zonas rurales. Además, la irresponsabilidad y la falta de compromiso por parte de algunos profesionales del sector educativo afectan la moral de toda la comunidad educativa, lo que a largo plazo perjudica el desarrollo integral de los estudiantes y el futuro académico de la región,

dificultando el acceso a una educación de calidad en el contexto bilingüe y culturalmente diverso que requiere la región.

Este estudio busca aportar soluciones a la problemática del liderazgo directivo en las instituciones educativas, especialmente en áreas rurales y bilingües. A través de la identificación de las debilidades en la gestión y planificación del trabajo pedagógico, se podrán desarrollar estrategias para fortalecer las capacidades de los directores y mejorar la calidad de la enseñanza, particularmente en el contexto bilingüe, donde la enseñanza de dos lenguas y la integración cultural requieren un enfoque específico. Se pretende proporcionar recomendaciones sobre la capacitación continua de los líderes educativos en metodologías bilingües y la implementación de procesos de evaluación y seguimiento, que garanticen una mejora significativa en el desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes en ambas lenguas.

1.3. Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa 56105 Independencia Americana, Nivel Primaria de Canas - Cusco, durante el año 2024?

1.3.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la planificación del trabajo pedagógico en la Institución Educativa 56105 Independencia Americana, Nivel Primaria de Canas - Cusco, en 2024?

¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje en la Institución Educativa 56105 Independencia Americana, Nivel Primaria de Canas - Cusco, en 2024?

¿De qué manera el liderazgo directivo se relaciona con las responsabilidades profesionales en la Institución Educativa 56105 Independencia Americana, Nivel Primaria de Canas - Cusco, en 2024?

1.4. Justificación de la investigación

Justificación Teórica

El liderazgo directivo en las instituciones educativas es un tema fundamental para entender cómo los directores influyen en el desempeño docente y, por ende, en los resultados académicos de los estudiantes. El liderazgo educativo no solo determina el clima escolar, sino que también impacta directamente en la eficacia del proceso de enseñanza y aprendizaje. El liderazgo transformacional, en particular, ha demostrado ser eficaz en la mejora de la calidad educativa al motivar y capacitar a los docentes. Esta teoría proporciona el marco necesario para explorar cómo las prácticas de liderazgo en la Institución Educativa 56105 Independencia Americana influyen en el desempeño docente. (Santos, 2020)

Justificación Metodológica

Metodológicamente, el estudio utilizará un diseño correlacional, que se justifica por su capacidad para establecer relaciones entre el liderazgo directivo y el desempeño docente mediante datos cuantitativos. A través de encuestas y análisis estadísticos, la investigación proporcionará evidencia empírica sobre cómo las prácticas de liderazgo afectan el desempeño docente, lo cual es crucial para desarrollar intervenciones basadas en datos objetivos y para la mejora continua de las prácticas educativas. (Luján et al., 2020)

Justificación Pedagógica

Desde el punto de vista pedagógico, la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente es vital para el desarrollo de estrategias efectivas que mejoren la calidad educativa. El liderazgo efectivo puede promover un entorno de aprendizaje positivo y motivador, lo cual es esencial para la mejora continua en el aula. Implementar estrategias basadas en el liderazgo transformacional puede potenciar la formación profesional y el compromiso de los docentes, impactando positivamente en su desempeño. (Domínguez-Rovira et al., 2020). Esta perspectiva pedagógica refuerza la necesidad de investigar cómo los estilos de liderazgo afectan directamente las prácticas pedagógicas y el desempeño en la Institución Educativa 56105 Independencia Americana.

Justificación Práctica

Prácticamente, entender la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente permitirá a la Institución Educativa 56105 Independencia Americana implementar estrategias de liderazgo más efectivas que optimicen el rendimiento de sus docentes, una mejor comprensión de estos aspectos puede llevar a la creación de programas de desarrollo profesional específicos y mejoras en las políticas educativas internas. Este estudio proporcionará datos valiosos que pueden ser utilizados para diseñar e implementar políticas y prácticas que fomenten un liderazgo directivo más efectivo y, en consecuencia, mejoren el desempeño docente y los resultados académicos de la institución. (Rojas & Muñoz, 2020)

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa 56105 Independencia Americana, Nivel Primaria de Canas - Cusco, 2024.

1.5.2 Objetivos específicos

Analizar la relación que existe entre el Liderazgo directivo y la Planificación del trabajo pedagógico en en la Institución Educativa 56105 Independencia Americana, Nivel Primaria de Canas - Cusco, en 2024.

Investigar la relación que existe entre el Liderazgo directivo y la Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje en la Institución Educativa 56105 Independencia Americana, Nivel Primaria de Canas - Cusco, en 2024.

Establecer la relación que existe entre el Liderazgo directivo y las Responsabilidades profesionales en la Institución Educativa 56105 Independencia Americana, Nivel Primaria de Canas - Cusco, en 2024.

1.6. Delimitación y limitaciones de la investigación

La presente investigación se centra en el estudio del liderazgo directivo y su relación en el desempeño docente en la Institución Educativa 56105 Independencia Americana, ubicada en el distrito de Canas, en la región Cusco. La investigación se llevó a cabo durante el año 2024, considerando un enfoque cuantitativo para obtener una comprensión integral de la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente.

Delimitación en la investigación

Ámbito Geográfico: La investigación se delimita a la Institución Educativa 56105 Independencia Americana, localizada en el distrito de Canas, región Cusco, Perú.

Ámbito Temporal: El estudio se realizará a lo largo del año 2024, permitiendo observar y analizar el desempeño docente durante un año académico completo.

Ámbito Temático: Se centrará en analizar cómo las prácticas de liderazgo de los directivos de la institución influyen en el rendimiento y desarrollo profesional de los docentes.

Ámbito Poblacional: La población de estudio incluirá a los directivos y docentes de la Institución Educativa 56105 Independencia Americana.

Limitaciones de la investigación

Acceso a Información: La obtención de datos podría verse limitada por la disposición y colaboración de los directivos y docentes para participar en encuestas y entrevistas. Además, la disponibilidad de registros y documentos institucionales puede afectar la cantidad y calidad de la información recopilada.

Tiempo y Recursos: La investigación está restringida a un periodo de un año, lo que puede limitar la profundidad del análisis longitudinal del impacto del liderazgo directivo. Además, los recursos disponibles para la investigación (financieros, humanos y materiales) pueden limitar la amplitud del estudio.

Generalización de Resultados: Los hallazgos de esta investigación estarán limitados a la Institución Educativa 56105 Independencia Americana, lo que puede dificultar la generalización de los resultados a otras instituciones educativas con contextos diferentes.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Estado del arte de la investigación

Antecedente Internacional

Fernández, Islas, Esparza y Noriega (2021) realizaron un estudio denominado: “Liderazgo directivo: su relación con apoyo institucional y eficacia colectiva ante situaciones

de conflicto en la ciudad Sonora del país México”. El objetivo general del estudio fue relacionar los factores de atributo y tipologías de liderazgo con apoyo informacional y emocional, eficacia colectiva y gestión institucional en directores de nivel primaria ante el manejo de situaciones de conflicto. La muestra estuvo constituida por primero 89 directores y 110 directivos El diseño que se utilizó fue no experimental. Los instrumentos que se usaron fueron escala e inventario de prácticas. Y los resultados obtenidos han sido que, la correlación positiva más alta con 0.76 es la que se da entre Gestión Institucional y Eficacia Colectiva Docente. Inspirar visión y desafiar el proceso presentan una correlación positiva media con 0.64. Por otra parte, la correlación positiva más baja es con 0.17 entre las variables gestión institucional e inspirar una visión compartida.

Noroña y Vega (2021) realizaron un estudio denominado: “Factores psicosociales y desempeño docente en un instituto superior tecnológico en Quito, Ecuador en la ciudad Quito del país Ecuador”. El objetivo general del estudio fue determinar la relación de los factores psicosociales en el desempeño docente, en un instituto superior tecnológico en Quito, Ecuador. La muestra estuvo constituida por 89 docentes. El diseño que se utilizó fue cuantitativo, observacional, transversal, prospectivo y analítico. El instrumento que se utilizó fue la encuesta. Y los resultados obtenidos han sido que, hubo un 47,2 % del género femenino y un 52,8 % del masculino. Predominó el grupo etario de 31 a 40 años. Entre los factores de riesgo psicosocial predominó el parámetro de exigencias laborales. El 75,3 % presentó riesgo psicosocial medio, no reflejado con el desempeño docente.

Antecedente Nacional

Quisocala (2022) realizó un estudio denominado: “Liderazgo directivo y desempeño docente de una institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho 2022 en la ciudad de Lima del país Perú”. El objetivo general del estudio fue determinar cuál es la relación entre

liderazgo directivo y el desempeño docente de una Institución Educativa Estatal de San Juan de Lurigancho 2022. La muestra estuvo constituida por 74 docentes. El diseño que se utilizó fue nivel descriptivo de tipo correlacional, no experimental. Los instrumentos que se usaron fueron dos cuestionarios para evaluar las dos variables investigadas mediante la escala de Likert. Y los resultados reportaron una confiabilidad de 0.827, para la variable liderazgo directivo y de 0.972, para el desempeño docente. La recolección de los datos se realizó con la aplicación de encuestas a los docentes obteniéndose un resultado de relación significativa entre ambas variables. Se encontró una relación directa y moderada ($r=0.650$ y $p=0,031$).

Akintui (2021) realizó un estudio denominado: “Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas de la red nuevo belén, 2021 en la ciudad Chachapoyas del país Perú”. El objetivo general del estudio fue determinar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red de Nuevo Belén, jurisdicción del distrito de Imaza. La muestra estuvo constituida por 76 docentes. El diseño que se utilizó fue descriptivo correlacional. Los instrumentos que se usaron fueron dos fichas de cuestionario Y los resultados obtenidos han sido : en la dimensión institucional, que el 25% está en el nivel alto, y el 38% está en el nivel bajo; y en el desempeño docente, el 46% tiene un nivel bueno y el 25%, un nivel deficiente; en la dimensión administrativa, el 40,8% tiene un bajo liderazgo administrativo, frente al 45% que tiene un deficiente desempeño docente; en la dimensión pedagógica, y liderazgo, el 42,1% tiene un liderazgo pedagógico bajo y el 23,7%, tiene un desempeño docente deficiente; finalmente, asociando las dos variables, liderazgo directivo y desempeño docente, el 39,5% obtiene un bajo liderazgo, y el 23,7% demuestra tener un deficiente desempeño docente; concluyéndose que según la prueba Chi-Cuadrado obtenida con el SPSS, cuyo valor de estadístico de prueba es igual a 35.473 con una probabilidad “p” igual a 0,000 que es menor al nivel de significancia 0.05 por lo cual se

decide rechazar la hipótesis nula H_0 , concluyéndose con el 95% de confianza que el liderazgo directivo y el desempeño docente si están relacionados.

Antecedente Local

Salinas y Cordova (2022) realizaron un estudio denominado: “Competencias digitales y desempeño docente en la educación híbrida de la I.E. Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera Garmendia del Cusco-2022”. en la ciudad Cusco del país Perú El objetivo general del estudio fue determinar la relación de sus variables de estudio en un contexto educativo híbrido. La muestra estuvo constituida por 30 docentes de ambos turnos. El diseño que se utilizó fue no experimental transversal. Los instrumentos que se usaron fueron dos cuestionarios de las competencias digitales y desempeño docente. Y los resultados obtenidos han sido que, existe una relación significativa entre las variables de estudio, demostrando una relación positiva con una significancia (bilateral) de 0,002; es decir, se evidencia la existencia de relación significativa entre las competencias digitales y desempeño docente en una educación híbrida, aceptándose la hipótesis planteada en la investigación.

Solo se ha considerado la presente investigación debido a que no se ha encontrado más investigaciones a nivel local.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo

Según Urrego (2020) el liderazgo es una habilidad crucial que va más allá de simplemente ejercer autoridad. Implica la capacidad de influir en las personas para que acepten y trabajen hacia una visión compartida, fomentando un entorno en el que los objetivos organizacionales puedan ser alcanzados de manera efectiva. El líder debe ser capaz de comunicar claramente las metas y motivar a los miembros del equipo para que se alineen con

la visión. Además, el liderazgo efectivo requiere dirigir las acciones del grupo, facilitando la coordinación y resolviendo conflictos para mantener el enfoque en los resultados deseados.

Por otro lado, Soto et al (2020) enfatizan que el liderazgo no se limita a una función jerárquica, sino que es una habilidad que puede ejercerse en cualquier nivel de la organización y en distintos contextos. En este sentido, se destaca que el liderazgo transformacional es una de las formas más efectivas de liderazgo, ya que motiva a los seguidores a trascender sus propios intereses para alcanzar resultados que beneficien al grupo o la institución.

2.2.1.1. Liderazgo directivo

Existen varias interpretaciones acerca del liderazgo directivo, como se describen a continuación. El liderazgo directivo se refiere a la capacidad y proceso mediante el cual los líderes en posiciones de gestión influyen de manera efectiva en sus equipos y organizaciones.

El liderazgo directivo implica la formulación de una visión clara y la capacidad de guiar a los miembros del equipo hacia el logro de objetivos comunes, asegurando que todos trabajen alineados con la misión organizacional. Esta definición destaca la importancia de la dirección y la inspiración en la gestión efectiva. (Riquelme et al., 2020).

Una característica fundamental del liderazgo directivo es la capacidad para tomar decisiones estratégicas. afirman que los líderes directivos deben estar preparados para analizar datos, evaluar situaciones y tomar decisiones informadas que afectan el rumbo de la organización. La habilidad para tomar decisiones estratégicas es esencial para enfrentar desafíos y aprovechar oportunidades, garantizando la eficacia en el logro de metas. (Torres & Ysla, 2020)

El desarrollo y la gestión de equipos es otro componente clave del liderazgo directivo, los líderes deben enfocar sus esfuerzos en el crecimiento profesional de sus colaboradores, proporcionando oportunidades de formación y desarrollo. Este enfoque en el desarrollo del

equipo no solo mejora las habilidades individuales, sino que también fortalece la cohesión y el rendimiento colectivo. (Santos, 2020)

Según Bravo (2020) la creación y mantenimiento de una cultura organizacional positiva es fundamental en el liderazgo directivo. destacan que los líderes deben cultivar un ambiente de trabajo basado en la confianza, el respeto y la colaboración. Una cultura organizacional positiva contribuye al bienestar de los empleados, fomenta la satisfacción laboral y facilita el trabajo en equipo, lo que a su vez mejora el desempeño general de la organización.

Como menciona Rodríguez (2020) el liderazgo directivo también requiere la capacidad de motivar e inspirar a los empleados. los líderes deben ser capaces de generar entusiasmo y compromiso entre sus colaboradores, alineando sus esfuerzos con la visión y los objetivos organizacionales. La motivación efectiva es crucial para mantener un alto nivel de rendimiento y compromiso en el equipo.

De igual modo Amigo (2022) la gestión del cambio es una habilidad crucial para el liderazgo directivo. señalan que los líderes deben ser adaptables y flexibles, capaces de liderar y guiar a sus equipos a través de procesos de cambio organizacional. La gestión del cambio eficaz asegura que la organización se mantenga competitiva y capaz de enfrentar desafíos y transformaciones.

Del mismo modo Salvo & Cisternas (2021) manifiestan que, el establecimiento de metas claras y alcanzables es otra función esencial del liderazgo directivo, argumentan que los líderes deben definir objetivos específicos y realistas que proporcionen una dirección clara para el equipo. Las metas bien definidas permiten medir el progreso y evaluar el desempeño, facilitando la toma de decisiones y el ajuste de estrategias.

Además, Kaul et al. (2020) indican que, el liderazgo directivo implica una comunicación efectiva y transparente. destacan que los líderes deben mantener una comunicación abierta con sus equipos, proporcionando información relevante y fomentando un diálogo constructivo. La comunicación efectiva es clave para resolver problemas, gestionar conflictos y mantener a todos los miembros del equipo informados y comprometidos.

Finalmente, Palmatier et al. (2019) el liderazgo directivo requiere de una visión a largo plazo. enfatizan que los líderes deben ser capaces de pensar estratégicamente y planificar a largo plazo, anticipando futuros desafíos y oportunidades. Una visión a largo plazo permite a los líderes guiar a la organización hacia un éxito sostenible y adaptarse a un entorno en constante cambio.

Los líderes educativos orientados hacia el futuro deben llevar a cabo la reestructuración de la organización escolar. Solo de esta manera serán considerados líderes exitosos en la educación, capaces de transformar sus escuelas en entidades efectivas que respaldan y garantizan el desempeño tanto de los docentes como de los estudiantes.

2.2.1.2. Prácticas asociadas al liderazgo escolar

Los líderes escolares, en el desempeño de sus funciones, deben llevar a cabo ciertas prácticas fundamentales asociadas a su posición, tales como:

a) Fortalecer la cultura escolar.

Según Andreu & García (2022) manifiesta que fortalecer la cultura escolar implica un enfoque integral que considera la participación activa de todos los actores educativos, incluyendo directores, docentes, estudiantes y padres de familia. Esto requiere de un liderazgo efectivo que no solo impulse cambios estructurales, sino que también fomente una visión común y un ambiente de respeto y apoyo mutuo.

Además, Nichele & Mello (2020) afirman que el fortalecimiento de la cultura escolar también está vinculado a la creación de espacios de diálogo y reflexión sobre las prácticas pedagógicas y la gestión institucional, como lo destacan Estas prácticas contribuyen a la consolidación de una cultura escolar sólida que favorezca el desarrollo profesional continuo y la mejora del rendimiento académico.

b) Modificar estructuras organizacionales.

Además, Rojas & Muñoz (2020) argumentan que estos cambios deben estar alineados con la visión y misión de la institución, y deben ser gestionados de manera participativa para asegurar que todos los actores involucrados comprendan y apoyen las modificaciones realizadas. Modificar estructuras organizacionales de manera efectiva permite a las instituciones educativas adaptarse a nuevos desafíos y mejorar su capacidad para ofrecer una educación de calidad.

c) Construir procesos colaborativos.

Según Espinoza et al. (2020), construir procesos colaborativos en el ámbito escolar implica la creación de espacios y estructuras que faciliten el diálogo abierto, el intercambio de ideas y la toma de decisiones conjunta. Estos procesos son fundamentales para desarrollar una cultura de trabajo en equipo que potencie la innovación educativa y la resolución de problemas.

Además, Rus et al. (2019) destacan que la implementación de prácticas colaborativas debe estar acompañada de estrategias de formación y desarrollo profesional que capaciten a los miembros de la comunidad educativa en habilidades de colaboración y liderazgo compartido. La construcción de procesos colaborativos también requiere de un compromiso por parte de la dirección para promover y sostener estas prácticas a lo largo del tiempo, asegurando que se integren de manera efectiva en la cultura escolar.

Construir procesos colaborativos se refiere a la capacidad de diseñar y facilitar métodos de trabajo en los cuales múltiples individuos o grupos trabajan juntos hacia un objetivo común, aprovechando las habilidades, conocimientos y recursos de cada uno. Según Cobo (2020) los procesos colaborativos implican la creación de estructuras y mecanismos que promuevan la participación activa y el intercambio de ideas entre los miembros del equipo. Estos procesos están diseñados para fomentar la cooperación y mejorar la eficiencia en la consecución de metas compartidas.

Un aspecto clave de construir procesos colaborativos es la creación de un entorno de trabajo inclusivo y participativo. Como destacan Sánchez et al. (2023) un entorno colaborativo debe promover la igualdad de oportunidades para todos los participantes, asegurando que cada voz sea escuchada y valorada. Este tipo de ambiente fomenta el compromiso y la responsabilidad compartida, lo que resulta en una mayor cohesión y efectividad en el trabajo en equipo.

Según Pastor et al. (2020) los procesos colaborativos requieren de herramientas y tecnologías adecuadas para facilitar la comunicación y la cooperación, el uso de plataformas digitales y herramientas colaborativas permite a los equipos coordinarse de manera más efectiva, compartir información en tiempo real y realizar un seguimiento del progreso. Estas herramientas son esenciales para superar barreras geográficas y temporales, haciendo que el trabajo en equipo sea más flexible y accesible.

Además, Mori et al. (2020) manifiestan que, la gestión de conflictos es otra parte integral de construir procesos colaborativos, señalan que, en un entorno colaborativo, es crucial tener mecanismos para identificar y resolver conflictos de manera constructiva. La capacidad de manejar desacuerdos de manera efectiva no solo previene la interrupción en el trabajo en

equipo, sino que también contribuye a la construcción de relaciones más fuertes y a una mejor colaboración entre los miembros del grupo.

Finalmente, Santos (2020) otro aspecto importante es la definición clara de roles y responsabilidades, para que los procesos colaborativos sean efectivos, es esencial que cada miembro del equipo entienda su rol y sus responsabilidades dentro del grupo. La claridad en estos aspectos ayuda a evitar la duplicación de esfuerzos y asegura que todos los participantes contribuyan de manera efectiva hacia los objetivos comunes.

2.2.1.3. Aspectos esenciales del liderazgo directivo

Luján et al. (2020) subrayan la importancia de la gestión del cambio y la resolución de conflictos como aspectos esenciales del liderazgo directivo. Los líderes escolares deben estar preparados para enfrentar desafíos y adaptarse a nuevas situaciones, asegurando una implementación eficaz de las reformas y manteniendo la cohesión del equipo educativo.

- **Establecimiento de una Visión Clara:** Según Alarcón et al. (2021) una visión bien definida proporciona dirección y propósito, alineando los esfuerzos de todos los miembros de la comunidad educativa hacia objetivos comunes. La capacidad de formular y comunicar una visión estratégica y coherente es fundamental para orientar el trabajo de la comunidad escolar.
- **Gestión del Cambio:** Campas et al. (2020) destacan que la habilidad para manejar el cambio de manera efectiva incluye la planificación estratégica, la comunicación abierta y la resolución de conflictos. Los líderes efectivos deben ser competentes en la gestión del cambio, adaptándose a nuevas circunstancias y guiando a su equipo a través de procesos de transformación.
- **Motivación del Personal:** Según Andreu and García (2022) un liderazgo efectivo incluye la implementación de estrategias para el desarrollo profesional

continuo y el reconocimiento del trabajo del equipo, lo que contribuye a un entorno de trabajo positivo. La capacidad de inspirar y motivar al personal docente es esencial para mantener un alto nivel de compromiso y desempeño.

- **Fomento de la Colaboración:** Zulueta and Bardales (2020) subrayan que los líderes deben crear y mantener espacios para la cooperación, el intercambio de ideas y la toma de decisiones conjunta. Promover la colaboración y el trabajo en equipo entre los miembros de la comunidad escolar es crucial para el éxito de la institución.
- **Promoción de un Entorno de Aprendizaje Inclusivo:** Según Guale and Esteves (2023), esto incluye la implementación de políticas y prácticas que apoyen la diversidad y promuevan la participación de todos los estudiantes, asegurando que cada uno tenga las mismas oportunidades de éxito. Los líderes deben trabajar para garantizar que la institución ofrezca un entorno de aprendizaje inclusivo y equitativo.

2.2.1.4. Características del líder pedagógico

Características del líder pedagógico MINEDU se refieren a las competencias, habilidades y atributos fundamentales que debe poseer un líder educativo según las directrices y estándares establecidos por el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU). Estas características están diseñadas para asegurar que los líderes pedagógicos puedan guiar de manera efectiva el proceso educativo, fomentar un entorno de aprendizaje positivo y promover el desarrollo profesional continuo de los docentes:

- **Visión Educativa:** Según el MINEDU (2018), un líder pedagógico debe tener una visión clara y estratégica que guíe la mejora continua del aprendizaje y la enseñanza en la institución. Esta visión debe estar alineada con los objetivos

nacionales de educación y responder a las necesidades específicas de la comunidad escolar.

- **Desarrollo Profesional:** El MINEDU (2018) establece que los líderes pedagógicos deben promover el desarrollo profesional continuo de los docentes, facilitando oportunidades de formación y actualización. Esto incluye la creación de un ambiente de aprendizaje colaborativo y el apoyo al crecimiento profesional del personal educativo.

2.2.1.5. Liderazgo educativo

Según Santos (2020) definen el liderazgo educativo como el proceso mediante el cual los líderes escolares inspiran y movilizan a los miembros de la comunidad educativa para alcanzar metas educativas comunes. Este liderazgo se enfoca en la mejora continua de la enseñanza y el aprendizaje, promoviendo una cultura de colaboración y compromiso.

Así mismo Villegas (2020) explican que el liderazgo educativo implica la capacidad de los directores y líderes de centros educativos para desarrollar y articular una visión clara y compartida, diseñar estrategias efectivas para la mejora de la calidad educativa, y fomentar un entorno que apoya el desarrollo profesional del personal docente y el éxito académico de los estudiantes.

En la misma línea Mirabal (2020) afirman que los líderes educativos juegan un papel crucial en la transformación de las prácticas pedagógicas y en la creación de un ambiente escolar que favorezca el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes. Este liderazgo requiere habilidades de comunicación, motivación y gestión de cambios que permitan enfrentar los desafíos del entorno educativo.

2.2.1.6. Competencias del liderazgo de un director ideal

Las competencias del liderazgo de un director ideal abarcan diversas habilidades y capacidades que permiten al líder educativo gestionar eficazmente una institución escolar, promover un entorno de aprendizaje positivo y motivar al equipo docente. A continuación, se describen cinco competencias clave:

- **Visión Estratégica**

Según Aravena (2020) la visión estratégica implica la capacidad de definir y comunicar una dirección clara para la escuela, estableciendo metas y objetivos a largo plazo. Un director con una visión estratégica sólida puede orientar al equipo hacia el cumplimiento de los objetivos educativos, adaptándose a los cambios y desafíos del entorno escolar.

- **Habilidades de Comunicación**

Zulueta, Bardales (2020) afirman que las habilidades de comunicación son esenciales para transmitir de manera efectiva las expectativas y fomentar un ambiente de colaboración. la comunicación efectiva permite al director construir relaciones de confianza con el personal, resolver conflictos y motivar al equipo, lo cual es fundamental para el éxito de la gestión educativa.

- **Capacidad de Toma de Decisiones**

Delgado et al. (2021) destacan que un director ideal debe evaluar las opciones disponibles, considerar sus consecuencias y tomar decisiones que favorezcan el desarrollo y la mejora continua de la institución. La capacidad de toma de

decisiones se refiere a la habilidad para hacer elecciones informadas y eficaces en situaciones diversas.

- **Gestión del Cambio**

Muñoz (2023) subraya que, un director competente en gestión del cambio puede implementar nuevas estrategias y adaptaciones de manera efectiva, minimizando la resistencia y maximizando la aceptación de los cambios. La gestión del cambio implica la capacidad para liderar y guiar a la escuela a través de procesos de transformación.

- **Desarrollo Profesional del Personal**

Villegas (2020) explica que un director ideal promueve oportunidades de desarrollo profesional, ofrece retroalimentación constructiva y apoya el aprendizaje continuo del personal docente, lo cual es crucial para la mejora de la calidad educativa. El desarrollo profesional del personal se refiere a la habilidad para fomentar el crecimiento y la capacitación continua de los miembros del equipo educativo.

2.2.1.7. Dimensiones de liderazgo directivo

Según Soto et al. (2020) definen que el liderazgo directivo es el proceso mediante el cual un líder, generalmente un directivo o gerente, dirige y orienta a su equipo de trabajo hacia la consecución de metas organizacionales, ejerciendo influencia y estableciendo normas y estrategias para alcanzar los objetivos establecidos. Este tipo de liderazgo se centra en la toma de decisiones estratégicas y la coordinación de recursos para optimizar el rendimiento y la eficacia de la organización.

2.2.1.7.1. Estilo Autoritario Coercitivo

Montero y Garativo (2021) definen el estilo autoritario coercitivo como un tipo de liderazgo en el que el líder ejerce una fuerte influencia sobre sus subordinados mediante el uso de reglas estrictas y el poder coercitivo. Este estilo se basa en la imposición de normas y sanciones para asegurar la obediencia y el cumplimiento de las órdenes.

2.2.1.7.2. Estilo Autoritario Benevolente

Quezada et al. (2016) explica que el estilo autoritario benevolente se caracteriza por un liderazgo que combina la autoridad con la benevolencia. El líder establece y controla las directrices, pero lo hace de manera que demuestra interés en la motivación y el desarrollo profesional de sus subordinados, tratando de crear un ambiente de trabajo positivo y de apoyo.

2.2.1.7.3. Estilo consultivo

Rus et al. (2019) explica que "en el estilo consultivo, el líder consulta a sus subordinados para obtener sus puntos de vista y recomendaciones antes de tomar una decisión. Este estilo promueve un entorno de trabajo colaborativo y participativo, donde los miembros del equipo sienten que sus opiniones son valoradas y consideradas. Los subordinados disfrutan de un cierto grado de autonomía en sus responsabilidades laborales, fomentando la participación en los procesos de supervisión. La organización busca cultivar un entorno informal positivo, en el que existe una confianza en el individuo y sus conexiones interpersonales. Se pone énfasis en incentivos tangibles y en la concesión de reconocimientos para estimular el compromiso del personal con los objetivos de la empresa. Las medidas disciplinarias son poco frecuentes.

2.2.1.7.4. Estilo Participativo

Villegas (2020) explican que el estilo participativo se basa en la premisa de que la participación activa de los empleados en las decisiones que afectan su trabajo puede mejorar la calidad de las decisiones y fortalecer el sentido de pertenencia y compromiso hacia los objetivos organizacionales. Este estilo fomenta la cooperación y la comunicación abierta dentro del equipo.

2.2.1.8. Liderazgo Transformacional

El liderazgo transformacional es un enfoque de liderazgo que se centra en inspirar y motivar a los seguidores para que superen sus propios intereses y trabajen hacia el logro de objetivos grupales más grandes. Según Domínguez et al. (2020) el liderazgo transformacional se caracteriza por la capacidad del líder para crear una visión atractiva y desafiante que moviliza a los miembros del equipo a través de la innovación, el cambio y el crecimiento personal. Este tipo de liderazgo va más allá de la mera gestión, fomentando un compromiso profundo y un sentido de propósito compartido entre los miembros del equipo.

Cada uno de estos estilos tiene sus propias características y efectos en la dinámica del equipo y en el logro de metas. La elección del estilo de liderazgo depende del contexto, los objetivos y la cultura organizacional, así como de las preferencias y habilidades del líder.

2.2.1. Desempeño docente

El desempeño docente constituye uno de los pilares fundamentales en la calidad del sistema educativo, ya que se encuentra directamente relacionado con los procesos de enseñanza-aprendizaje y los resultados académicos de los estudiantes. En términos generales, el desempeño docente hace referencia al conjunto de acciones, competencias y responsabilidades que el docente ejecuta en el ejercicio de su labor profesional dentro del aula y en el contexto institucional.

Según el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU, 2012), el desempeño docente se define como el conjunto de prácticas pedagógicas que el docente desarrolla en el marco del proceso educativo, orientadas al logro de aprendizajes significativos en los estudiantes. Este enfoque resalta la importancia de la planificación, ejecución y evaluación del proceso de enseñanza, así como el compromiso profesional del docente.

Por su parte, Danielson (2007) señala que el desempeño docente implica la integración de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten al docente gestionar eficazmente el proceso de enseñanza, interactuar con los estudiantes y contribuir al desarrollo institucional. En este sentido, el desempeño docente no se limita a la enseñanza en el aula, sino que incluye aspectos éticos, profesionales y sociales.

Según Cabero y Llorente (2020), manifiestan que desde una perspectiva basada en resultados, el desempeño docente se refiere al impacto medible que tienen las acciones del profesor en el logro académico y socioemocional de los estudiantes. Incluye indicadores como tasas de aprobación, niveles de participación y desarrollo de habilidades críticas. destacan que un buen desempeño se correlaciona con la capacidad de integrar tecnologías digitales y fomentar la autonomía en el aprendizaje (Sección 3: "Evaluación del impacto docente").

Vaillant (2021) sostiene que los docentes con alto desempeño son aquellos que construyen comunidades de aprendizaje colaborativo y aplican feedback de pares y estudiantes para optimizar su enseñanza (Capítulo 2: "Hacia una docencia reflexiva"). Esta definición enfatiza la autoevaluación y la mejora continua del profesor. El desempeño docente implica la reflexión crítica sobre la propia práctica, la identificación de áreas de mejora y la participación en formación profesional.

Según Tenti Fanfani (2020), destaca que el desempeño docente es la capacidad de generar ambientes inclusivos, combatir prejuicios y promover valores democráticos en el aula.

Esto implica, por ejemplo, adaptar contenidos a contextos culturales diversos y garantizar acceso igualitario a oportunidades (Sección 5: "Ética y rol social del docente"). El desempeño docente también abarca la dimensión ética, incluyendo el compromiso con la equidad, la justicia educativa y el respeto a la diversidad.

Según UNESCO (2022), destaca que el desempeño docente es dominar plataformas educativas, crear recursos multimedia interactivos y asegurar la accesibilidad tecnológica para todos los estudiantes. Un docente con alto desempeño digital combina herramientas innovadoras con pedagogías activas (Informe: "Educación y tecnología en América Latina"). En la era postpandémica, el desempeño docente incorpora la competencia digital para diseñar experiencias de aprendizaje híbridas o virtuales efectivas.

El MINEDU (2014) enfatiza en la importancia de realizar cambios significativos en la práctica de la enseñanza, así como en los enfoques para profesionalizar el trabajo de los docentes y reconocer el valor del conocimiento pedagógico en la sociedad. Esto representa un desafío que debe ser abordado de manera colaborativa y sostenida por parte del Estado peruano, los docentes y la sociedad en general.

En este sentido, se destaca la necesidad de establecer una visión conjunta y orientada hacia el futuro de la profesión docente. Esta visión debe ser construida en colaboración con los diversos actores involucrados en la educación, incluyendo docentes, instituciones educativas, autoridades educativas y otros entes relacionados. El énfasis está puesto en la necesidad de mejorar la calidad de la educación a través de la mejora del desempeño docente. Esto implica una revisión profunda de las prácticas educativas existentes, así como la promoción de una formación y desarrollo profesional continuo para los docentes. El

objetivo es lograr una educación de calidad que prepare a los estudiantes para enfrentar los desafíos de la sociedad actual y futura.

MINEDU (2014) la transformación de la escuela se enfoca en el aprendizaje y su relación directa con el desempeño profesional de los docentes. Se destaca que los procesos de aprendizaje necesitan ir más allá de la simple adquisición de conocimientos, y deben fomentar la capacidad de pensamiento crítico, la generación de ideas y la aplicación de saberes en diferentes contextos y situaciones. Esta perspectiva busca superar el enfoque tradicional de la educación y evolucionar hacia una enseñanza más crítica y reflexiva.

Para lograr esta transformación, se plantea la necesidad de realizar cambios en la planificación curricular, pedagógica y profesional. La política educativa debe abordar la formación de los docentes de manera integral, promoviendo su desarrollo profesional y brindándoles herramientas para llevar a cabo prácticas educativas más innovadoras y acordes con las demandas actuales.

La actual situación del sistema educativo en Perú requiere transformaciones profundas en la educación. Estas transformaciones pueden lograrse si los docentes asumen sus responsabilidades de manera comprometida, siguiendo los enfoques fundamentales que deben guiar su labor. Estos enfoques son los siguientes puede apreciar en la Tabla 1.

Tabla 1
Enfoques de aprendizaje.

1. Enfoque sobre el aprendizaje.	Tránsito de la asimilación acrítica de conocimientos al principio de la participación del estudiante en la producción del conocimiento.
2. Enfoque sobre el sujeto que aprende.	Tránsito de una percepción subvaluada y prejuiciada del que desempeña el rol de aprendiz, hacia un reconocimiento y valoración tanto de su potencial y su diversidad como de su autonomía.
3. Enfoque sobre las oportunidades de aprendizaje.	Tránsito del espacio reducido y sobre pautado del aula como espacio privilegiado de aprendizaje, al espacio mayor del entorno, la cultura y los diversos procesos locales como oportunidades válidas de desarrollo de capacidades

4. Enfoque sobre la pedagogía.

Tránsito de una enseñanza reducida a la trasmisión oral a una enfocada en el desarrollo de capacidades en un contexto de interacción y comunicación continuas.

5. Regulaciones institucionales.

Tránsito de creencias, hábitos y reglas que constriñen la acción de los docentes e instituciones educativas hacia las reglas y acuerdos que impulsan y facilitan las nuevas dinámicas de enseñanza y aprendizaje.

Nota: De Marco de “Buen Desempeño Docente” por Ministerio de Educación (MINEDU) (2014).

El proceso de reformulación educativa descrito por el Ministerio de Educación (MINEDU, 2014) del país visualiza "la visión de la escuela deseada". Esta visión abarca características que ya han sido establecidas, como el liderazgo directivo encargado de la administración escolar, la promoción de una convivencia saludable y la relación o acuerdo entre la escuela, la familia y la comunidad. Además, se enfoca en los procedimientos y métodos pedagógicos empleados por los educadores. El MINEDU (2014) resalta la relevancia del enfoque indagatorio en el aprendizaje, lo cual permite a los maestros fomentar en los estudiantes la adquisición de conocimientos a través de la reflexión, el análisis crítico y la creatividad, haciendo uso de diversas fuentes de información y estrategias de investigación. También se promueve el aprendizaje colaborativo mediante actividades pedagógicas en equipo, en las cuales los estudiantes intercambian ideas y colaboran para alcanzar objetivos comunes. La diversidad cultural y lingüística es aceptada y respetada, al igual que la evaluación de habilidades, capacidades y habilidades para resolver problemas.

2.2.2.1. Nueva visión de la profesión docente

La concepción de la escuela que aspiramos implica una mayor implicación por parte de los protagonistas principales del proceso educativo, específicamente el papel del profesor. En este contexto, ¿cómo deberían ser los docentes? En relación a este punto, el MINEDU (2014) indicó que la labor docente involucra una tarea intrincada, y por lo tanto, su ejercicio requiere de reflexión, autonomía, análisis crítico y capacidad de toma de decisiones. Esta labor se

desarrolla en la interacción y relación con los estudiantes, lo cual contribuye a mejorar el proceso de aprendizaje, así como a la función de la organización escolar en su conjunto. Desde esta perspectiva, el propósito del docente se convierte en un catalizador del cambio, ya que reconoce el impacto de sus palabras y acciones en la formación de los estudiantes. Además, promueve la creación de actividades colaborativas en la planificación, evaluación y reflexión, al tiempo que muestra un comportamiento ético apropiado.

Según Valencia (2022) esta nueva perspectiva se aleja del enfoque tradicional centrado exclusivamente en la instrucción y aboga por un rol más dinámico e integral, donde el docente promueve el desarrollo de habilidades críticas, emocionales y sociales en los estudiantes, preparando ciudadanos competentes para enfrentar los desafíos del siglo XXI.

Asimismo, Rangel (2020) resalta que esta nueva visión incluye un enfoque colaborativo, donde el docente trabaja en equipo con otros colegas, familias y la comunidad, fomentando una educación inclusiva y equitativa. En este marco, el docente también asume la responsabilidad de su propio aprendizaje y actualización continua, reconociendo la necesidad de adaptarse a los cambios tecnológicos y pedagógicos. La innovación pedagógica y el uso de tecnologías digitales se consideran aspectos esenciales para mejorar la calidad educativa y atender las nuevas demandas sociales y culturales.

Por otro lado, Herrera et al. (2022) subrayan que la nueva visión de la docencia también incluye una revalorización del trabajo docente en términos de bienestar profesional y condiciones laborales dignas. Se promueve una mayor atención al desarrollo profesional continuo y a la mejora de las competencias docentes, tanto en la dimensión pedagógica como en la relacional, con el fin de crear ambientes de aprendizaje enriquecedores y humanizantes.

2.2.2.2. Dimensiones de la profesión docente

Las profesiones evolucionan (según el MINEDU, 2014) en sintonía con los cambios que se dan en las sociedades y las nuevas necesidades y demandas que surgen en diferentes campos del conocimiento. Esto implica la necesidad de adquirir nuevos conocimientos y habilidades que se alineen con nuevas perspectivas sobre el desarrollo humano y las relaciones entre las personas. Conceptos tradicionales como la verdad, la libertad, la justicia y la equidad se reinterpretan en el contexto de un mayor reconocimiento de los derechos humanos. Además, se desarrollan avances tecnológicos para abordar cuestiones de salud y se revitalizan conocimientos ancestrales. Con ello, el horizonte del conocimiento se amplía, y como resultado, las profesiones se ven desafiadas en cuanto a sus saberes y prácticas. En este escenario, se observa que la profesión docente comparte ciertas dimensiones con otras profesiones y, al mismo tiempo, exhibe características específicas. En el sistema educativo peruano, estas dimensiones o atributos compartidos de la profesión docente, según el MINEDU (2014) son:

- a) **Dimensión reflexiva:** Los docentes consolidan su identidad profesional en su quehacer diario. Reflexionan sobre su práctica desde una perspectiva social. Toman decisiones, emplean diversas fuentes de conocimiento de forma crítica y desarrollan habilidades para garantizar el aprendizaje de los estudiantes. La autorreflexión y la constante revisión de sus métodos de enseñanza son fundamentales para su labor.
- b) **Dimensión relacional:** La enseñanza implica fundamentalmente una relación entre personas involucradas en un proceso de aprendizaje diseñado, dirigido y evaluado por profesionales docentes. En este proceso, se establecen conexiones cognitivas, emocionales y sociales que hacen que la docencia sea una actividad profesional con aspectos subjetivos, éticos y culturales. El vínculo entre

docentes y estudiantes es central. La calidad de la enseñanza requiere respeto, atención y preocupación por los estudiantes como sujetos de derechos. La interacción en el aula y la institución educativa, en particular entre docentes y estudiantes, involucra aspectos afectivos y emocionales, así como valores de tolerancia y adaptabilidad.

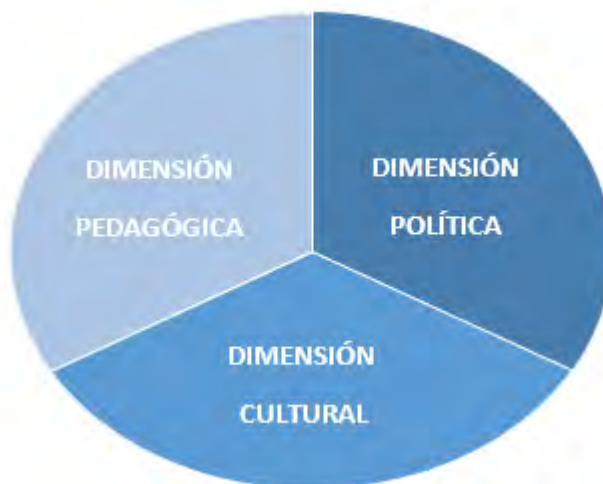
- c) **Dimensión colegiada:** Los docentes desarrollan principalmente su labor en el contexto de una organización educativa que busca asegurar el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes. Su práctica es tanto social como institucional. Colaboran con colegas y administradores para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar procesos educativos en la escuela. Esta dinámica facilita el trabajo en equipo y la reflexión continua sobre la naturaleza y el impacto de sus prácticas pedagógicas. Es esencial que los docentes compartan la visión y misión de la institución, integrando sus valores e ideales. Su identidad profesional se construye en gran medida dentro de los espacios laborales y sociales promovidos por la institución educativa.
- d) **Dimensión ética:** La dimensión ética se manifiesta principalmente en el compromiso y la responsabilidad moral hacia cada estudiante, su aprendizaje y formación integral. Esto implica respetar y reconocer las diferencias individuales, además de tomar decisiones y elegir estrategias en línea con la misión de la escuela y los objetivos del sistema educativo nacional. El docente atiende a diversas cohortes de estudiantes y asume la responsabilidad individual por cada uno de ellos, eligiendo los métodos y enfoques educativos de acuerdo con el propósito de la institución y los objetivos del sistema educativo.

2.2.2.3. Las dimensiones específicas de la docencia

De acuerdo con el MINEDU (2014) las dimensiones específicas de la docencia se dividen en tres, como se puede ver a continuación:

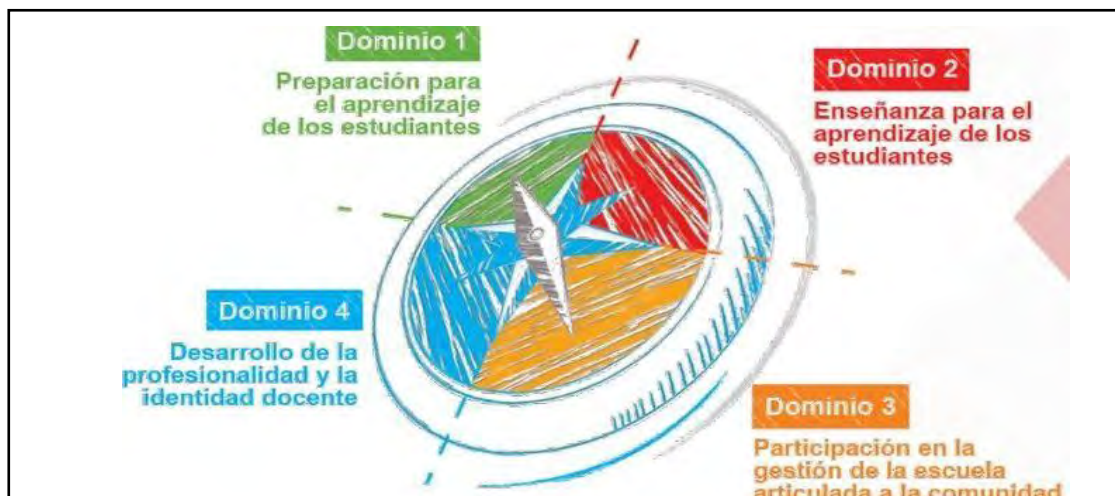
Figura 1

Dimensiones específicas de la docencia



- a) **Dimensión cultural:** Esta dimensión se refiere a la necesidad de que los docentes posean un conocimiento amplio de su entorno, lo que les permitirá afrontar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como comprender la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en el que operan. Implica analizar la evolución, dilemas y desafíos para adquirir aprendizajes contextualizados que cada sociedad transmite a sus jóvenes generaciones.
- b) **Dimensión política:** Esta dimensión hace referencia al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como individuos, sino también como ciudadanos orientados hacia la transformación de las relaciones sociales, desde una perspectiva de justicia social y equidad. La escuela tiene la misión de contribuir a la construcción de un país y sociedades unidas por una identidad común. Esto implica crear sociedades menos desiguales, más justas y libres,

sustentadas en ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos del



medio ambiente. Para cumplir con esta tarea, los docentes deben tener un conocimiento profundo de la realidad social y sus desafíos.

- c) **Dimensión pedagógica:** La dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Implica un conocimiento específico, el saber pedagógico, construido a través de la reflexión teórico-práctica, que permite a los docentes recurrir a diferentes saberes para desempeñar su rol. También se refiere a la práctica misma de la enseñanza, que exige la capacidad de despertar en los estudiantes el interés y el compromiso para aprender y desarrollarse. Además, implica una ética en la educación, entendiendo que el crecimiento y la libertad del estudiante son el propósito central que da significado a la relación educativa.

El ejercicio docente o desempeño profesional docente en el Sistema Educativo Peruano presenta dominios y capacidades; y en este escenario el docente es evaluado, al respecto, el MINEDU (2014) sostiene cuatro dominios, como pueden ser vistos en la siguiente figura:

Figura 2

Marco de Buen Desempeño Docente

2.2.2.4. Dimensiones de desempeño docente

Por su parte MINEDU (2014) ha propuesto las dimensiones del desempeño docente, siendo estos los siguientes:

2.2.2.4.1. Planificación del trabajo pedagógico

Implica el conocimiento profundo de las características esenciales de los estudiantes, lo cual es fundamental para lograr un proceso educativo efectivo. Este conocimiento no solo se refiere a los aspectos cognitivos de los estudiantes, sino también a sus contextos sociales, emocionales y culturales. Entender las particularidades de cada estudiante permite al docente diseñar estrategias pedagógicas personalizadas que se ajusten a sus necesidades individuales, favoreciendo su desarrollo integral. Además, esta comprensión de los estudiantes facilita la identificación de sus fortalezas y debilidades, lo que posibilita la implementación de métodos de enseñanza que respondan a las diferencias y estilos de aprendizaje presentes en el aula.

Este conocimiento profundo abarca todas las competencias, capacidades y actitudes que están integradas en el plan curricular de la institución. Las competencias incluyen tanto los aspectos académicos como las habilidades interpersonales y de pensamiento crítico que los estudiantes deben desarrollar a lo largo de su educación. Las capacidades son las aptitudes que los estudiantes adquieren y perfeccionan mediante la enseñanza, mientras que las actitudes se refieren a los valores y disposiciones hacia el aprendizaje y el comportamiento dentro del entorno escolar. Comprender cómo estos elementos interactúan en cada estudiante permite a los educadores crear experiencias de aprendizaje que sean significativas y motivadoras, aumentando la probabilidad de éxito académico.

El propósito final de conocer a fondo estas características es beneficiar el aprendizaje de los estudiantes, no solo en términos de rendimiento académico, sino también en su

desarrollo personal y social. Este enfoque integral no solo favorece la adquisición de conocimientos, sino que también contribuye a la formación de individuos críticos, autónomos y con habilidades para enfrentar los retos del mundo contemporáneo. Además, al reconocer y valorar la diversidad dentro del aula, los docentes pueden fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso, donde cada estudiante pueda expresarse libremente y participar activamente en su proceso de aprendizaje.

2.2.2.4.2. Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje

Se refiere a todas las etapas del proceso pedagógico que el docente debe llevar a cabo para fomentar y facilitar el desarrollo cognitivo de los estudiantes. En términos sencillos, el proceso pedagógico es el conjunto de acciones y estrategias que un maestro utiliza para ayudar a los estudiantes a aprender y desarrollar nuevas habilidades. Esto no solo incluye la enseñanza de contenidos académicos, sino también el apoyo en el desarrollo de habilidades de pensamiento, resolución de problemas, y la capacidad de reflexionar sobre lo que aprenden. Es decir, el maestro no solo debe transmitir información, sino también facilitar que los estudiantes comprendan, internalicen y utilicen ese conocimiento de manera efectiva.

Para que este proceso sea exitoso, es necesario crear ambientes de aprendizaje efectivos. Un ambiente de aprendizaje efectivo es aquel en el que los estudiantes se sienten motivados, seguros y cómodos para participar y explorar nuevas ideas. Esto incluye tanto el ambiente físico, como la disposición de los muebles y los recursos en el aula, como el ambiente emocional, que implica el clima de respeto, colaboración y apoyo entre el docente y los estudiantes. Un buen ambiente de aprendizaje también fomenta la curiosidad y la creatividad, lo cual es esencial para que los estudiantes se involucren activamente en el proceso educativo y desarrollen habilidades cognitivas que les permitan aprender de manera autónoma.

Además, el docente debe aplicar métodos y estrategias que promuevan el progreso educativo. Los métodos son las formas en que el maestro organiza y presenta la información, mientras que las estrategias son las técnicas específicas que utiliza para que los estudiantes comprendan mejor los contenidos y puedan aplicarlos. Por ejemplo, el docente puede utilizar actividades prácticas, debates, juegos educativos, y otros recursos interactivos para hacer que el aprendizaje sea más dinámico y accesible. También puede usar la retroalimentación constante para guiar a los estudiantes y ayudarlos a mejorar. Al aplicar estos métodos y estrategias de manera adecuada, el docente contribuye al desarrollo cognitivo de los estudiantes, asegurando que no solo adquieran conocimientos, sino que también sepan cómo utilizarlos en diferentes contextos.

2.2.2.4.3. Responsabilidades profesionales

La participación directa de todos los miembros de la comunidad escolar, desde los directores hasta los docentes y el personal administrativo, es fundamental para crear un entorno educativo de calidad. Esta colaboración activa entre todos los actores educativos no solo se limita al proceso de enseñanza-aprendizaje, sino que también abarca el compromiso colectivo en la formación ética y moral de los estudiantes. Cada miembro de la comunidad escolar tiene un papel clave en la creación de un ambiente en el que los estudiantes no solo desarrollen competencias académicas, sino también valores fundamentales como el respeto, la responsabilidad y la solidaridad, los cuales son esenciales para su crecimiento personal y social.

Este enfoque de participación integral implica que los directores, como líderes de la institución, deben fomentar una cultura de trabajo colaborativo y respeto mutuo, mientras que los docentes tienen la responsabilidad de incorporar en sus prácticas pedagógicas la formación ética y moral de los estudiantes. Por su parte, el personal administrativo también juega un papel crucial al garantizar que el entorno escolar sea seguro y apoye las políticas y

actividades que favorecen el desarrollo integral de los estudiantes. En conjunto, todos los miembros de la comunidad escolar deben trabajar para construir un clima educativo en el que los estudiantes puedan aprender no solo los contenidos académicos, sino también cómo vivir y convivir de manera ética y responsable dentro y fuera del aula.

El objetivo principal de este esfuerzo colectivo es favorecer la formación integral de los estudiantes, promoviendo no solo el desarrollo cognitivo, sino también el crecimiento emocional, social y ético. Esto implica una colaboración constante para fomentar un ambiente educativo enriquecedor, donde los estudiantes puedan desarrollar sus capacidades y competencias en un marco de valores y principios que les permitan ser ciudadanos responsables, comprometidos y con un sentido claro de la moralidad. Al crear este tipo de ambiente, la comunidad escolar contribuye no solo a la educación académica de los estudiantes, sino también a su desarrollo personal y a la formación de individuos éticos y comprometidos con la sociedad.

2.2.2.4. Decreto Supremo

N° 006-2021-MINEDU: El Compromiso de Gestión Escolar.

El presente documento se enmarca en los Lineamientos para la gestión escolar de Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica, aprobados mediante DS N° 006-2021-MINEDU, y en las Disposiciones para los Comités de Gestión Escolar en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica, aprobados mediante RM N° 189-2021-MINEDU; así como en la Guía para la Gestión Escolar en II.EE. y Programas Educativos de Educación Básica aprobada mediante Oficio Múltiple N° 00026-2021-MINEDU. Dichas normativas se establecen con el objetivo de fortalecer la política de simplificación administrativa de la gestión escolar, y definen la nueva estructura

organizacional de las II.EE. públicas a partir de los comités de gestión escolar, los cuales responden a las dimensiones y los Compromisos de Gestión Escolar (CGE).

Dichos compromisos de gestión escolar (CGE) permiten operativizar en prácticas concretas la definición, las dimensiones y los propósitos de la gestión escolar, de manera que sea posible establecer qué tan cerca o lejos de alcanzar una gestión adecuada se encuentra una institución educativa.

La gestión escolar comprende cuatro dimensiones:

- **Estratégica;** busca la generación de una orientación clara y compartida de los fines y propósitos educativos de la escuela. Propone una visión integral de los recursos, oportunidades y necesidades.
- **Administrativa;** engloba las actividades de soporte que aseguran las condiciones de operatividad de la escuela y permiten que las actividades se realicen de manera fluida y efectiva.
- **Pedagógica;** concentra todas las actividades relacionadas a los procesos de enseñanza y aprendizaje, que guían la formación integral y el acompañamiento a cada estudiante y su familia, en el marco del CNEB.
- **Comunitaria;** fomenta una adecuada gestión de la convivencia escolar, el rechazo a toda violencia y discriminación, la implementación de la educación sexual integral, la articulación con aliados estratégicos, el acompañamiento socioafectivo y cognitivo, el fortalecimiento de los factores protectores y la reducción los factores de riesgo. Busca hacer de la escuela un espacio seguro, protector y acogedor.

El Compromiso de Gestión Escolar (CGE) 05 es un estándar referido a la implementación de prácticas que construyen y mantienen una convivencia escolar basada en los enfoques transversales planteados en el CNEB, el acompañamiento socioafectivo y cognitivo, el fomento de la participación de la comunidad educativa y la consolidación de una escuela segura e inclusiva que propicie el desarrollo integral de las y los estudiantes.

En ese sentido, el Comité de Gestión del Bienestar se encarga de la gestión de la tutoría y orientación educativa, así como de la convivencia escolar, en el marco de los “Lineamientos de Tutoría y Orientación Educativa para la educación básica”, aprobados con RVM N° 212-2020- MINEDU y de la implementación de las líneas de acción señaladas en los “Lineamientos para la Gestión de la Convivencia Escolar, la Prevención y la Atención de la Violencia contra Niñas, Niños y Adolescentes”, aprobados con DS N° 004-2018- MINEDU.

1. Fortalecimiento de los espacios de participación democrática y organización de la IE o programa, promoviendo relaciones interpersonales positivas entre los miembros de la comunidad educativa.

Como parte de su rol formador, las II.EE. se deben constituir como espacios de interacción democrática, equitativa, inclusiva, intercultural y orientada al bien común para todas y todos los integrantes de la comunidad educativa.

Para ese fin, es importante fortalecer los espacios de participación que reúnen a los diferentes actores de la comunidad educativa, entre los cuales se encuentran el CONEI, las APAFA, el Municipio Escolar, y otras organizaciones similares. Así como la conformación de brigadas con los integrantes de la comunidad educativa, como la Brigada de Educación Ambiental y Gestión del Riesgo de Desastres de la I.E.

2. Elaboración articulada, concertada y difusión de las normas de convivencia de la escuela.

Para garantizar una adecuada convivencia escolar en la IE, se promueve la interacción basada en la igualdad de derechos y oportunidades, el diálogo intercultural, el respeto y la colaboración entre los integrantes de la comunidad educativa. A través de las normas de convivencia, la disciplina con enfoque de derecho y las medidas correctivas.

3. Implementación de acciones de prevención de la violencia con estudiantes, familias y personal de la IE o programa

La prevención de la violencia escolar implica la intervención anticipada de situaciones que pueden desencadenar en hechos de violencia al interior o fuera de la I.E. Las acciones preventivas deben ser planificadas y adecuadas a las necesidades propias del contexto de la IE y a las características personales y socioculturales de las y los estudiantes.

La prevención está dirigida a toda la comunidad educativa, especialmente a quienes se encuentran frente a una mayor exposición a la violencia directa o potencial. Esta requiere del desarrollo de acciones de sensibilización, promoción, difusión de información adecuada, espacios de reflexión, así como la ejecución de actividades lúdicas, culturales, deportivas y artísticas en torno a la prevención de la violencia que involucre a la comunidad educativa y población en general.

4. Atención oportuna de situaciones de violencia contra estudiantes de acuerdo con los protocolos vigentes.

Tiene por objeto intervenir de forma oportuna, efectiva y reparadora sobre los hechos de violencia que suceden o son detectados en el entorno escolar. La violencia puede manifestarse de las siguientes maneras: (i) entre estudiantes, (ii) del personal de la IE contra estudiantes, y (iii) por personas del entorno familiar o cualquier otra persona ajena a la I.E.

El Comité de Gestión del Bienestar tiene como función coadyuvar en las acciones de atención efectiva y oportuna de los casos de violencia escolar, de acuerdo con los protocolos establecidos.

4.1 Comité de intervención frente al hostigamiento sexual

De acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, en las instituciones educativas de educación básica se conforma un Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, cuyas funciones se especifican en aquella norma. Este comité forma parte del Comité de Gestión del Bienestar. Es decir, sus integrantes son designados entre los integrantes del Comité de Gestión del Bienestar siempre que sea posible.

5. Establecimiento de una red de protección para la prevención y atención de la violencia escolar.

A fin de garantizar la protección de las y los estudiantes, así como la implementación de acciones para la prevención de la violencia, las II.EE. deben conformar una red de apoyo institucional con aliados estratégicos. Esta red debe ser promovida y mantenida por el responsable de convivencia escolar. Para la conformación de la red de apoyo deben considerarse a grupos u organizaciones comunitarias que existen en la zona de la I.E. Debe ser integrada no solo por las instancias formales de las provincias, sino también por instancias distritales y comunales; e involucrarlas en la protección frente a la violencia contra NNA.

6. Promoción del acompañamiento al estudiante y a las familias en el marco de la tutoría y orientación educativa (TOE).

Según el DS N° 007-2021-MINEDU, que modifica el Reglamento de la Ley General de Educación, se define la tutoría y orientación educativa como el acompañamiento

socioafectivo y cognitivo de las y los estudiantes. Es un servicio inherente al currículo y tiene las líneas de acción formativa, promocional y preventiva.

2.3. Marco conceptual

Desempeño docente

Según el MINEDU (2014) el ejercicio profesional del docente se lleva a cabo principalmente en el contexto de una institución educativa cuyo objetivo primordial es garantizar el aprendizaje y la adquisición de las competencias planificadas por parte de los principales beneficiarios: los estudiantes. Esta actividad profesional se desarrolla en un entorno social e institucional, involucrando interacciones con colegas docentes y administrativos. Juntos, planifican, ejecutan y evalúan los procesos pedagógicos dirigidos a los estudiantes. Esta colaboración en el entorno institucional crea una dinámica de trabajo colectivo y fomenta la reflexión sobre los logros de la enseñanza.

Liderazgo directivo

Según Leal (2023) uno de los aspectos fundamentales es la visibilidad estratégica, que implica la capacidad del líder para establecer y comunicar una visión clara y orientada hacia el futuro, alineada con los objetivos institucionales y las necesidades del equipo. El liderazgo directivo se caracteriza por varios elementos clave.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa 56105 Independencia Americana, Nivel Primaria de Canas - Cusco, 2024.

3.1.2 Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la planificación del trabajo pedagógico en la Institución Educativa 56105 Independencia Americana, Nivel Primaria de Canas - Cusco, 2024.

Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje en la Institución Educativa 56105 Independencia Americana, Nivel Primaria de Canas - Cusco, 2024.

Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y las responsabilidades profesionales en la Institución Educativa 56105 Independencia Americana, Nivel Primaria de Canas - Cusco, 2024.

3.2. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES	ESCALAS
LIDERAZGO DIRECTIVO	Según Riquelme et al., (2020) el liderazgo directivo implica la formulación de una visión clara y la capacidad de guiar a los miembros del equipo hacia el logro de objetivos comunes, asegurando que todos trabajen alineados con la misión organizacional. Esta definición destaca la importancia de la dirección y la inspiración en la gestión efectiva.	Esta variable de liderazgo directivo se va medir mediante un cuestionario de elaboración propia para este estudio.	Estilo autoritario coercitivo	Nivel de permeabilidad en el proceso decisorio en el estilo autoritario coercitivo	1, 5	Muy deficiente	Escalamiento Likert. 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = Algunas veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
				Nivel de desarrollo del sistema de comunicación en el estilo autoritario coercitivo.	6	Deficiente	
				Nivel de evolución de las relaciones interpersonales en el estilo autoritario coercitivo	11	Regular	
				Nivel de ejecución del sistema de recompensas y castigos en el estilo autoritario coercitivo	16	Eficiente	
			Estilo autoritario benevolente	Nivel de permeabilidad en el proceso decisorio en el estilo autoritario benevolente.	2	Muy eficiente	
				Nivel de desarrollo del sistema de comunicación en el estilo autoritario benevolente	7,10		
				Nivel de evolución de las relaciones	12		

				interpersonales en el estilo autoritario benevolente	17			
				Nivel de ejecución del sistema de recompensas y castigos en el estilo autoritario benevolente.				
			Estilo consultivo	Nivel de permeabilidad en el proceso decisorio en el estilo consultivo	3			
				Nivel de desarrollo del sistema de comunicación en el estilo consultivo.	8	13,15		
				Nivel de evolución de las relaciones interpersonales en el estilo consultivo.	18			
				Nivel de ejecución del sistema de recompensas y castigos en el estilo consultivo				
			Estilo participativo	Nivel de permeabilidad en el proceso decisorio en el estilo participativo	4			
				Nivel de desarrollo del sistema de comunicación en el estilo participativo.	9			
				Nivel de evolución de las relaciones interpersonales en el estilo participativo.	14	19,20		
							Escalamiento Likert.	

				Nivel de ejecución del sistema de recompensas y castigos en el estilo participativo		Muy deficiente	1 = Nunca
						Deficiente	2 = Casi nunca
DESEMPEÑO DOCENTE	MINEDU (2014) enfatiza en la importancia de realizar cambios significativos en la práctica de la enseñanza, así como en los enfoques para profesionalizar el trabajo de los docentes y reconocer el valor del conocimiento pedagógico en la sociedad. Esto representa un desafío que debe ser abordado de manera colaborativa y sostenida por parte del Estado peruano, los docentes y la sociedad en general.	Esta variable de desempeño docente se va medir mediante un cuestionario de elaboración propia para este estudio.	Planificación del trabajo pedagógico	Conocimiento de las características fundamentales de sus estudiantes.	1,2	Regular	3 = Algunas veces
				Conocimientos sobre el nivel, especialidad y las áreas curriculares que enseña.	3,4,5,	Eficiente	4 = Casi siempre
				Organización de las competencias, capacidades y actitudes en relación con el proyecto curricular de la institución educativa y el Diseño Curricular Nacional.	6,7,8	Muy eficiente	5 = Siempre
				Desarrollo de estrategias, recursos y métodos didácticos para las sesiones de aprendizaje.	9,10, 11		
				Formulación de criterios, indicadores e instrumentos de evaluación de aprendizajes.	12,13		
				Se promueve un clima adecuado en el aula.	14,15, 16, 17		

			Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje.	Organización del ambiente físico del aula, espacios y equipos	18		
				Empleo de un lenguaje claro y sencillo durante el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje	19,20,21,22		
				Desarrollo de los contenidos con claridad y rigurosidad conceptual, aplicando diferentes métodos y estrategias didácticas para sus estudiantes.	23,24,25		
				Promoción del desarrollo de las capacidades de sus estudiantes	26,27		
				Promoción del desarrollo del pensamiento creativo y crítico en sus estudiantes.	28,29,30		
				Uso de los recursos didácticos de acuerdo con las necesidades de sus estudiantes.	31,32		
				Evaluación de procesos y logros de aprendizajes.	33,34,35		
			Responsabilidades profesionales	Participación activa en la gestión institucional de la institución educativa.	36,37,39		
				Cumplimiento de las responsabilidades	39,40		

				administrativas y laborales.	41,42 43,44, 45		
				Evaluación de la eficacia de la práctica pedagógica			
				Manifiesta práctica de valores			

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

Tipo de investigación:

García y Sánchez (2020) la presente investigación es de tipo básica porque es de diseño descriptivo, las variables no se han modificado y no se ha hecho algo que solucione el problema planteado, motivo por el que se realizó este estudio.

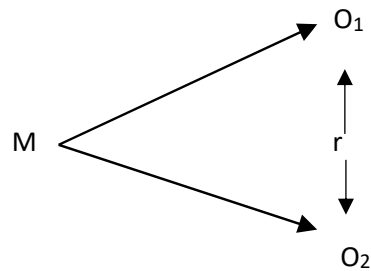
Nivel de investigación:

Es relacional, ya que las características más importantes de este nivel es que posee análisis estadístico bivariado (de dos variables) y es, precisamente, lo que lo diferencia del nivel descriptivo (donde el análisis estadístico es univariado); y la diferencia con el nivel explicativo es que no pretenden demostrar relaciones de causalidad. Supo (2020).

Diseño de investigación:

El diseño de investigación es de tipo no experimental, según Sánchez y García (2021) explican que, a diferencia de los estudios experimentales, el diseño correlacional no permite establecer causalidad, sino solo asociación entre variables. La correlación puede indicar una relación entre las variables, pero no puede confirmar que una variable cause cambios en otra. Los coeficientes de correlación, como el coeficiente de Pearson, son comúnmente utilizados para cuantificar la fuerza y dirección de la relación entre las variables.

Dónde:



M = Es la muestra

O₁= Observación a la variable (1) (Liderazgo Directivo)

O₂= Observación a la variable (2) (Desempeño Docente)

r = Relación existente entre las variables

4.2. Población y unidad de análisis

La unidad de análisis está constituida por los docentes y administrativos del nivel inicial, primaria y secundaria de la institución educativa 56105 Independencia Americana de Canas.

4.2.1 Población de estudio

En la presente investigación, se aplicó a docentes y administrativos de la institución educativa 56105 Independencia Americana de Canas

Sánchez y García (2021) explican que, para definir claramente la población de estudio, es necesario utilizar criterios de inclusión y exclusión. Estos criterios ayudan a determinar qué elementos forman parte de la población que se va a estudiar y cuáles no. Esto permite enfocar el estudio y asegurar que los datos que se recojan sean relevantes y específicos para los objetivos de la investigación. Carrasco (2019) está de acuerdo con esta idea y añade que la población es "el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación" (p. 236).

4.2.2 Tamaño de muestra y técnica de selección de muestra

Sánchez y García (2021) destacan que la determinación del tamaño de muestra constituye un aspecto fundamental en el diseño metodológico de una investigación, ya que permite garantizar la validez y confiabilidad de los resultados, considerando la heterogeneidad de la población y los recursos disponibles. En este sentido, si bien en estudios de enfoque cuantitativo es común emplear fórmulas estadísticas para el cálculo muestral, en investigaciones aplicadas en contextos educativos con poblaciones reducidas y accesibles, resulta metodológicamente pertinente el uso de muestreo no probabilístico de tipo intencional.

En el presente estudio, la población estuvo conformada por los docentes y personal administrativo del nivel primaria de la Institución Educativa N.º 56105 Independencia Americana de Canas. Dado que se trata de una población pequeña, delimitada y de fácil acceso, se optó por trabajar con una muestra de 23 participantes, conformada por 20 docentes y 3 administrativos, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia o intencional.

Este tipo de muestreo se justifica debido a que los participantes cumplen con criterios específicos relevantes para la investigación, tales como su participación directa en los procesos pedagógicos y en la gestión institucional, lo que permite obtener información pertinente y significativa para el análisis de las variables estudiadas. Asimismo, esta decisión metodológica responde a la naturaleza del estudio y a las condiciones reales del contexto educativo, priorizando la accesibilidad, la viabilidad operativa y la pertinencia de los informantes clave.

Tabla 2
Tamaño de muestra nivel primario

Docentes	Administrativos	Total
20	03	23

Nota: Elaboración propia

4.3. Técnicas de recolección de información

a. Técnica:

Según Tafur e Izaguirre (2015), para alcanzar los objetivos de la investigación y comprobar las hipótesis establecidas, se deben conseguir datos. Por tal motivo, existen procedimientos específicos para reunir los datos, los cuales se denominan técnicas. La técnica que se empleará en esta investigación es la encuesta. Se tomó esta decisión porque la información que se va a recabar permitirá adquirir información objetiva. Para Carrasco (2019), la encuesta es “una técnica dedicada para la investigación social por excelencia, debido a varias características como su utilidad, sencillez, versatilidad y objetividad de los datos que se obtienen. Estas preguntas pueden plantearse de manera directa o indirecta a los individuos que componen el estudio” (p.314). Particularmente, se utilizará esta técnica porque permitirá recolectar información objetiva para su análisis y procedimiento posterior de ambas variables de estudio.

b. Instrumento:

El instrumento que se ha empleado en esta investigación es el cuestionario. Según el aporte de los investigadores Tafur e Izaguirre (2015, p. 197) manifiestan que el cuestionario es el instrumento que tiene su nombre debido a que consiste en un conjunto de preguntas que se elaboran luego de tener en cuenta las variables y sus dimensiones. Además, el cuestionario está relacionado a la técnica llamada encuesta. De acuerdo con Hernández, Fernández y

Baptista (2014), este “consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir (...). El contenido de las preguntas del cuestionario es tan variado como los aspectos que mide. Básicamente, se consideran dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas” (p. 310). En este caso, se optará por las de tipo cerrada, es decir, aquellas en las que los estudiantes deben optar por una de cuatro alternativas.

4.4. Técnicas de análisis e interpretación de la información

Para probar su nivel de confiabilidad se utilizará el Alfa de Cronbach, estas se colocaron en los anexos del trabajo de investigación, y para el análisis e interpretación de la información del cuestionario se utilizará la valoración en la escala de Likert para luego proceder a una baremación y procesarlo en el software estadístico SPSS, versión 26, a fin de determinar la correlación que existe entre las variables en el estudio, se aplicó la técnica estadística de Correlación de Pearson, luego los resultados se presentan en tablas y figuras.

4.5. Técnicas para demostrarla verdad o falsedad de las hipótesis planteadas

Respecto a las hipótesis, que la estadística bivariada nos permite hacer asociaciones Coeficiente de correlación de alfa de Crombach y medidas de asociación; correlaciones y medidas de correlación (Correlación de Pearson), en caso el valor de dicha significancia sea menor a 0.05 se aceptará la hipótesis del investigador, caso contrario; es decir, si el valor de significancia es mayor a 0.05 se rechazará la hipótesis del investigador, de esta manera se podrá determinar si las hipótesis planteadas demuestran verdad o falsedad.

Para realizar la prueba de hipótesis de investigación, previamente se han planteado las hipótesis alterna y nula para la hipótesis general y para las hipótesis específicas, luego se aplicará la técnica estadística de Correlación de Pearson a fin de determinar la verdad o falsedad de las hipótesis de investigación.

CAPÍTULO V

RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

5.1. Descriptores de baremación de variables

Tabla 3

Baremo de la variable liderazgo directivo

Dimensiones	Ítems	Mínimo	Máximo	Niveles	Rango
Estilo autoritario coercitivo	1,2,3,4,5	1	25	Deficiente Regular Eficiente Muy eficiente	5 – 10 11 - 15 16 – 20 21 - 25
Estilo autoritario benevolente	6,7,8,9,10	1	25	Deficiente Regular Eficiente Muy eficiente	5 – 10 11 - 15 16 – 20 21 - 25
Estilo consultivo	11,12,13,14,15	1	25	Deficiente Regular Eficiente Muy eficiente	5 – 10 11 - 15 16 – 20 21 - 25
Estilo participativo	16,17,18,19,20	1	25	Deficiente Regular Eficiente Muy eficiente	5 – 10 11 - 15 16 – 20 21 - 25
Global	20	20	100	Deficiente Regular Eficiente Muy eficiente	20 – 40 41 – 60 61 - 80 81 - 100

Nota: Elaboración propia

Tabla 4*Baremo de la variable desempeño docente*

Dimensiones	Ítems	Mínimo	Máximo	Niveles	Rango
Planificación del trabajo pedagógico	1,2,3,4,5, 6,7,8,9,10,	10	50	Deficiente Regular Eficiente Muy eficiente	10 – 20 21 - 30 31 – 40 41 - 50
Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje	11,12,13,14,15, 16,17,18,19,20, 21,22,23,24,25	15	75	Deficiente Regular Eficiente Muy eficiente	15 – 30 31 - 45 46 – 60 61 - 75
Responsabilidades profesionales	26,27,28,29,30, 31,32,33	8	40	Deficiente Regular Eficiente Muy eficiente	8 – 16 17 - 24 25 – 32 33 - 40
Global	33	33	165	Deficiente Regular Eficiente Muy eficiente	33 – 66 67 – 99 100 - 132 133 - 165

Nota: Elaboración propia

5.2. Resultados Descriptivos

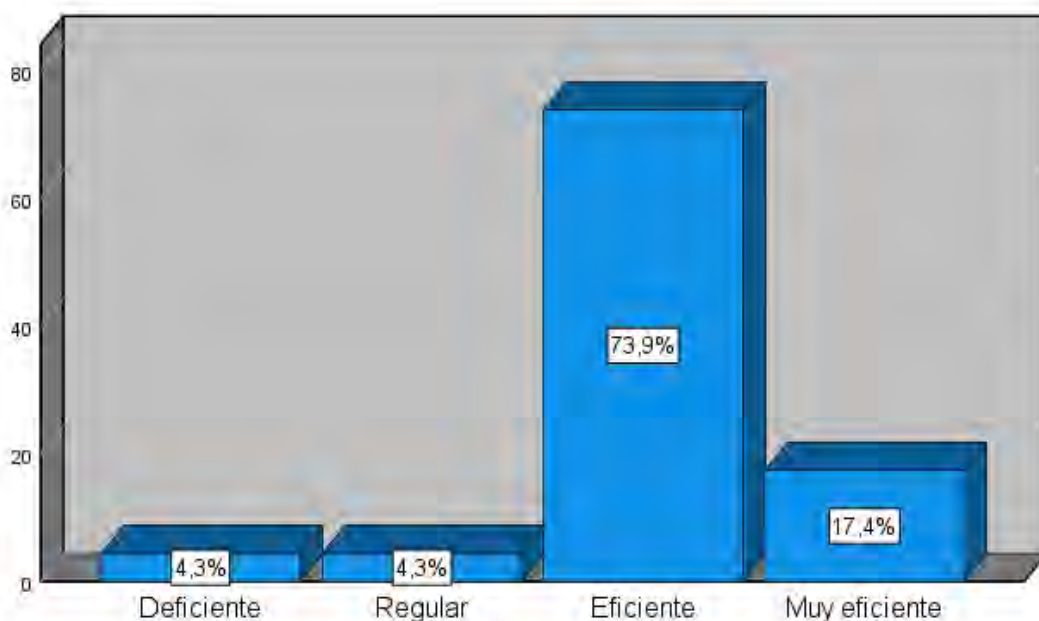
Tabla 5

Frecuencias del nivel de liderazgo directivo

	Liderazgo directivo	
	N	%
Deficiente	1	4,3
Regular	1	4,3
Eficiente	17	73,9
Muy eficiente	4	17,4
Total	23	100,0

Figura 3

Frecuencias del nivel de liderazgo directivo



El análisis de la tabla 5 y figura 3, sobre el nivel de liderazgo directivo muestra que, de un total de 23 participantes, la mayoría percibe el liderazgo en niveles favorables. En particular, 17 participantes (73,9 %) consideran que el liderazgo directivo es eficiente, mientras que 4 participantes (17,4 %) lo califican como muy eficiente. Por otro lado, solo 1 participante (4,3 %) lo percibe como regular y 1 participante (4,3 %) como deficiente. Estos resultados evidencian que el 91,3 % de los encuestados ubica el liderazgo directivo en niveles

positivos, lo que sugiere una valoración mayoritariamente adecuada del desempeño de la dirección institucional.

Desde una perspectiva pronóstica, los resultados permiten prever que el liderazgo directivo en la institución tenderá a mantenerse en un nivel eficiente, debido a la predominancia de percepciones favorables entre los participantes. Esta tendencia indica que la gestión directiva estaría contribuyendo al adecuado funcionamiento institucional y al cumplimiento de los objetivos educativos. Asimismo, si se continúan fortaleciendo las prácticas de liderazgo, es posible que en el futuro aumente la proporción de percepciones en el nivel “muy eficiente”, consolidando así una gestión más sólida y participativa.

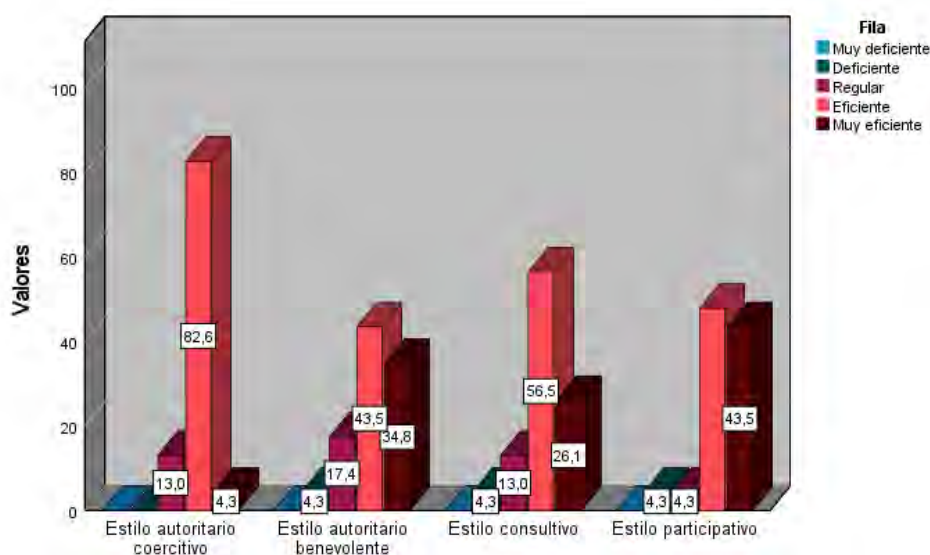
En cuanto al control del pronóstico, es necesario implementar acciones que permitan verificar y sostener la tendencia positiva observada. Para ello, se recomienda realizar evaluaciones periódicas del liderazgo directivo, promover espacios de retroalimentación con docentes y personal institucional, y fortalecer programas de capacitación en liderazgo educativo y gestión institucional. Estas estrategias permitirán monitorear la evolución del liderazgo directivo, garantizar la mejora continua y prevenir posibles retrocesos en la percepción del desempeño directivo.

Tabla 6
Frecuencias de las dimensiones de liderazgo directivo

	Estilo autoritario coercitivo		Estilo autoritario benevolente		Estilo consultivo		Estilo participativo	
	n	%	n	%	N	%	n	%
	Deficiente	0	,0	1	4,3	1	4,3	1
Regular	3	13,0	4	17,4	3	13,0	1	4,3
Eficiente	19	82,6	10	43,5	13	56,5	11	47,8
Muy eficiente	1	4,3	8	34,8	6	26,1	10	43,5
Total	23	100,0	23	100,0	23	100,0	23	100,0

Figura 4

Frecuencias de las dimensiones de liderazgo directivo



El análisis de la tabla 6 y figura 4, sobre las dimensiones del liderazgo directivo evidencia que los distintos estilos presentan percepciones mayoritariamente positivas entre los 23 participantes. En el estilo autoritario coercitivo, predomina el nivel eficiente con 82,6 % (19), seguido de muy eficiente con 4,3 % (1) y regular con 13,0 % (3), sin registrarse nivel deficiente. En el estilo autoritario benevolente, el nivel más representativo también es eficiente con 43,5 % (10), seguido de muy eficiente con 34,8 % (8), mientras que los niveles regular (17,4 %) y deficiente (4,3 %) presentan menor frecuencia. Por su parte, el estilo

consultivo muestra 56,5 % (13) en nivel eficiente y 26,1 % (6) en muy eficiente, con menor presencia en los niveles regular y deficiente (13,0 % y 4,3 %, respectivamente). Finalmente, el estilo participativo presenta una distribución más equilibrada, destacando muy eficiente con 43,5 % (10) y eficiente con 47,8 % (11), lo que evidencia una valoración altamente positiva de este estilo.

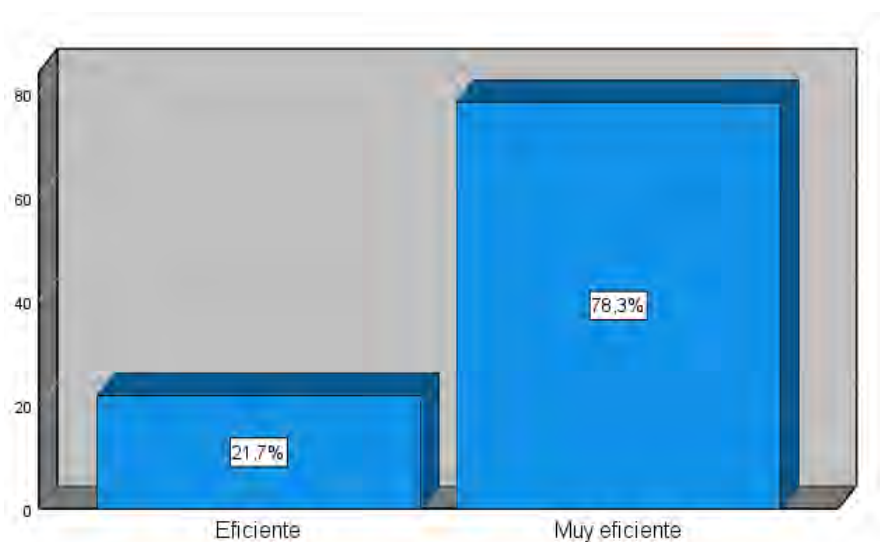
Desde el análisis pronóstico, los resultados permiten prever que el liderazgo directivo tenderá a consolidarse en niveles eficientes y muy eficientes, especialmente en los estilos consultivo y participativo, que promueven mayor participación, comunicación y toma de decisiones compartida dentro de la institución. La presencia significativa de percepciones positivas en estas dimensiones sugiere que la gestión directiva está orientándose progresivamente hacia modelos de liderazgo más colaborativos, lo que podría fortalecer el clima organizacional, la motivación docente y el logro de los objetivos institucionales. Asimismo, si estas prácticas continúan desarrollándose, es probable que en el futuro aumente la proporción de evaluaciones en el nivel muy eficiente, particularmente en el estilo participativo.

En relación con el control del pronóstico, resulta necesario implementar estrategias de seguimiento y mejora continua que permitan sostener y fortalecer las tendencias positivas observadas. Entre estas acciones se recomienda realizar evaluaciones periódicas del desempeño directivo, promover espacios de diálogo y participación docente en la toma de decisiones, y desarrollar programas de capacitación en liderazgo pedagógico y gestión participativa. Asimismo, el monitoreo constante de estas dimensiones permitirá identificar oportunamente posibles debilidades y garantizar que el liderazgo directivo evolucione hacia modelos cada vez más democráticos y eficaces dentro de la institución educativa.

Tabla 7
Frecuencias del nivel de desempeño docente

	Desempeño docente	
	N	%
Deficiente	0	0,0
Regular	0	0,0
Eficiente	5	21,7
Muy eficiente	18	78,3
Total	23	100,0

Figura 5
Frecuencias del nivel de desempeño docente



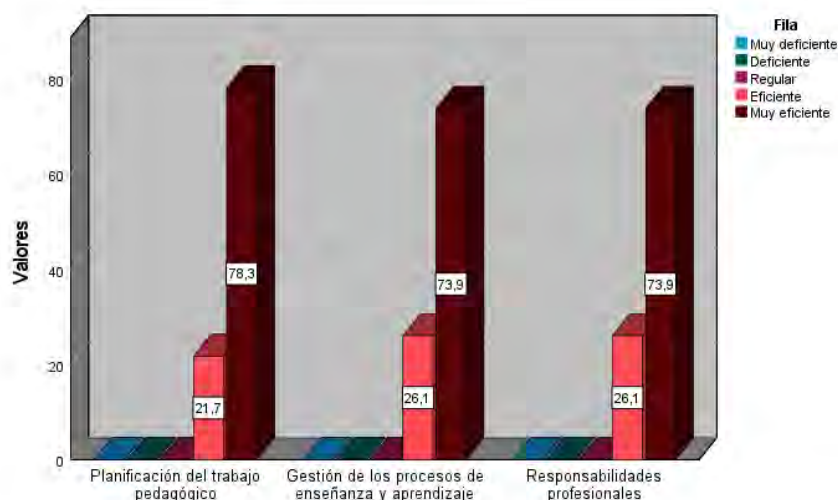
En la tabla 7 y figura 5, sobre el nivel de desempeño docente muestra que, de un total de 23 participantes, la mayoría presenta una valoración altamente positiva. En particular, 18 docentes (78,3 %) se ubican en el nivel muy eficiente, mientras que 5 docentes (21,7 %) se encuentran en el nivel eficiente. No se registran casos en los niveles regular ni deficiente, lo que indica que el 100 % de los docentes evaluados presenta un desempeño favorable. Estos resultados evidencian que el desempeño docente en la institución se caracteriza por altos estándares de eficacia en el desarrollo de las actividades pedagógicas y profesionales.

Desde el análisis pronóstico, los resultados permiten prever que el desempeño docente tenderá a mantenerse en niveles altos de eficiencia, especialmente en el nivel muy eficiente, que representa la mayor proporción de la muestra. Esta tendencia sugiere que las prácticas pedagógicas, la planificación educativa y el compromiso profesional de los docentes están contribuyendo positivamente al logro de los objetivos institucionales. Asimismo, si la institución continúa fortaleciendo procesos de formación, acompañamiento pedagógico y actualización docente, es probable que se consolide una cultura de mejora continua que sostenga estos niveles de desempeño.

En cuanto al control del pronóstico, es necesario implementar mecanismos que permitan monitorear y mantener la calidad del desempeño docente a lo largo del tiempo. Para ello, se recomienda desarrollar evaluaciones periódicas del desempeño, promover programas de capacitación y actualización profesional, y fortalecer espacios de reflexión pedagógica y acompañamiento docente. Estas acciones permitirán verificar la estabilidad de los resultados obtenidos, identificar oportunidades de mejora y asegurar que el desempeño docente continúe contribuyendo al fortalecimiento de la calidad educativa en la institución.

Tabla 8*Frecuencias de las dimensiones de la variable desempeño docente*

	Planificación del trabajo pedagógico		Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje		Responsabilidades profesionales	
	n	%	n	%	n	%
Deficiente	0	,0	0	,0	0	,0
Regular	0	,0	0	,0	0	,0
Eficiente	5	21,7	6	26,1	6	26,1
Muy eficiente	18	78,3	17	73,9	17	73,9
Total	23	100,0	23	100,0	23	100,0

Figura 6*Frecuencias de las dimensiones de la variable desempeño docente*

En la tabla 8 y figura 6, sobre las dimensiones de la variable desempeño docente evidencia una valoración altamente positiva en las tres dimensiones evaluadas: planificación del trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje, y responsabilidades profesionales. En la dimensión planificación del trabajo pedagógico, 18 docentes (78,3 %) se ubican en el nivel muy eficiente, mientras que 5 docentes (21,7 %) se encuentran en el nivel eficiente, sin registrarse casos en los niveles regular ni deficiente. De manera similar, en la dimensión gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje, 17 docentes (73,9 %) alcanzan el nivel muy eficiente y 6 docentes (26,1 %) el nivel eficiente.

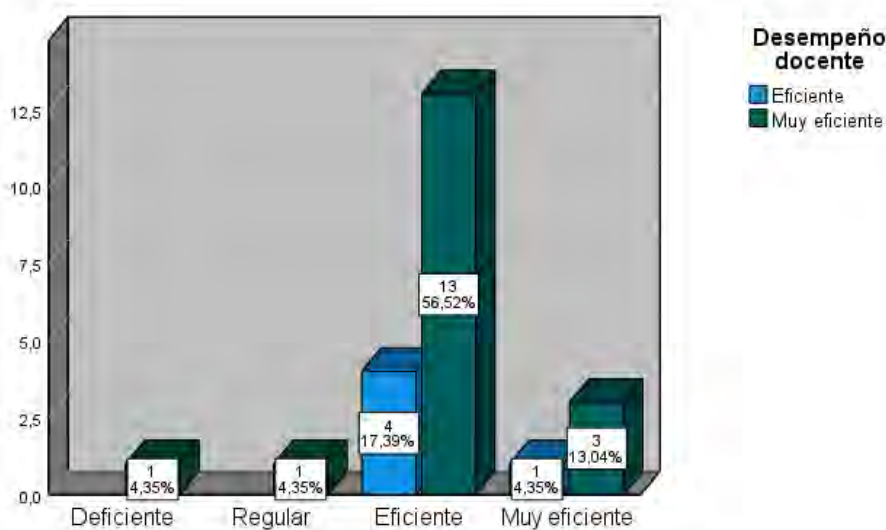
Asimismo, en la dimensión responsabilidades profesionales, 17 docentes (73,9 %) se ubican en el nivel muy eficiente y 6 docentes (26,1 %) en el nivel eficiente, lo que indica que el 100 % de los docentes presenta un desempeño favorable en todas las dimensiones evaluadas.

Desde el análisis pronóstico, los resultados permiten prever que el desempeño docente tenderá a mantenerse en niveles altos de eficiencia, especialmente en el nivel muy eficiente, dado que la mayoría de los docentes demuestra un adecuado dominio de la planificación pedagógica, la conducción de los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como el cumplimiento de sus responsabilidades profesionales. Esta tendencia sugiere que la institución cuenta con docentes comprometidos con la calidad educativa, lo cual podría contribuir al fortalecimiento del proceso formativo de los estudiantes y al logro de los objetivos institucionales. Además, si se continúan implementando estrategias de actualización pedagógica y acompañamiento docente, es posible que se consolide una cultura institucional orientada a la mejora continua.

En cuanto al control del pronóstico, es necesario implementar acciones que permitan mantener y verificar la tendencia positiva observada. Para ello, se recomienda desarrollar evaluaciones periódicas del desempeño docente, fortalecer programas de capacitación y actualización pedagógica, así como promover espacios de reflexión y acompañamiento profesional que favorezcan el intercambio de buenas prácticas. Estas estrategias permitirán monitorear el desarrollo de las competencias docentes, identificar posibles áreas de mejora y garantizar la sostenibilidad de los niveles altos de desempeño docente en la institución educativa.

Tabla 9*Frecuencias del nivel de liderazgo directivo y desempeño docente*

				Desempeño docente		Total
				Eficiente	Muy eficiente	
Liderazgo directivo	Deficiente	n	0	1	1	
		%	0,0%	4,3%	4,3%	
	Regular	n	0	1	1	
		%	0,0%	4,3%	4,3%	
	Eficiente	n	4	13	17	
		%	17,4%	56,5%	73,9%	
	Muy eficiente	n	1	3	4	
		%	4,3%	13,0%	17,4%	
Total	n	5	18	23		
	%	21,7%	78,3%	100,0%		

Figura 7*Frecuencias del nivel de liderazgo directivo y desempeño docente*

En la tabla 9 y figura 7 según el análisis entre liderazgo directivo y desempeño docente muestra una tendencia clara hacia niveles altos en ambas variables. De los 23 participantes, se observa que el 78,3 % (18) presenta un desempeño docente muy eficiente, mientras que el 21,7 % (5) se ubica en el nivel eficiente. Asimismo, cuando el liderazgo directivo es eficiente, se concentra la mayor cantidad de docentes con desempeño muy

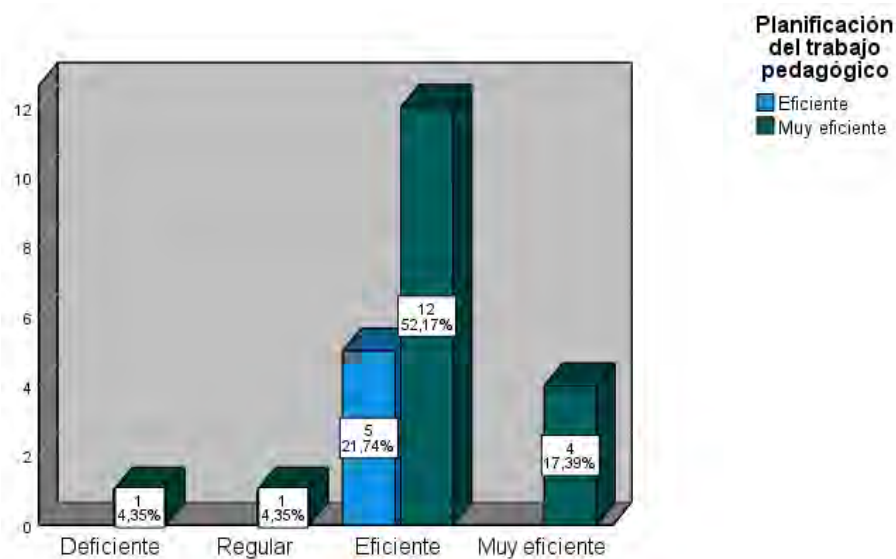
eficiente (56,5 %) y eficiente (17,4 %). De igual manera, cuando el liderazgo directivo es muy eficiente, se registran 13,0 % de docentes con desempeño muy eficiente y 4,3 % con desempeño eficiente, lo que evidencia una tendencia positiva entre ambas variables. En contraste, los niveles deficientes y regular del liderazgo directivo presentan frecuencias mínimas y se asocian únicamente con desempeños muy eficientes en porcentajes reducidos (4,3 % cada uno).

Desde el análisis pronóstico, los resultados permiten prever que, si el liderazgo directivo continúa fortaleciéndose en niveles eficientes y muy eficientes, el desempeño docente tenderá a mantenerse y consolidarse en niveles muy eficientes. La evidencia de que la mayoría de docentes con liderazgo directivo eficiente presentan desempeño muy eficiente sugiere que la calidad de la gestión directiva influye positivamente en la práctica pedagógica. Por lo tanto, es probable que el fortalecimiento de estrategias de liderazgo pedagógico, acompañamiento docente y trabajo colaborativo contribuya a mejorar aún más los resultados del desempeño docente en la institución.

En cuanto al control del pronóstico, se recomienda implementar mecanismos de seguimiento institucional que permitan verificar la relación positiva observada entre liderazgo directivo y desempeño docente. Entre estas acciones se encuentran el monitoreo permanente de la gestión directiva, la evaluación periódica del desempeño docente, y el desarrollo de programas de formación en liderazgo pedagógico y acompañamiento docente. Estas estrategias permitirán mantener la tendencia favorable identificada en la tabla, garantizar la mejora continua de la gestión educativa y fortalecer el logro de los objetivos institucionales.

Tabla 10*Frecuencias del nivel de liderazgo directivo y planificación del trabajo pedagógico*

				Planificación del trabajo pedagógico		Total
				Eficiente	Muy eficiente	
Liderazgo directivo	Deficiente	n	0	1	1	
		%	0,0%	4,3%	4,3%	
	Regular	n	0	1	1	
		%	0,0%	4,3%	4,3%	
	Eficiente	n	5	12	17	
		%	21,7%	52,2%	73,9%	
	Muy eficiente	n	0	4	4	
		%	0,0%	17,4%	17,4%	
Total		n	5	18	23	
		%	21,7%	78,3%	100,0%	

Figura 8*Frecuencias del nivel de liderazgo directivo y planificación del trabajo pedagógico*

En la tabla 10 y figura 8 según el análisis entre liderazgo directivo y la dimensión planificación del trabajo pedagógico muestra que existe una tendencia predominante hacia niveles altos en ambas variables. De los 23 participantes, se observa que 18 docentes (78,3 %) presentan una planificación del trabajo pedagógico muy eficiente, mientras que 5 docentes (21,7 %) se ubican en el nivel eficiente. Asimismo, cuando el liderazgo directivo es eficiente, se concentra la mayor proporción de docentes con planificación muy eficiente (52,2

%) y eficiente (21,7 %). De igual forma, cuando el liderazgo directivo alcanza el nivel muy eficiente, el 17,4 % de los docentes presenta una planificación muy eficiente, lo que evidencia una tendencia favorable entre ambas variables.

Desde el análisis pronóstico, los resultados permiten prever que, si el liderazgo directivo continúa fortaleciéndose en niveles eficientes y muy eficientes, la planificación del trabajo pedagógico tenderá a mantenerse o mejorar hacia niveles muy eficientes. Esto sugiere que la gestión directiva cumple un papel importante en la organización y orientación del trabajo pedagógico docente, promoviendo prácticas de planificación más estructuradas, coherentes con el currículo y orientadas al logro de aprendizajes significativos en los estudiantes.

En cuanto al control del pronóstico, resulta necesario implementar mecanismos institucionales que permitan sostener esta tendencia positiva. Entre las estrategias recomendadas se encuentran el acompañamiento pedagógico permanente, la evaluación periódica de la planificación docente, el fortalecimiento de espacios de trabajo colegiado, y la capacitación en planificación curricular y gestión pedagógica. Estas acciones permitirán monitorear el desarrollo de la planificación del trabajo pedagógico y garantizar que el liderazgo directivo continúe contribuyendo al fortalecimiento de la calidad educativa.

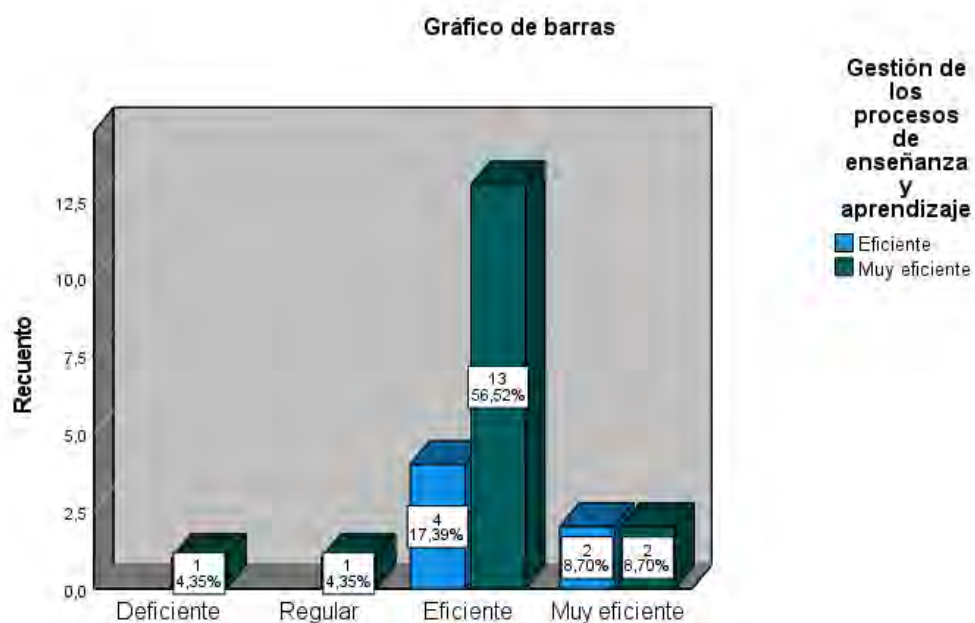
Tabla 11

Frecuencias del nivel de liderazgo directivo y gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje

			Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje		Total
			Eficiente	Muy eficiente	
Liderazgo directivo	Deficiente	n	0	1	1
		%	0,0%	4,3%	4,3%
	Regular	n	0	1	1
		%	0,0%	4,3%	4,3%
	Eficiente	n	4	13	17
		%	17,4%	56,5%	73,9%
	Muy eficiente	n	2	2	4
		%	8,7%	8,7%	17,4%
Total	n	6	17	23	
	%	26,1%	73,9%	100,0%	

Figura 9

Frecuencias del nivel de liderazgo directivo y gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje



En la tabla 11 y figura 9 según el análisis entre liderazgo directivo y la dimensión gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje evidencia una tendencia predominante

hacia niveles altos en ambas variables. De los 23 participantes, 17 docentes (73,9 %) presentan un nivel muy eficiente en la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje, mientras que 6 docentes (26,1 %) se ubican en el nivel eficiente. Asimismo, cuando el liderazgo directivo es eficiente, se observa la mayor concentración de docentes con gestión muy eficiente (56,5 %) y eficiente (17,4 %). Por su parte, cuando el liderazgo directivo es muy eficiente, se registran 8,7 % en nivel eficiente y 8,7 % en nivel muy eficiente, lo que confirma la presencia de niveles favorables en la gestión pedagógica.

Desde el análisis pronóstico, los resultados permiten prever que, si el liderazgo directivo continúa fortaleciéndose en niveles eficientes y muy eficientes, la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje tenderá a mantenerse y consolidarse en niveles muy eficientes. Esto sugiere que la gestión directiva influye positivamente en la conducción de las actividades pedagógicas, el desarrollo de estrategias didácticas y el seguimiento del aprendizaje de los estudiantes. En consecuencia, el fortalecimiento del liderazgo pedagógico podría contribuir a mejorar aún más la calidad del proceso educativo.

En cuanto al control del pronóstico, es necesario implementar mecanismos institucionales que permitan verificar y sostener la tendencia positiva observada. Entre las acciones recomendadas se encuentran el monitoreo y acompañamiento pedagógico permanente, la evaluación periódica de la práctica docente, y el desarrollo de programas de formación y actualización en estrategias de enseñanza y aprendizaje. Estas estrategias permitirán garantizar la mejora continua de la gestión pedagógica y asegurar que el liderazgo directivo siga contribuyendo al fortalecimiento del proceso educativo.

Tabla 12

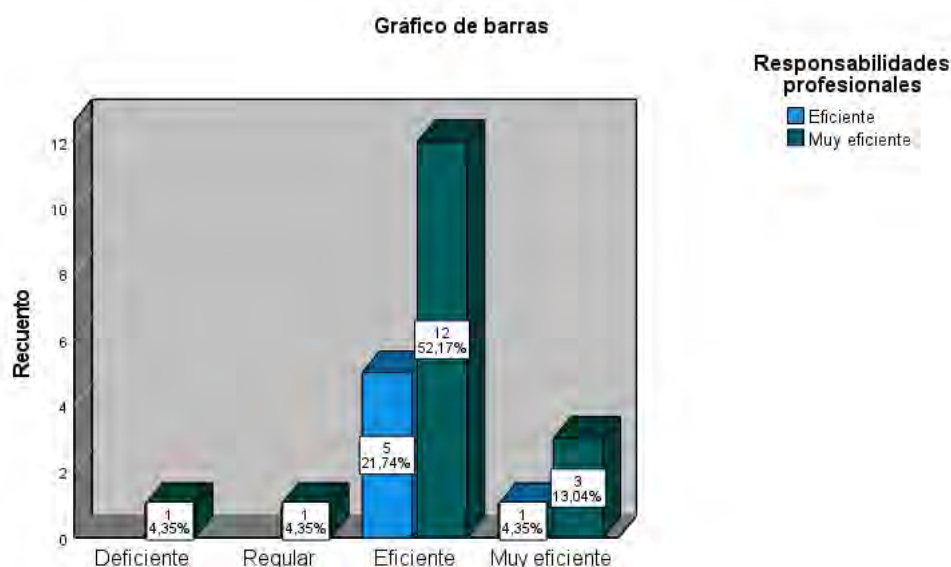
Frecuencias del nivel de liderazgo directivo y responsabilidades profesionales

Tabla cruzada Liderazgo directivo*Responsabilidades profesionales

		Responsabilidades profesionales		Total	
			Eficiente	Muy eficiente	
Liderazgo directivo	Deficiente	n	0	1	1
		%	0,0%	4,3%	4,3%
	Regular	n	0	1	1
		%	0,0%	4,3%	4,3%
	Eficiente	n	5	12	17
		%	21,7%	52,2%	73,9%
	Muy eficiente	n	1	3	4
		%	4,3%	13,0%	17,4%
Total		n	6	17	23
		%	26,1%	73,9%	100,0%

Figura 10

Frecuencias del nivel de liderazgo directivo y responsabilidades profesionales



En la tabla 12 y figura 10 según el análisis entre liderazgo directivo y la dimensión responsabilidades profesionales muestra una tendencia predominante hacia niveles favorables en ambas variables. De los 23 participantes, 17 docentes (73,9 %) presentan un nivel muy eficiente en el cumplimiento de sus responsabilidades profesionales, mientras que 6 docentes (26,1 %) se ubican en el nivel eficiente. Asimismo, cuando el liderazgo directivo es eficiente, se concentra la mayor proporción de docentes con responsabilidades profesionales muy

eficientes (52,2 %) y eficientes (21,7 %). De igual manera, cuando el liderazgo directivo es muy eficiente, se registran 13,0 % de docentes con nivel muy eficiente y 4,3 % con nivel eficiente, lo que evidencia una tendencia positiva entre ambas variables.

Desde el análisis pronóstico, los resultados permiten prever que, si el liderazgo directivo continúa desarrollándose en niveles eficientes y muy eficientes, el cumplimiento de las responsabilidades profesionales docentes tenderá a mantenerse o consolidarse en niveles muy eficientes. Esto sugiere que una gestión directiva adecuada contribuye a fortalecer el compromiso profesional, el cumplimiento de funciones institucionales y la responsabilidad ética de los docentes dentro de la institución educativa.

En cuanto al control del pronóstico, se recomienda implementar mecanismos de seguimiento institucional que permitan mantener esta tendencia favorable. Entre las estrategias se incluyen el monitoreo del desempeño docente, el fortalecimiento del acompañamiento pedagógico, la promoción de espacios de trabajo colaborativo, y la implementación de programas de formación y actualización profesional. Estas acciones permitirán verificar la relación positiva observada entre liderazgo directivo y responsabilidades profesionales, garantizando la mejora continua de la gestión educativa.

5.2. Resultados inferenciales

Tabla 13

Prueba de normalidad de las variables

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	,889	23	,015
Desempeño docente	,955	23	,377
Planificación del trabajo pedagógico	,970	23	,685
Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje	,952	23	,327
Responsabilidades profesionales	,959	23	,438

En la tabla 13 se muestra los resultados de la prueba de normalidad de las variables en estudio, de donde se encontró, en la variable liderazgo directivo el valor de significancia de $0,015 < 0,05$ por lo que no cumple con el supuesto de normalidad; respecto a la variable desempeño docente se obtuvo el valor de significancia de $0,377 > 0,05$ por lo que los datos presentan una distribución normal. Por otro lado, en las dimensiones de desempeño docente se encontró valor de significancia mayor a $0,05$ por lo que presentan una distribución normal, sin embargo, para determinar las hipótesis se utilizara el coeficiente rho de Spearman debido a que la variable liderazgo directivo corresponde a la estadística no paramétrica.

Los resultados de la prueba de normalidad aplicada a las variables en estudio muestran que la variable liderazgo directivo no cumple con el supuesto de normalidad, ya que el valor de significancia de $0,015$ es menor que $0,05$, lo que indica que los datos no se distribuyen de manera normal. En contraste, la variable desempeño docente presenta un valor de significancia de $0,377$, mayor que $0,05$, lo que sugiere que los datos siguen una distribución normal. En cuanto a las dimensiones de desempeño docente, los valores de significancia también son mayores a $0,05$, lo que confirma que dichas dimensiones tienen una distribución normal. Dado que la variable liderazgo directivo no cumple con la normalidad, para la determinación de las hipótesis se optará por utilizar el coeficiente rho de Spearman, que es adecuado para la estadística no paramétrica, permitiendo una evaluación más precisa de la relación entre las variables y sus dimensiones, considerando también el contexto bilingüe e intercultural de la institución, donde las dinámicas educativas pueden presentar particularidades que influyen en los resultados.

5.3. Prueba de hipótesis

Hipótesis general:

Ho: No existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y el Desempeño Docente en la Institución Educativa 56105 Independencia Americana, Nivel Primaria de Canas - Cusco, 2024.

H1: Existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y el Desempeño Docente en la Institución Educativa 56105 Independencia Americana, Nivel Primaria de Canas - Cusco, 2024.

Tabla 14

Análisis de correlación entre liderazgo directivo y desempeño docente

Correlaciones				
			Liderazgo directivo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	-,184
		Sig. (bilateral)	.	,401
		N	23	23
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	-,184	1,000
		Sig. (bilateral)	,401	.
		N	23	23

En la tabla 14 el análisis de correlación mediante el Rho de Spearman entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente muestra un coeficiente de correlación de $-0,184$, lo que indica la existencia de una relación negativa muy débil entre ambas variables. Asimismo, el nivel de significancia bilateral ($p = 0,401$) es mayor que el nivel de significancia estadística de $0,05$, lo que evidencia que la correlación no es estadísticamente significativa. En consecuencia, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa, lo cual indica que no existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la muestra analizada de 23 participantes.

En cuanto al análisis pronóstico, los resultados permiten prever que el liderazgo directivo no constituye un factor determinante en la variación del desempeño docente en el contexto institucional estudiado. Aunque los análisis descriptivos muestran niveles favorables en ambas variables, la ausencia de una correlación significativa sugiere que el desempeño docente podría estar influenciado por otros factores, como la experiencia profesional, la formación pedagógica, la motivación personal o las condiciones institucionales. Por lo tanto, si las condiciones actuales se mantienen, es probable que el desempeño docente continúe presentando niveles altos, pero sin depender directamente de las variaciones en el liderazgo directivo.

Respecto al control del pronóstico, se recomienda implementar mecanismos institucionales que permitan monitorear de manera permanente el comportamiento de ambas variables. Entre las acciones sugeridas se encuentran la evaluación periódica del desempeño docente, el seguimiento de la gestión directiva y la incorporación de otras variables en futuros estudios, como el clima organizacional, el acompañamiento pedagógico y el desarrollo profesional docente. Estas estrategias permitirán verificar si en el futuro se mantiene la independencia entre las variables o si, mediante el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, se logra generar una relación más significativa con el desempeño docente.

Hipótesis específicas:**Hipótesis específica 1**

Ho: No existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y la Planificación del trabajo pedagógico en la Institución Educativa 56105 Independencia Americana, Nivel Primaria de Canas - Cusco, 2024.

H1: Existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y la Planificación del trabajo pedagógico en la Institución Educativa 56105 Independencia Americana, Nivel Primaria de Canas - Cusco, 2024.

Tabla 15

Análisis de correlación liderazgo directivo y planificación del trabajo pedagógico

		Correlaciones		
			Liderazgo directivo	Planificación del trabajo pedagógico
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,014
		Sig. (bilateral)	.	,951
	Planificación del trabajo pedagógico	Coeficiente de correlación	,014	1,000
		Sig. (bilateral)	,951	.
		N	23	23

En la tabla 15 el análisis de correlación mediante el Rho de Spearman entre las variables liderazgo directivo y planificación del trabajo pedagógico muestra un coeficiente de correlación de 0,014, lo que indica la existencia de una relación positiva prácticamente nula entre ambas variables. Asimismo, el nivel de significancia bilateral ($p = 0,951$) es mayor que el nivel de significancia estadística de 0,05, lo que evidencia que la correlación no es estadísticamente significativa. En consecuencia, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa, lo cual indica que no existe relación significativa entre el liderazgo

directivo y la planificación del trabajo pedagógico en la muestra analizada de 23 participantes.

En cuanto al análisis pronóstico, los resultados permiten prever que el liderazgo directivo no influye de manera significativa en la planificación del trabajo pedagógico dentro del contexto estudiado. Esto sugiere que la planificación docente podría estar determinada principalmente por otros factores, tales como la formación profesional, la experiencia pedagógica, el conocimiento del currículo o las prácticas individuales de planificación del docente. Por lo tanto, si las condiciones actuales se mantienen, es probable que la planificación del trabajo pedagógico continúe desarrollándose de manera independiente del nivel de liderazgo directivo presente en la institución.

Respecto al control del pronóstico, se recomienda implementar mecanismos de seguimiento institucional que permitan evaluar de manera continua el desarrollo de la planificación pedagógica y la gestión directiva. Entre las acciones sugeridas se encuentran el acompañamiento pedagógico permanente, la revisión periódica de las planificaciones docentes, la capacitación en planificación curricular y el monitoreo de la gestión del liderazgo pedagógico. Estas estrategias permitirán verificar si en el futuro se mantiene la independencia entre las variables o si, mediante el fortalecimiento de las prácticas de liderazgo pedagógico, se logra generar una relación más significativa con la planificación del trabajo pedagógico.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y la Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje en la Institución Educativa 56105 Independencia Americana, Nivel Primaria de Canas - Cusco, 2024.

H1: Existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y la Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje en la Institución Educativa 56105 Independencia Americana, Nivel Primaria de Canas - Cusco, 2024.

Tabla 16

Análisis de correlación entre liderazgo directivo y gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje

		Correlaciones		
			Liderazgo directivo	Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	-,225
		Sig. (bilateral) N	. 23	,301 23
	Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje	Coefficiente de correlación	-,225	1,000
		Sig. (bilateral) N	,301 23	. 23

En la tabla 16 el análisis de correlación mediante el Rho de Spearman entre las variables liderazgo directivo y gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje muestra un coeficiente de correlación de $-0,225$, lo que indica la existencia de una relación negativa débil entre ambas variables. Asimismo, el nivel de significancia bilateral ($p = 0,301$) es mayor que el nivel de significancia estadística de $0,05$, lo que evidencia que la correlación no es estadísticamente significativa. En consecuencia, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa, lo que indica que no existe relación significativa entre el liderazgo

directivo y la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje en la muestra analizada de 23 participantes.

En cuanto al análisis pronóstico, los resultados permiten prever que el liderazgo directivo no presenta una influencia significativa en la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje dentro del contexto estudiado. Esto sugiere que el desarrollo de los procesos pedagógicos en el aula podría depender principalmente de otros factores, como la experiencia docente, las competencias pedagógicas, la formación profesional continua o las estrategias didácticas utilizadas por los docentes. Por lo tanto, si las condiciones actuales se mantienen, es probable que la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje continúe desarrollándose de manera relativamente independiente del nivel de liderazgo directivo presente en la institución.

Respecto al control del pronóstico, se recomienda implementar mecanismos de seguimiento institucional que permitan evaluar de manera continua tanto la gestión directiva como el desarrollo de los procesos pedagógicos. Entre las acciones sugeridas se encuentran el acompañamiento pedagógico permanente, la observación de clases, la evaluación periódica del desempeño docente y la capacitación en estrategias de enseñanza y aprendizaje. Estas acciones permitirán monitorear la evolución de ambas variables y verificar si en el futuro se mantiene la independencia observada o si, mediante el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, se logra establecer una relación más significativa con la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y las Responsabilidades profesionales en la Institución Educativa 56105 Independencia Americana, Nivel Primaria de Canas - Cusco, en 2024.

H1: Existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y las Responsabilidades profesionales en la Institución Educativa 56105 Independencia Americana, Nivel Primaria de Canas - Cusco, en 2024.

Tabla 17

Análisis de correlación entre liderazgo directivo y responsabilidades profesionales

		Correlaciones		
			Liderazgo directivo	Responsabilidades profesionales
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	-,011
		Sig. (bilateral)	.	,962
		N	23	23
	Responsabilidades profesionales	Coefficiente de correlación	-,011	1,000
		Sig. (bilateral)	,962	.
		N	23	23

En la tabla 17 el análisis de correlación mediante el Rho de Spearman entre las variables liderazgo directivo y responsabilidades profesionales muestra un coeficiente de correlación de $-0,011$, lo que indica la existencia de una relación negativa prácticamente nula entre ambas variables. Asimismo, el nivel de significancia bilateral ($p = 0,962$) es mayor que el nivel de significancia estadística de $0,05$, lo que evidencia que la correlación no es estadísticamente significativa. En consecuencia, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa, lo cual indica que no existe relación significativa entre el liderazgo directivo y las responsabilidades profesionales en la muestra analizada de 23 participantes.

En cuanto al análisis pronóstico, los resultados permiten prever que el liderazgo directivo no influye de manera significativa en el cumplimiento de las responsabilidades profesionales docentes dentro del contexto estudiado. Esto sugiere que el desempeño relacionado con las responsabilidades profesionales podría depender principalmente de factores individuales del docente, como su ética profesional, compromiso institucional, formación pedagógica y experiencia laboral. Por lo tanto, si las condiciones actuales se mantienen, es probable que el cumplimiento de las responsabilidades profesionales continúe desarrollándose de manera independiente del nivel de liderazgo directivo presente en la institución.

Respecto al control del pronóstico, se recomienda implementar mecanismos institucionales de seguimiento que permitan monitorear tanto la gestión directiva como el cumplimiento de las responsabilidades profesionales docentes. Entre las acciones sugeridas se encuentran la evaluación periódica del desempeño docente, el fortalecimiento del acompañamiento pedagógico, la promoción de espacios de trabajo colaborativo y el desarrollo de programas de capacitación y actualización profesional. Estas estrategias permitirán verificar si en el futuro se mantiene la independencia entre las variables o si, mediante el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, se logra generar una relación más significativa con el cumplimiento de las responsabilidades profesionales docentes.

Los resultados obtenidos en la presente investigación evidencian que tanto el liderazgo directivo como el desempeño docente presentan niveles predominantemente altos dentro de la institución educativa analizada. En efecto, el liderazgo directivo se ubica mayoritariamente en los niveles eficiente y muy eficiente, mientras que el desempeño docente presenta una concentración significativa en el nivel muy eficiente, tal como se observa en las Tablas 3 y 7, así como en sus respectivas figuras.

No obstante, a pesar de esta coincidencia en niveles elevados, el análisis inferencial realizado mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman no evidencia la existencia de una relación estadísticamente significativa entre ambas variables (Tabla 13). Este resultado indica que, en el contexto estudiado, el comportamiento del desempeño docente no depende directamente del nivel de liderazgo directivo.

Asimismo, el análisis por dimensiones muestra una tendencia similar. Tanto la planificación del trabajo pedagógico (Tabla 8), la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje (Tabla 9) y las responsabilidades profesionales (Tabla 10) presentan niveles predominantemente muy eficientes, lo cual evidencia un alto desempeño docente de manera generalizada. Sin embargo, en todos los casos, los valores de correlación obtenidos no alcanzan significancia estadística, lo que confirma la ausencia de relación directa entre el liderazgo directivo y cada una de estas dimensiones.

Este comportamiento puede explicarse por la baja variabilidad de los datos, debido a la concentración de respuestas en los niveles superiores, lo cual genera un efecto conocido como “efecto techo”, limitando la capacidad de las pruebas estadísticas para detectar relaciones significativas. En este sentido, los resultados sugieren que el desempeño docente podría estar influenciado por otros factores no considerados en el estudio, tales como la experiencia profesional, la formación pedagógica, la motivación laboral y el contexto institucional.

En consecuencia, los resultados obtenidos permiten interpretar que, si bien ambas variables presentan condiciones favorables dentro de la institución educativa, no existe evidencia estadística suficiente para afirmar una relación directa entre ellas, lo que refuerza la necesidad de abordar el desempeño docente desde un enfoque integral y multifactorial.

Análisis de Pronóstico

Tamaño de muestra n=23

1.- Distribución liderazgo directivo

Nivel	n	%
Deficiente	1	4.3
Regular	1	4.3
Eficiente	17	73.9
Muy eficiente	4	17.4

Evaluando el nivel de eficiente a mas se tiene que el porcentaje equivalente a ello seria:

$$P(LD \geq \text{eficiente}) = 17 + 4 / 23 = 0.913$$

Por lo cual $P(LD \geq \text{eficiente}) = 91.3\%$

2.- Distribución desempeño docente

Nivel	n	%
Eficiente	5	21.7
Muy eficiente	18	78.3

- $P(DD \geq \text{eficiente}) = 23/23 = 1$
- $P(DD = \text{muy eficiente}) = 23/18 = 0.783$
- $P(DD = \text{muy eficiente}) = 78.3\%$

3.- Probabilidad condicional entre las variables

Desempeño eficiente = 4

Desempeño muy eficiente = 13

Porcentaje:

- $P(DD \text{ muy eficiente} | LD \text{ eficiente}) = 13/17 = 0.765$
- $P(DD \text{ muy eficiente} | LD \text{ eficiente}) = 76.5\%$

Si no se controla el sistema y aparecen factores adversos, se puede asumir una reducción leve de 1 punto porcentual anual.

Año	Probabilidad muy eficiente
2025	78.3%
2026	77.3%
2027	76.3%
2028	75.3%
2029	74.3%
2030	73.3%
2031	72.3%
2032	71.3%
2033	70.3%
2034	69.3%

A partir de los resultados obtenidos en la investigación, se formuló un pronóstico probabilístico de la evolución del desempeño docente para un horizonte de 10 años. Considerando que el 78.3% de los participantes se ubicó en el nivel muy eficiente y que el 91.3% percibió el

liderazgo directivo entre eficiente y muy eficiente, se asumió un escenario de estabilidad institucional, bajo el cual la probabilidad anual de permanencia del desempeño docente en nivel muy eficiente se mantiene en 0.783. En ese sentido, para cada año del periodo proyectado, se estima una probabilidad de 78.3% de conservar niveles altos de desempeño docente, siempre que las condiciones actuales no sufran variaciones significativas.

Desde el punto de vista matemático, el pronóstico se sustenta en una proyección de probabilidad empírica constante, donde $p=18/23=0.783$. Bajo este modelo, el valor esperado anual de participantes con desempeño docente muy eficiente es $E(X)=np=23(0.783)=18$. Asimismo, si se analiza la permanencia continua del nivel muy eficiente durante los 10 años, la probabilidad acumulada teórica se expresa como $P=(0.783)^{10}=0.0865$, equivalente al 8.65%, lo que evidencia que, en horizontes largos, la sostenibilidad del nivel alto requiere acciones de fortalecimiento institucional.

Control del pronóstico

En consecuencia, el control del pronóstico debe orientarse a sostener o incrementar la probabilidad actual de desempeño muy eficiente mediante acciones de fortalecimiento del liderazgo directivo, acompañamiento pedagógico, monitoreo continuo, trabajo colegiado y retroalimentación profesional. Bajo un escenario de intervención favorable, la probabilidad de desempeño muy eficiente podría incrementarse progresivamente en los próximos 10 años, consolidando una trayectoria institucional positiva.

En el caso de que la institución decide aplicar durante los próximos años un plan de mejora compuesto por:

- Capacitación en liderazgo pedagógico
- Monitoreo del desempeño docente
- Acompañamiento y retroalimentación
- Trabajo colegiado entre directivos y docentes

Tomando en consideración que estas acciones permitirán que parte de los docentes que hoy están en nivel eficiente pasen a nivel muy eficiente.

Actualmente hay:

- 5 docentes en nivel eficiente

Supongamos razonablemente que, con la intervención, cada 2 años se logra que 1 docente pase de “eficiente” a “muy eficiente”.

Eso es conservador y defendible, porque:

- no cambia de golpe toda la institución
- reconoce mejora gradual
- se apoya en el hecho de que la base ya es favorable

Modelo matemático del control del pronóstico:

t = número de docentes con desempeño muy eficiente en el año t

Con base inicial:

$$M_0 = 18$$

Si el programa mejora 1 caso cada 2 años, entonces en 10 años habría una mejora de:

$$10/2 = 5 \text{ casos}$$

Pero como solo existen 5 docentes en nivel eficiente, el máximo posible sería:

$$+5 = 23$$

Entonces, al final del horizonte:

$$M_{10} = 23$$

y la probabilidad proyectada sería:

$$P(\text{DD Muy eficiente})_{10} = 23/23 = 1.00$$

o sea: 100%

Evolución proyectada del control del pronóstico

Año	Muy eficientes proyectados	Probabilidad
0	18	$18/23 = 0.783$
2	19	$19/23 = 0.826$
4	20	$20/23 = 0.870$
6	21	$21/23 = 0.913$
8	22	$22/23 = 0.957$
10	23	$23/23 = 1.000$

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN

5.1 Contraste de los resultados con antecedentes y marco teórico

Los resultados de la presente investigación evidencian que no existe una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N.º 56105 Independencia Americana, lo cual se sustenta en el coeficiente de correlación Rho de Spearman ($\rho = -0,184$; $p = 0,401$), tal como se muestra en la Tabla 13. Este resultado difiere de algunos estudios que plantean una relación directa entre ambas variables, en los cuales se sostiene que el liderazgo directivo influye en la mejora del desempeño docente y en los procesos pedagógicos.

Sin embargo, los resultados encontrados coinciden con investigaciones que señalan que el desempeño docente no depende exclusivamente del liderazgo directivo, sino que está condicionado por múltiples factores, tales como la formación profesional, la experiencia docente, la motivación laboral y el contexto institucional. En este sentido, el marco teórico desarrollado permite comprender que el desempeño docente es un fenómeno complejo y multifactorial, donde el liderazgo directivo constituye solo uno de los elementos del sistema educativo, mas no necesariamente un factor determinante.

Asimismo, el Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2012) establece que el desempeño docente está vinculado al desarrollo de competencias pedagógicas, planificación curricular, gestión del aula y responsabilidades profesionales, lo cual refuerza la idea de que existen múltiples dimensiones que influyen en la práctica docente más allá del liderazgo institucional

5.2 Interpretación de los resultados

Desde una perspectiva descriptiva, los resultados muestran que tanto el liderazgo directivo como el desempeño docente presentan niveles predominantemente altos. En el caso del liderazgo directivo, el 73,9% se ubica en el nivel eficiente y el 17,4% en el nivel muy eficiente (Tabla 3 y Figura 3), mientras que el desempeño docente presenta un 78,3% en el nivel muy eficiente y un 21,7% en el nivel eficiente (Tabla 7 y Figura 7).

No obstante, a pesar de esta coincidencia en niveles altos, el análisis inferencial no evidencia una relación significativa entre ambas variables. Este comportamiento puede explicarse por la baja variabilidad de los datos, debido a la concentración de respuestas en los niveles superiores, lo que genera un efecto conocido como “efecto techo”, el cual limita la capacidad de las pruebas estadísticas para detectar asociaciones significativas.

En cuanto a las dimensiones del desempeño docente, se observa un comportamiento similar. La planificación del trabajo pedagógico, la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje, y las responsabilidades profesionales presentan niveles mayoritariamente muy eficientes (Tablas 8, 9 y 10), lo cual indica que los docentes mantienen un alto desempeño de manera generalizada.

Asimismo, las tablas cruzadas (Tablas 12, 15, 17 y 19) muestran que el desempeño docente se mantiene en niveles altos independientemente del nivel de liderazgo directivo, lo que refuerza la ausencia de relación directa entre ambas variables.

5.3 Comentario de la demostración de la hipótesis

En relación con la hipótesis general planteada, la cual establecía la existencia de una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, los resultados

obtenidos permiten rechazar la hipótesis alternativa y aceptar la hipótesis nula, dado que el valor de significancia ($p = 0,401$) es mayor que el nivel crítico de 0,05.

De manera similar, en las hipótesis específicas relacionadas con las dimensiones del desempeño docente, tampoco se evidenció relación significativa:

Liderazgo directivo y planificación pedagógica ($\rho = 0,014$; $p = 0,951$)

Liderazgo directivo y gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje ($\rho = -0,225$; $p = 0,301$)

Liderazgo directivo y responsabilidades profesionales ($\rho = -0,011$; $p = 0,962$)

Estos resultados confirman que no existe evidencia estadística suficiente para afirmar que el liderazgo directivo influye directamente en el desempeño docente en el contexto estudiado.

5.4 Aporte de la investigación

El principal aporte de la presente investigación radica en evidenciar que, en el contexto de la Institución Educativa N.º 56105 Independencia Americana, el desempeño docente se mantiene en niveles altos independientemente del nivel de liderazgo directivo, lo cual permite replantear la idea tradicional de una relación directa entre ambas variables.

Asimismo, el estudio aporta al campo de la gestión educativa al demostrar que el desempeño docente debe ser analizado desde una perspectiva integral y multifactorial, considerando variables adicionales como la formación profesional, la experiencia docente, la motivación laboral y el clima organizacional.

Del mismo modo, la investigación contribuye metodológicamente al evidenciar la importancia de considerar la variabilidad de los datos en los análisis estadísticos, así como la

necesidad de interpretar los resultados más allá de la significancia estadística, incorporando análisis descriptivos y contextuales.

Finalmente, los resultados obtenidos constituyen una base para futuras investigaciones que busquen profundizar en los factores que influyen en el desempeño docente, así como para el diseño de estrategias de mejora institucional orientadas a fortalecer la calidad educativa.

CONCLUSIONES

PRIMERA. En relación con el objetivo general de la investigación, orientado a determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N.º 56105 Independencia Americana, nivel primaria de Canas – Cusco, 2024, se concluye que no existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables. Este resultado se sustenta en el análisis inferencial presentado en la Tabla 13, donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman alcanza un valor de $\rho=-0,184$ con un nivel de significancia bilateral de $p=0,401$, superior al nivel de significancia establecido ($\alpha=0,05$), lo que conlleva a la aceptación de la hipótesis nula.

Asimismo, el análisis descriptivo evidencia que el liderazgo directivo se concentra mayoritariamente en los niveles eficiente (73,9%) y muy eficiente (17,4%), tal como se observa en la Tabla 3. De manera similar, el desempeño docente presenta una alta concentración en los niveles muy eficiente (78,3%) y eficiente (21,7%), según lo reportado en la Tabla 7 y la Figura 7. Estos resultados muestran que ambas variables presentan valores predominantemente altos dentro de la institución educativa.

Del mismo modo, el análisis de la relación entre variables a través de las tablas cruzadas, específicamente en la Tabla 12, evidencia que, aun cuando el liderazgo directivo se encuentra en niveles eficientes y muy eficientes, el desempeño docente mantiene niveles elevados sin presentar una variación proporcional directa, lo que indica la ausencia de dependencia significativa entre ambas variables.

En consecuencia, se infiere que, a pesar de que el liderazgo directivo y el desempeño docente presentan niveles favorables dentro de la institución educativa, el liderazgo directivo no constituye un factor determinante en la variación del desempeño docente en el contexto estudiado. Este comportamiento puede explicarse por la baja variabilidad de los datos y la

concentración en niveles superiores (efecto techo), lo cual limita la detección de relaciones estadísticas significativas. Asimismo, se sugiere que el desempeño docente podría estar influenciado por otros factores no considerados en el presente estudio, tales como la experiencia profesional, la formación pedagógica, la motivación individual y la cultura organizacional.

SEGUNDA. En relación con el objetivo específico 01, orientado a analizar la relación entre el liderazgo directivo y la planificación del trabajo pedagógico en la Institución Educativa N.º 56105 Independencia Americana, nivel primaria de Canas – Cusco, 2024, se concluye que no existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables. Este resultado se sustenta en el análisis inferencial presentado en la Tabla 14, donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman alcanza un valor de $\rho=0,014$, lo cual indica una relación positiva prácticamente nula, y un nivel de significancia bilateral de $p=0,951$, superior al nivel de significancia establecido ($\alpha=0,05$), lo que conlleva a la aceptación de la hipótesis nula.

Asimismo, el análisis descriptivo evidencia que la planificación del trabajo pedagógico se concentra mayoritariamente en el nivel muy eficiente (78,3%) y eficiente (21,7%), tal como se muestra en la Tabla 8, mientras que el liderazgo directivo presenta predominantemente niveles eficiente (73,9%) y muy eficiente (17,4%), según lo reportado en la Tabla 3 y la Figura 3. Estos resultados reflejan una alta concentración de ambas variables en niveles superiores.

Del mismo modo, el análisis de las tablas cruzadas entre liderazgo directivo y planificación del trabajo pedagógico, presentado en la Tabla 15, evidencia que, aun cuando el liderazgo directivo se ubica en niveles eficientes y muy eficientes, la planificación pedagógica mantiene niveles altos sin presentar una variación proporcional directa, lo que confirma la ausencia de relación significativa entre ambas variables.

En consecuencia, se infiere que el liderazgo directivo no constituye un factor determinante en el desarrollo de la planificación del trabajo pedagógico en el contexto institucional analizado. Este comportamiento puede explicarse por la baja variabilidad de los datos y la concentración en niveles superiores (efecto techo), lo cual limita la detección de relaciones estadísticas significativas. Asimismo, se sugiere que la planificación pedagógica podría estar influenciada por otros factores, tales como la formación profesional docente, la experiencia pedagógica, el dominio del currículo y las prácticas individuales de planificación.

TERCERA. En relación con el objetivo específico 02, orientado a investigar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje en la Institución Educativa N.º 56105 Independencia Americana, nivel primaria de Canas – Cusco, 2024, se concluye que no existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables. Este resultado se sustenta en el análisis inferencial presentado en la Tabla 16, donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman alcanza un valor de $\rho = -0,225$, lo cual indica una relación negativa débil, y un nivel de significancia bilateral de $p=0,301$, superior al nivel de significancia establecido ($\alpha=0,05$), lo que conlleva a la aceptación de la hipótesis nula.

Asimismo, el análisis descriptivo evidencia que la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje se concentra mayoritariamente en el nivel muy eficiente (73,9%) y eficiente (26,1%), tal como se observa en la Tabla 9, mientras que el liderazgo directivo presenta predominantemente niveles eficiente (73,9%) y muy eficiente (17,4%), según lo reportado en la Tabla 3. Estos resultados reflejan una alta concentración de ambas variables en niveles superiores dentro de la institución educativa.

Del mismo modo, el análisis de las tablas cruzadas entre liderazgo directivo y la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje, presentado en la Tabla 17, evidencia que,

aun cuando el liderazgo directivo se ubica en niveles eficientes y muy eficientes, la gestión pedagógica mantiene niveles elevados sin presentar una variación proporcional directa, lo que confirma la ausencia de relación significativa entre ambas variables.

En consecuencia, se infiere que el liderazgo directivo no constituye un factor determinante en el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje en el contexto institucional analizado. Este comportamiento puede explicarse por la baja variabilidad de los datos y la concentración en niveles superiores (efecto techo), lo cual limita la detección de relaciones estadísticas significativas. Asimismo, se sugiere que la gestión de los procesos pedagógicos podría estar influenciada por otros factores, tales como la experiencia docente, las competencias pedagógicas, la formación profesional continua y las estrategias didácticas empleadas por los docentes.

CUARTA. En relación con el objetivo específico 03, orientado a establecer la relación entre el liderazgo directivo y las responsabilidades profesionales en la Institución Educativa N.º 56105 Independencia Americana, nivel primaria de Canas – Cusco, 2024, se concluye que no existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables. Este resultado se sustenta en el análisis inferencial presentado en la Tabla 18 y su correspondiente, donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman alcanza un valor de $\rho = -0,011$, lo cual indica una relación negativa prácticamente nula, y un nivel de significancia bilateral de $p = 0,962$, superior al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0,05$), lo que conlleva a la aceptación de la hipótesis nula.

Asimismo, el análisis descriptivo evidencia que las responsabilidades profesionales se concentran mayoritariamente en el nivel muy eficiente (73,9%) y eficiente (26,1%), tal como se muestra en la Tabla 10, mientras que el liderazgo directivo presenta predominantemente niveles eficiente (73,9%) y muy eficiente (17,4%), según lo reportado en la Tabla 3 y la

Figura 3. Estos resultados reflejan una alta concentración de ambas variables en niveles superiores dentro de la institución educativa.

Del mismo modo, el análisis de las tablas cruzadas entre liderazgo directivo y responsabilidades profesionales, presentado en la Tabla 19 , evidencia que, aun cuando el liderazgo directivo se ubica en niveles eficientes y muy eficientes, el cumplimiento de las responsabilidades profesionales mantiene niveles elevados sin presentar una variación proporcional directa, lo que confirma la ausencia de relación significativa entre ambas variables.

En consecuencia, se infiere que el liderazgo directivo no constituye un factor determinante en el cumplimiento de las responsabilidades profesionales docentes en el contexto institucional analizado. Este comportamiento puede explicarse por la baja variabilidad de los datos y la concentración en niveles superiores (efecto techo), lo cual limita la detección de relaciones estadísticas significativas. Asimismo, se sugiere que el cumplimiento de las responsabilidades profesionales podría estar influenciado por factores individuales, tales como la ética profesional, el compromiso institucional, la formación pedagógica y la experiencia laboral.

SUGERENCIAS

PRIMERA. Se sugiere implementar mecanismos institucionales de seguimiento y evaluación continua que permitan monitorear de manera independiente el comportamiento del liderazgo directivo y del desempeño docente dentro de la institución educativa. En este sentido, resulta pertinente promover evaluaciones periódicas del desempeño docente, así como fortalecer los procesos de gestión institucional y acompañamiento pedagógico por parte de la dirección, no como factores necesariamente determinantes del desempeño docente, sino como componentes del mejoramiento integral de la gestión educativa.

Asimismo, se recomienda que futuras investigaciones incorporen variables adicionales, tales como el clima organizacional, el desarrollo profesional docente, la motivación laboral y la experiencia pedagógica, con la finalidad de explicar de manera más completa los factores que inciden en el desempeño docente. Estas acciones permitirán comprender con mayor profundidad la dinámica institucional y contribuirán a la mejora continua de la calidad educativa en el contexto analizado.

SEGUNDA. Se sugiere fortalecer los mecanismos institucionales de monitoreo y acompañamiento pedagógico que permitan evaluar de manera continua el proceso de planificación del trabajo pedagógico y la gestión del liderazgo directivo, analizando ambas dimensiones de manera independiente dentro del sistema educativo. En este sentido, resulta pertinente promover el acompañamiento pedagógico permanente, la revisión sistemática de las planificaciones docentes, así como la implementación de programas de capacitación en planificación curricular y gestión pedagógica.

Estas acciones contribuirán al fortalecimiento de la gestión educativa institucional y a la mejora continua de las prácticas pedagógicas, sin asumir una relación directa de influencia

entre el liderazgo directivo y la planificación del trabajo pedagógico, permitiendo además identificar otros factores que inciden en la calidad de la planificación educativa dentro de la institución.

TERCERA. Se aconseja fortalecer los mecanismos institucionales de monitoreo y acompañamiento pedagógico que permitan evaluar de manera continua la gestión directiva y el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje en el aula, analizando ambas dimensiones de manera independiente dentro de la institución educativa. En este sentido, resulta pertinente promover el acompañamiento pedagógico permanente, la observación sistemática de clases, la evaluación periódica del desempeño docente y la implementación de programas de capacitación en estrategias didácticas y metodologías de enseñanza.

Estas acciones contribuirán al fortalecimiento de la gestión educativa y a la mejora continua de los procesos pedagógicos, sin asumir una relación directa de influencia entre el liderazgo directivo y los procesos de enseñanza y aprendizaje, permitiendo además identificar otros factores que inciden en la calidad educativa dentro del contexto institucional.

CUARTA. Resulta conveniente fortalecer los mecanismos institucionales de monitoreo y evaluación del desempeño docente que permitan supervisar de manera continua el cumplimiento de las responsabilidades profesionales y la gestión directiva dentro de la institución educativa, analizando ambas dimensiones de manera independiente. En este sentido, es pertinente promover evaluaciones periódicas del desempeño docente, fortalecer el acompañamiento pedagógico, fomentar espacios de trabajo colaborativo entre docentes y desarrollar programas de capacitación y actualización profesional.

Estas acciones contribuirán al fortalecimiento de la gestión educativa y al desarrollo del compromiso profesional docente, sin asumir una relación directa de influencia entre el liderazgo directivo y el cumplimiento de las responsabilidades profesionales, permitiendo

además identificar otros factores que influyen en el desempeño docente dentro del contexto educativo.

BIBLIOGRAFÍA

- Akintui Washikat, E. E. (2023). *Liderazgo directivo y desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red Nuevo Belén, 2021*.
- Alarcón, P E L., Castillo, A J I., & Quiroz, C E G. (2021, September 1). LA ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA: RESPUESTA A LAS NECESIDADES ACTUALES DE LA EDUCACIÓN. , 5(5), 135-142. <https://doi.org/10.47230/unesciencias.v5.n5.2021.603>
- Amigo, A C. (2022, October 26). nuevo liderazgo, reconvirtiendo la base de la pirámide. Universidad Nacional de Rosario, 7(7), 197-212. <https://doi.org/10.35305/iiata.v7i7.87>
- Andreu, R C., & García-Sanz, J. (2022, January 1). Proyectos musicales en secundaria: una herramienta para facilitar la socialización en adolescentes. Pedagogical and Technological University of Colombia, 13(32), e13058-e13058. <https://doi.org/10.19053/22160159.v13.n32.2022.13058>
- Aravena, F. (2020, November 9). Procesos de selección de directores escolares en Latinoamérica: Brasil, Chile, Colombia y Perú. Arizona State University, 28, 171-171. <https://doi.org/10.14507/epaa.28.4666>
- Bravo, E A A. (2020, September 28). COMPROMISO ORGANIZACIONAL DESDE LA PERSPECTIVA DEL PERSONAL DOCENTE. , 11(1), 27-27. <https://doi.org/10.21895/incres.2020.v11n1.03>
- Cabero-Almenara, J., & Llorente-Cejudo, C. (2020). Tecnología educativa para la innovación docente. Sección 3: Evaluación del impacto docente. Madrid: Editorial Síntesis.
- Campas, M S S., Álvarez-Medina, M T., & Vásquez-Torres, M D C. (2020, July 1). La gestión de cambio organizacional: variables asociadas para una implementación exitosa. , 4(1), 69-83. <https://doi.org/10.22206/ceyn.2020.v4i1.pp69-83>

Cobo, J. (2020, April 24). Las plataformas colaborativas como oportunidad para la innovación social. *AECOOP Escuela de Estudios Cooperativos*, 133. <https://doi.org/10.5209/reve.67338>

Decreto Supremo N° 006-2021-MINEDU

Delgado, P., Carvalho, J M S., Romão, P., & Martins, P. (2021, July 6). Que fatores contribuem para o sucesso da gestão escolar? A perspectiva dos diretores. *University of Minho*, 34(1). <https://doi.org/10.21814/rpe.18920>

Dirección Regional de Educación de Cusco. (2023). *Informe sobre los desafíos educativos en la región de Canas - Cusco*.

Domínguez-Rovira, M A., Palomares-Lara, A., Soto-Hernández, A., & Armas-Rendón, L. (2020, June 30). El Liderazgo Transformacional del Cuerpo Docente de la Universidad Tecnológica de Guaymas con el Modelo Bilingüe, Internacional y Sustentable. , 6-14. <https://doi.org/10.35429/jpdl.2019.15.5.6.14>

Domínguez-Rovira, M A., Palomares-Lara, A., Soto-Hernández, A., & Armas-Rendón, L. (2020, June 30). El Liderazgo Transformacional del Cuerpo Docente de la Universidad Tecnológica de Guaymas con el Modelo Bilingüe, Internacional y Sustentable. , 6-14. <https://doi.org/10.35429/jpdl.2019.15.5.6.14>

Espinoza, L P B., Hernández, K., & Ledezma, D. (2020, January 1). Prácticas inclusivas del profesorado en aulas de escuelas chilenas: Un estudio comparativo. *Institutul de Stiinte ale Educatiei (Institute of Educational Sciences)*, 46(1), 183-201. <https://doi.org/10.4067/s0718-07052020000100183>

Fernández, A. P. S., Islas, A. P. E., Esparza, Y. L. G., & Noriega, J. Á. V. (2021). *Liderazgo directivo: su relación con apoyo institucional y eficacia colectiva ante situaciones de conflicto*. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 10(7).

- García-González, J R., & Sánchez, P A. (2020, December 1). Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica. *Centro de Informacion Tecnologica*, 31(6), 159-170. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642020000600159>
- Guale-Suárez, Y D., & Esteves-Fajardo, Z I. (2023, April 15). Diversificación de la enseñanza y el diseño universal del aprendizaje. , 9(1), 358-369. <https://doi.org/10.35381/cm.v9i1.1066>
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la investigación*. México.
- Herrera, C., Torres-Vallejos, J., Martínez-Líbano, J., Rubio, A., Céspedes, C., Oyanedel, J C., Acuña-Duran, E., & Pedraza, D. (2022, September 2). Perceived Collective School Efficacy Mediates the Organizational Justice Effect in Teachers' Subjective Well-Being. *Multidisciplinary Digital Publishing Institute*, 19(17), 10963-10963. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710963>
- Kaul, V., Shah, V H., & El-Serag, H B. (2020, September 1). Leadership During Crisis: Lessons and Applications from the COVID-19 Pandemic. *Elsevier BV*, 159(3), 809-812. <https://doi.org/10.1053/j.gastro.2020.04.076>
- Leal, S. (2023, June 6). La función gerencial: un análisis del liderazgo desde la Consejería Profesional. , 4(7). <https://doi.org/10.18041/2539-3669/gestionlibre.7.2019.8135>
- Luján, P J S., Castro, J A A., & Gerónimo, M S M. (2020, December 29). Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, *Virú 2020*. , 1(4), 38-64. <https://doi.org/10.47192/rcs.v1i4.49>
- MINEDU. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Lima, Perú: Gráfica Navarrete.
- MINEDU. (2013). *Rutas del aprendizaje: Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas*. Lima, Perú: MINEDU.

- MINEDU. (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente, aprobado por R.M. N° 0547-2012-ED. Lima, Perú: MINEDU*
- Ministerio de Educación del Perú. (2022). Informe Nacional sobre la Calidad del Liderazgo Directivo en Educación. Ministerio de Educación del Perú.
- Mirabal, N F P. (2020, August 12). Gerencia educativa: Transformación e innovación. , 24(2), 273-292. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i2.1330>
- Montero, S A G., & Garativo, M C. (2021, June 23). La mente autoritaria: de las metáforas políticas a la constitución de la identidad social. , 351-383. <https://doi.org/10.21555/top.v0i61.1190>
- Mori, F S., Bardales, J M D., & Pinto, C A S. (2020, October 2). GESTIÓN ENGAGEMENT EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS. , 7(2), 185-198. <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1484>
- Muñoz, J M V. (2023, June 6). La gestión flexible en las organizaciones, en entornos de incertidumbre. , 6(11). <https://doi.org/10.18041/2539-3669/gestionlibre.11.2021.8077>
- Nichele, P T., & Mello, M A. (2020, September 29). GESTÃO ESCOLAR NA PERSPECTIVA DA EDUCAÇÃO DEMOCRÁTICO-PARTICIPATIVA E A FUNÇÃO SOCIAL DA ESCOLA. , 4(3), 323-343. <https://doi.org/10.18616/rsp.v4i3.6213>
- Noroña-Salcedo, D. R., & Vega-Falcón, V. (2021). *Factores psicosociales y desempeño docente en un instituto superior tecnológico en Quito, Ecuador*. Revista Médica Electrónica, 43(5), 1254-1268.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2020). Informe sobre el impacto del liderazgo en el desempeño escolar. OCDE.

- Palmatier, R W., Moorman, C., & Lee, J. (2019, August 30). Introduction to the Handbook on Customer Centricity. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781788113601.00006>
- Pastor, A., Amo, E H., Giménez-Grau, P., Fillol, M., Pereda, O., Flores, L., Sanpera-Calbet, I., Bravo, A G., Martín, E J., Poblador, S., Arroita, M., Rasines-Ladero, R., Ruiz, C., Campo, R D., Abril, M., Reyes, M., Casas-Ruiz, J P., Fernández, D., Castro-Català, N D., . . . Catalàn, N. (2020, February 18). Early-Career Coordinated Distributed Experiments: Empowerment Through Collaboration. *Frontiers Media*, 5. <https://doi.org/10.3389/feduc.2020.00013>
- Quezada, A M., Flores, G D., & Medina, C A. (2016, June 30). Estudio de liderazgo en una carrera de educación superior, en una universidad regional. *Universidad Científica del Perú*, 6(1), 63-63. <https://doi.org/10.22386/ca.v6i1.109>
- Quisocala Reyes, S. E. (2023). *Liderazgo directivo y desempeño docente de una institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho 2022*.
- Rangel, A A. (2020, August 12). Acciones pedagógicas con recursos interactivos para el aprendizaje de la matemática en la básica primaria. , 24(2), 233-248. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i2.1328>
- Riquelme-Castañeda, J A., Pedraja-Rejas, L., & Vega-Massó, R A. (2020, February 1). El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. *SciELO*, 13(1), 135-144. <https://doi.org/10.4067/s0718-50062020000100135>
- Rodríguez-Sánchez, J. (2020, April 1). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. *Centro de Informacion Tecnologica*, 31(2), 207-220. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642020000200207>

- Rojas, R A., & Muñoz, E C. (2020, January 1). Estilo de liderazgo del director y clima escolar en un establecimiento educacional al implementar un programa externo de intervención: Validación de instrumento. *Institutul de Stiinte ale Educatiei (Institute of Educational Sciences)*, 46(2), 25-38. <https://doi.org/10.4067/s0718-07052020000200025>
- Rus, T I., Asensio, E., Frutos, A E., & Moreno, J R. (2019, June 25). El aprendizaje cooperativo en la formación de maestros de Educación Primaria. *Asociación Interuniversitaria de Investigacion Pedagogica (AIDIPE)*, 37(2), 543-559. <https://doi.org/10.6018/rie.37.2.369731>
- Salinas Arque, N, & Cordova Ccopa, R.M (2022). *Competencias digitales y desempeño docente en la educación híbrida de la IE. Mixta De Aplicación Fortunato Luciano Herrera Garmendia Del Cusco-2022*
- Salvo, S., & Cisternas-Salcedo, P. (2021, January 26). Compromiso e influencia del equipo directivo desde la resiliencia socioeducativa. *Instituto Salvatierra*, 23, 1-16. <https://doi.org/10.24320/redie.2021.23.e01.2949>
- Sánchez, M., & García, F. (2021). *Métodos de investigación en ciencias sociales*. Editorial Universitaria.
- Sánchez-Gordón, M., Colomo-Palacios, R., Akbar, M A., & Holone, M K. (2023, January 1). A Perspective on the Role of Human Behaviors in Software Development: Voice and Silence. *Cornell University*. <https://doi.org/10.48550/arxiv.2304.12903>
- Santos, F M. (2020, December 30). Influencia del liderazgo comunicativo del director en la integración de los docentes de educación primaria de la institución educativa 892 – 8187 “La Arboleda”, Distrito Santa Rosa – Ancón. , 3(12), 165-184. <https://doi.org/10.47865/igob.vol3.2020.91>

- Soto, M., Jiménez, S O., & Hernández, C A J. (2020, June 2). El liderazgo: una visión desde las teorías organizacionales. Dirección General de Investigación, Universidad Peruana Unión, 10(3), 95-112. <https://doi.org/10.17162/au.v10i3.463>
- Supo, J (2020). Metodología de la investigación científica. (3ra Ed).
- Tafur e Izaguirre (2015) Como hacer un proyecto de investigación. Colombia. Editorial Alfaomega
- Tenti Fanfani, E. (2020). La condición docente: Ética, política y profesionalismo. Sección 5: Ética y rol social del docente. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Torres, E S N., & Ysla, P D R C. (2020, January 3). INTELIGENCIA ESTRATÉGICA PARA LA TOMA DE DECISIONES GERENCIALES. , 12(1), 10-18. <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i1.1241>
- UNESCO. (2022). Educación y tecnología en América Latina: Desafíos y oportunidades. Informe Global de Monitoreo Educativo. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000382872>
- Urrego-Cruz, L E. (2020, January 20). Liderazgo Estratégico: Perspectiva clave hacia la responsabilidad social en Instituciones de Educación Superior. , 5(9), 28-28. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i9.556>
- Vaillant, D. (2021). Desarrollo profesional docente: Cómo se aprende a enseñar. Capítulo 2: Hacia una docencia reflexiva. Santiago de Chile: Ediciones UC.
- Valencia, D L L. (2022, January 14). Tendencias y desafíos de los sistemas educativos para el siglo XXI. , 63-78. <https://doi.org/10.37594/dialogus.v1i7.301>
- Villegas, M T C. (2020, December 10). Los equipos directivos como líderes de la transformación educativa. , 3(7), 108-129. <https://doi.org/10.53387/sa.v3i7.59>

Zulueta, E R Q., & Bardales, J M D. (2020, October 2). GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN EL CONTEXTO DE IMAGEN INSTITUCIONAL EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS. , 7(2), 145-159. <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1464>

ANEXOS

a. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA / DISEÑO
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	LIDERAZGO DIRECTIVO	Tipo de investigación: Básico Diseño de la investigación: No Experimental transeccional y correlacional Variables atributivas: Liderazgo directivo Desempeño docente
¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa 56105 Independencia Americana, Nivel Primaria de Canas - Cusco, durante el año 2024?	Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa 56105 Independencia Americana, Nivel Primaria de Canas - Cusco, 2024.	Existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y el Desempeño Docente en la Institución Educativa 56105 Independencia Americana, Nivel Primaria de Canas - Cusco, en 2024.	Estilo autoritario coercitivo Estilo autoritario benevolente Estilo consultivo Estilo participativo	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	DESEMPEÑO DOCENTE	Población: La población está constituida por los docentes administrativos del nivel inicial, primaria y secundaria de la Institución Educativa 56105 Independencia Americana, Nivel Primaria de Canas Muestra: La muestra estuvo constituida por 20 docentes y 03 administrativos del nivel primario de la Institución Educativa 56105 Independencia Americana,
1. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la planificación del trabajo pedagógico en la Institución Educativa 56105 Independencia Americana, Nivel Primaria de Canas - Cusco, en 2024?	1. Analizar la relación que existe entre el Liderazgo directivo y la Planificación del trabajo pedagógico en en la Institución Educativa 56105 Independencia Americana, Nivel Primaria de Canas - Cusco, en 2024.	1. Existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y la Planificación del trabajo pedagógico en en la Institución Educativa 56105 Independencia Americana, Nivel Primaria de Canas - Cusco, en 2024.	Planificación del trabajo pedagógico Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Responsabilidades profesionales	
2. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje en la Institución Educativa 56105 Independencia Americana, Nivel Primaria de Canas - Cusco, en 2024?	2. Investigar la relación que existe entre el Liderazgo directivo y la Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje en la Institución Educativa 56105 Independencia Americana, Nivel Primaria de Canas - Cusco, en 2024.	2. Existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y la Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje en la Institución Educativa 56105 Independencia Americana, Nivel Primaria de Canas - Cusco, en 2024.		
3. ¿De qué manera el liderazgo directivo se relaciona con las				

<p>responsabilidades profesionales en la Institución Educativa 56105 Independencia Americana, Nivel Primaria de Canas - Cusco, en 2024?</p>	<p>3. Establecer la relación que existe entre el Liderazgo directivo y las Responsabilidades profesionales en la Institución Educativa 56105 Independencia Americana, Nivel Primaria de Canas - Cusco, en 2024.</p>	<p>3. Existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y las Responsabilidades profesionales en la Institución Educativa 56105 Independencia Americana, Nivel Primaria de Canas - Cusco, en 2024.</p>		<p>Nivel Primaria de Canas - Cusco, en 2024</p> <p>Instrumentos: Cuestionarios de liderazgo directivo y desempeño docente</p> <p>Estadística: SPSS</p> <p>Estadísticos descriptivos Estadísticos inferenciales</p>
---	---	---	--	--

b. Otros

Análisis de confiabilidad de los instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Liderazgo directivo	,825	23
Desempeño docente	,774	23

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE CUESTIONARIO



SEÑOR:
MGT. BLAS CCANCHI HUILLCA
DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "56105 INDEPENDENCIA AMERICANA" CANAS

Presente. –

ASUNTO. Solicitamos Autorización para Aplicar Cuestionario sobre Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en el II.EE.

Nosotros:

Brayan Cristopher Ttito Chirinos; identificado con D.N.I. N° 76800971, con domicilio en Calle Cusco s/n-Pampamarca, con código de matrícula N° 175162; alumno egresado de la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Heidy Sonia Johana Ccahuana Villacorta; identificado con D.N.I. N° 76469111, con domicilio en Av. Tupac Amaru s/n - Yanaoca, con código de matrícula N°175146; alumna egresada de la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, con el debido respeto me presento y expongo:

Que, como parte de nuestra formación profesional estamos llevando a cabo una investigación titulada: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA 56105 INDEPENDENCIA AMERICANACANAS – CUSCO, 2024", el cual requiere la aplicación de un cuestionario en docentes que conforman la institución que Ud. dirige.

Por lo cual siendo usted la máxima autoridad, le solicitamos tenga a bien autorizarnos la realización de dicho cuestionario que contribuirán a nuestra investigación.

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. Muy reconocidos.

Yanaoca, 25 de junio del 2024

Brayan Cristopher Ttito Chirinos
D.N.I. N° 76800971

Heidy Sonia Johana Ccahuana Villacorta
D.N.I. N° 76469111



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N.º 56105
"INDEPENDENCIA AMERICANA"
C.C DE INICIAL N.º 1744390
C.M. DE PRIMARIA N.º 0220715
A.V FERNANDO TUPAC AMARU S/N YANAOCA- CANAS



"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N.º 56105 INDEPENDENCIA AMERICANA DEL DISTRITO DE YANAOCA PROVINCIA DE CANAS REGIÓN CUSCO, que suscribe.

HACE CONSTAR QUE:

QUE, los Br. HEIDY SONIA JOHANA CCAHUANA VILLACORTA Y Br. BRAYAN CRISTOPHER TTITO CHIRINOS. Egresados de la escuela profesional de educación primaria Canas de la UNSAAC. Han aplicado el instrumento de investigación a la plana docente de educación primaria de la Institución Educativa, para el trabajo de investigación denominado LIDERAZGO DIRECTO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N.º 56105 INDEPENDENCIA AMERICANA CANAS – CUSCO 2024. Para optar el título profesional de LICENCIADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA.

Por lo que se expide el presente documento para los fines convenientes de los interesados.

Yanaoca, 11 de Julio del 2024

Atentamente



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
56105 INDEPENDENCIA AMERICANA CANAS - CUSCO, 2024

Nombre del instrumento: Cuestionario

Investigadores: Brayan Cristopher Ttito Chirinos y Heidy Sonia Johana Ccahuana Villacorta

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X		
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.			X		
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.			X		
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.			X		

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

PROMEDIO: 72 %

Procede su aplicación

Debe corregirse


Firma

MGT.: Jaime Costilla Huillca

DNI: 23809551

Teléfono: 974 279320

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
56105 INDEPENDENCIA AMERICANA CANAS - CUSCO, 2024

Nombre del instrumento: Cuestionario

Investigadores: Brayan Christopher Ttito Chirinos y Heidy Sonia Johana Ccahuana Villacorta

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.			X		
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X		
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.			X		
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.			X		
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.			X		
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables			X		
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

PROMEDIO: 68 %


 Firma
 Mgt. : Ruth Borda Huaman
 DNI: 79367361
 Teléfono: 992722706

CUESTIONARIO LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado/a docente, Por medio de este cuestionario, me dirijo a usted para solicitarle que responda las preguntas formuladas. La información relevante obtenida será utilizada en el desarrollo de la tesis titulada "Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en la Institución Educativa 56105 Independencia Americana Canas - Cusco, 2024". Este estudio tiene como objetivo medir las variables de estudio y probar la hipótesis. Le pido que, apelando a su buen criterio, responda con total honestidad. Agradezco de antemano su participación.

INSTRUCCIONES: Estimada (o) docente a continuación se muestra el instrumento sobre **el liderazgo directivo**, para lo cual debes marcar con una equis "X" en la celda de la columna que consideras correcta (Cada ítem está referido al liderazgo ejercido por el director).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

VARIABLE N° 1: Liderazgo directivo

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Consideras que el éxito es producto de la confianza que se otorgue a los miembros de la institución.					X
2	En una situación de indecisión, acudes a los miembros de la institución para compartir la toma de decisiones.					X
3	Estimas como eficaz la comunicación con el personal si lo realiza a través de órdenes.			X		
4	El respeto y los buenos modales constituyen el eje de la cultura Institucional.					X
5	Para sancionar una actividad desfavorable en la institución actúa con justicia					X
6	Cuando tienes problemas en la institución pide ayuda interna para solucionarlos.					X
7	Crees que sus ideas, opiniones y actitudes comunicativas resultan insuficientes para lograr una aceptable comunicación	X				
8	Para comunicarse con el personal, lo hace por intermedio de otras personas.	X				
9	Es tolerante y flexible cuando el personal ejerce su derecho a la libre expresión.					X
10	Como director, asume toda la responsabilidad o permite que los miembros de la institución asuman la suya.		X			
11	Si tienes que tomar una decisión, considera que otra persona lo puede hacer por usted.	X				
12	En sus actividades laborales, la comunicación sirve para compartir ideas, experiencias, consejos e informaciones.					X
13	Busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas.					X
14	Genera estrategias para que el personal formule alternativas de solución a los problemas institucionales.					X
15	Las actitudes favorables y creativas del personal las estimula a través de recompensas.		X			
16	Aceptas la idea de que los resultados son mejores cuando se guía por los consejos de los demás.		X			
17	Siempre busca mejorar su gestión sin tomar en cuenta la experiencia de terceros.			X		
18	Al delegar funciones a los miembros de la institución considera que se están logrando los objetivos trazados.					X
19	Las actitudes relevantes del personal las premia con reconocimiento público.					X
20	Considera que otorgar estímulos a quien lo merece ayuda a mejorar el clima en las aulas de la institución.					X

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE.

Estimado/a docente, Por medio de este cuestionario, me dirijo a usted para solicitarle que responda las preguntas formuladas. La información relevante obtenida será utilizada en el desarrollo de la tesis titulada "Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en la Institución Educativa 56105 Independencia Americana Canas - Cusco, 2024". Este estudio tiene como objetivo medir las variables de estudio y probar la hipótesis. Le pido que, apelando a su buen criterio, responda con total honestidad. Agradezco de antemano su participación.

INSTRUCCIONES: Estimada (o) docente a continuación se muestra el instrumento sobre **el desempeño docente**, para lo cual debes marcar con una equis "X" en la celda de la columna que consideras correcta.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

VARIABLE N° 2: Desempeño docente

N°	ÍTEM S	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Identificas las habilidades cognitivas de sus estudiantes					X
2	Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes					X
3	Comprendes los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel área curricular que enseña					X
4	Tienes dominio de los conocimientos correspondientes a su área					X
5	Programas considerando los intereses y necesidades de los estudiantes (capacidades y actitudes previstas en el proyecto curricular de la institución y en el Currículo Nacional Básico).				X	
6	Diseñas las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, basado en la formulación de los aprendizajes esperados, las competencias, las capacidades y las actitudes que se pretenden desarrollar					X
7	Seleccionas estrategias metodológicas y recursos didácticos (textos escolares, manuales del docente, CNB, OTP, guías y fascículos; material concreto y de biblioteca u otros), tomando en cuenta conocimientos, características de sus estudiantes y el entorno de aprendizaje.					X
8	Formulas técnicas y actividades en el proceso de enseñanza aprendizaje, según las competencias, capacidades, actitudes y conocimientos de aprendizaje previstos.					X
9	Elaboras matrices o tablas de evaluación considerando las capacidades, conocimientos e indicadores a utilizar.	X				
10	Elaboras instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación de aprendizajes de acuerdo a los aprendizajes esperados.					X
11	Promueves relaciones interpersonales en el aula, basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua.					X
12	Propicias la aprobación de normas de convivencia a través del consenso y la corresponsabilidad.					X
13	Dispones que el mobiliario y los recursos del aula sean accesibles para todos.	X				
14	Empleas un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje.					X
15	Promueves entre sus estudiantes una actitud reflexiva y proactiva en el desarrollo de sus procesos de aprendizaje.					X
16	Presentas los conocimientos dentro de una secuencia lógica y didáctica facilitando la comprensión de sus estudiantes.					X
17	Aplicas variadas metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje para obtener los aprendizajes esperados.					X
18	Demuestras el dominio de las técnicas y procedimientos para el recojo y organización de los conocimientos previos de sus estudiantes.					X
19	Propicias el uso de organizadores visuales del conocimiento para facilitar procesos de selección, organización y elaboración de información entre sus estudiantes				X	
20	Promueves actitudes favorables en la indagación e investigación de acuerdo al nivel cognitivo de sus estudiantes.				X	

21	Promueves el desarrollo del pensamiento creativo y crítico entre sus estudiantes.								X
22	Usas los materiales y medios educativos en el proceso de enseñanza-aprendizaje para alcanzar los aprendizajes previstos (textos escolares, manuales del estudiante y del docente, CNB, OTP, guías y fascículos, material concreto y de biblioteca u otros).								X
23	Demuestras creatividad, eficiencia y pertinencia en el uso de los recursos y medios digitales.								X
24	Comunicas a sus estudiantes los avances y resultados de la evaluación, empleando estrategias de retroalimentación que permiten a los estudiantes tomar conocimiento de sus logros de aprendizaje.								X
25	Realizas una metacognición para ajustar las estrategias de evaluación después de cada unidad didáctica.								X
26	Contribuyes a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la institución educativa.								X
27	Promueves relaciones de colaboración y corresponsabilidad con los padres de familia o apoderados para mejorar el rendimiento académico de sus hijos.								X
28	Entregas los documentos técnico-pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido.								X
29	Asistes puntualmente a la escuela y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva.								X
30	Reflexionas sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas.							X	
31	Orientas a los estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo.							X	
32	Colaboras en la solución pacífica de los conflictos que afectan la gestión pedagógica e institucional.								X
33	Demuestras actitudes y valores democráticos en su participación institucional.								X

