



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE
HUANCVELICA**

(Creada por Ley 25265)

ESCUELA DE POSGRADO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO



TESIS

Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa del
distrito de Huancavelica, 2023

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN DE CALIDAD EN LA EDUCACIÓN

PRESENTADO POR:

Bach. Rosa YAPUCHURA MOLLEHUARA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

HUANCAVELICA – PERÚ

2024

Acta de sustentación



Unidad de Posgrado
Facultad de Ciencias de la Educación
UNH

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huancavelica, a los **trece** días del mes de **noviembre** a horas **17:00** del año **dos mil veinticuatro**, se reunieron los miembros del Jurado Evaluador, designado con Resolución N° 913-2024-EPG-R/UNH de fecha **14 de junio del dos mil veinticuatro** conformado de la siguiente manera:

PRESIDENTE : **Mg. Alejandro Rodrigo QUILCA CASTRO**
<https://orcid.org/0000-0001-7921-2062>
D.N.I. N°: **23207312**

SECRETARIO : **Mg. Abraham CCENCHO PARI**
<https://orcid.org/0000-0001-7211-3715>
D.N.I. N°: **23271788**

VOCAL : **Mtra. Yeni YAURI HUIZA**
<https://orcid.org/0000-0001-6935-4817>
D.N.I. N°: **10602013**

Con la finalidad de llevar a cabo el acto académico de sustentación de tesis titulada: **Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa del Distrito de Huancavelica, 2023**; para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación mención en **Administración y Planificación de la Educación** Aprobado mediante Resolución N° **1800-2024-EPG-R/UNH**, donde fija la hora y fecha para el mencionado acto.

Sustentante(s):

Bach. ROSA YAPUCHURA MOLLEHUARA
D.N.I. N°: **23262540**

Asesor(a):

Mtro. Christian Luis TORRES ACEVEDO
<https://orcid.org/0000-0001-5937-5251>
D.N.I. N°: **23272463**

Luego, de haber absuelto las preguntas que fueron formuladas por los Miembros del Jurado se procede con la deliberación, con el resultado de

APROBADO DESAPROBADO POR: **MAYORÍA**

Observaciones:

Para constancia se expide el acta, en la ciudad de Huancavelica a los **trece** días del mes de **noviembre** del **2024**.


.....
PRESIDENTE


.....
VOCAL


.....
SECRETARIO

N° 60

Certificado de similitud



UNH

Vicerrectorado de Investigación

Dirección de Innovación y Transferencia tecnológica

Unidad de Promoción, Difusión y Repositorio

turnitin CERTIFICADO DE SIMILITUD

Por medio del presente y de acuerdo al siguiente detalle:

- Trabajo de investigación, titulado:
“LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE HUANCAVELICA, 2023”
- presentado por:
YAPUCHURA MOLLEHUARA, Rosa.
- Docente asesor (a):
Mtro. TORRES ACEVEDO, Luis Christian.
- Para obtener:
El Grado de Maestro en Ciencias de la Educación en la mención: ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

La Unidad de Promoción, Difusión y Repositorio, certifica que el presente trabajo de investigación, se encuentra dentro del porcentaje permitido de coincidencia por la Universidad Nacional de Huancavelica.

Por tanto, en cumplimiento del Art.4° del Reglamento del Software Anti plagio de la Universidad Nacional de Huancavelica, se dictamina que el trabajo de investigación fue analizado por el software anti plagio TURNITIN (realizado por el docente Asesor), se expide el presente.

ORIGINALIDAD	SIMILITUD
84.0 %	16.0 %

El Certificado se expide el 08 de julio del año 2024.



DR. ESPINOZA QUISEPÉ CARLOS ENRIQUE
JEFE DE LA UNIDAD DE PROMOCIÓN, DIFUSIÓN Y REPOSITORIO

N° 073-2024

Dedicatoria

A mi esposo y mis cuatro hijos por la motivación y su apoyo incondicional en todo momento.

A mis padres por inyectar la importancia del estudio en mi persona y le doy gracias a ellos.

La autora

Asesor

Mtro. Christian Luis TORRES ACEVEDO

Orcid N° 0000-0001-5937-5251

D.N.I. N° 23272463

Resumen

En la actualidad se tiene identificado que una institución educativa va tomando concepciones modernas en cuanto al liderazgo y desempeño de los trabajadores en su institución, ya que ella misma es una organización que contempla una estructura jerárquica de organización y funciones, por ello es necesario que hoy en día se desarrolle una adecuada concepción sobre gestión para cumplir con los objetivos institucionales, es importante el liderazgo directivo y el desempeño docente, por ello es que para la presente investigación se planteó el **problema** ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa del distrito de Huancavelica, 2023? y el **objetivo** fue determinar la relación entre las variables en mención, para la cual la metodología plasmada fue de una investigación de nivel **correlacional** de diseño no experimental, la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, dicho instrumento fue tomado de Pino (2022), conteniendo 12 preguntas para la variable liderazgo directivo y 12 preguntas para la variable desempeño docente, la **población** y **muestra** estuvo conformada por 24 profesionales entre la parte directiva y docentes de la I.E. N° 36002, para la cual los **resultados** muestran un alto nivel del liderazgo directivo con 64.7% de encuestados y para el desempeño docente de igual manera en el nivel alto con 76.5%, la **conclusiones** según la hipótesis general se ha establecido que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E. N° 36002, la correlación fue 0.609 tipificada como positiva moderada.

Palabras clave: Liderazgo, desempeño, toma de decisiones.

Abstract

Currently, it has been identified that an educational institution is taking modern conceptions regarding the leadership and performance of the workers in its institution, since it itself is an organization that contemplates a hierarchical structure of organization and functions, which is why it is necessary that today Nowadays, an adequate conception of management is developed to meet institutional objectives, managerial leadership and teaching performance are important, which is why for this research the problem was posed: What is the relationship between managerial leadership and teaching performance in an educational institution in the district of Huancavelica, 2023? and the objective was to determine the relationship between the variables in question, for which the methodology reflected was a correlational level investigation of non-experimental design, the technique used was the survey and the instrument was the questionnaire, said instrument was taken from Pino (2022), containing 12 questions for the managerial leadership variable and 12 questions for the teaching performance variable, the population and sample were made up of 24 professionals between the management and teachers of the I.E. No. 36002, for which the results show a high level of managerial leadership with 64.7% of respondents and for teaching performance similarly at the high level with 76.5%, the conclusions according to the general hypothesis have been established that there is a significant relationship between managerial leadership and teaching performance in the I.E. No. 36002, the correlation was 0.609, classified as moderate positive.

Keywords: Leadership, performance, decision making.

Índice

Portada	i
Acta de sustentación.....	ii
Certificado de similitud.....	iii
Dedicatoria	iv
Asesor.....	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
Índice.....	viii
Índice de tablas.....	xi
Índice de figuras.....	xiii
Introducción	xiv
CAPÍTULO I.....	17
EL PROBLEMA	17
1.1. Planteamiento del problema.....	17
1.2. Formulación del problema	20
1.2.1. Problema general	20
1.2.2. Problemas específicos.....	21
1.3. Objetivos de la investigación	21
1.3.1. Objetivo general.....	21
1.3.2. Objetivos específicos	21
1.4. Justificación	21
1.4.1. Justificación práctica.....	22
1.4.2. Justificación teórica	22
1.4.3. Justificación metodológica	23
CAPÍTULO II	24
MARCO TEÓRICO.....	24

2.1. Antecedentes de la investigación	24
2.1.1. Internacionales	24
2.1.2. Nacionales.....	30
2.1.3. Locales	42
2.2. Bases teóricas.....	44
2.2.1. Liderazgo directivo	44
2.2.2. Desempeño docente	51
2.3. Formulación de hipótesis	57
2.3.1. Hipótesis general.....	57
2.3.2. Hipótesis específicas.....	57
2.4. Definición de términos.....	57
2.5. Identificación de variables	59
2.6. Operacionalización de variables	60
CAPÍTULO III.....	64
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	64
3.1. Tipo de investigación	64
3.2. Nivel de investigación.....	64
3.3. Métodos de investigación	65
3.3.1. Método general	65
3.3.2. Métodos específicos.....	65
3.4. Diseño de investigación	66
3.5. Población, muestra y muestreo	67
3.5.1. La población	67
3.5.2. La muestra.....	67
3.5.3. El muestreo	68

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	68
3.6.1. Técnicas	68
3.6.2. Instrumento	68
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	70
3.8. Descripción de la prueba de hipótesis.....	70
CAPÍTULO IV.....	72
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	72
4.1. Presentación e interpretación de datos	72
4.1.1. Análisis descriptivo de la variable liderazgo directivo.....	72
4.1.2. Análisis descriptivo de la variable desempeño docente.....	76
4.2. Proceso de prueba de hipótesis	80
4.2.1. Prueba de normalidad	80
4.2.2. Prueba de hipótesis general.....	82
4.2.3. Prueba de hipótesis de la primera hipótesis específica.....	83
4.2.4. Prueba de hipótesis de la segunda hipótesis específica	85
4.2.5. Prueba de hipótesis de la tercera hipótesis específica.....	86
4.3. Discusión de resultados.....	88
Conclusiones	91
Recomendaciones.....	92
Referencias bibliográficas.....	93
Anexos	101
Matriz de consistencia.....	102
Instrumento de recolección de datos.....	106
Validación del instrumento	108
Base de datos.....	112

Índice de tablas

Tabla 1	
Operacionalización de las variables	61
Tabla 2	
Población de la I.E. N° 36002 – Huancavelica	67
Tabla 3	
Resultados de frecuencias de la variable liderazgo directivo.....	72
Tabla 4	
Resultados de frecuencias de la dimensión autoritario	73
Tabla 5	
Resultados de frecuencias de la dimensión democrático	74
Tabla 6	
Resultados de frecuencias de la dimensión liberal.....	75
Tabla 7	
Resultados de frecuencias de la variable desempeño docente	76
Tabla 8	
Resultados de frecuencias de la dimensión planificación del trabajo pedagógico.....	77
Tabla 9	
Resultados de frecuencias de la dimensión gestión de aprendizajes.....	78
Tabla 10	
Resultados de frecuencias de la dimensión responsabilidades profesionales	79
Tabla 11	
Prueba de normalidad.....	80
Tabla 12	
Valor de significación para el coeficiente de correlación de rho de spearman	81
Tabla 13	
Prueba de rho de spearman para la hipótesis general.....	82
Tabla 14	
Prueba de rho de spearman para la primera hipótesis específica	84
Tabla 15	

Prueba rho de spearman para la segunda hipótesis especifica	85
Tabla 16	
Prueba de rho de spearman para la tercera hipótesis especifica.....	87

Índice de figuras

Figura 1	
Diagrama de barras de la variable liderazgo directivo.....	72
Figura 2	
Diagrama de barras de la dimensión autoritario	73
Figura 3	
Diagrama de barras de la dimensión democrático	74
Figura 4	
Diagrama de barras de la dimensión liberal.....	75
Figura 5	
Diagrama de barras de la variable desempeño docente	76
Figura 6	
Diagrama de barras de la dimensión planificación del trabajo pedagógico.....	77
Figura 7	
Diagrama de barras de la dimensión gestión de aprendizajes.....	78
Figura 8	
Diagrama de barras de la dimensión responsabilidades profesionales	79

Introducción

La educación es la base de desarrollo para una nación, este por ser un motor importante para reducir la pobreza, mejorar la salud, la igualdad, estabilidad y otros, la sociedad y los que las integran tienen el derecho de recibir una educación firme y adecuada conforme al mundo globalizado actual que le ayude a enfrentar las exigencias que demandan.

Según los antecedentes se tuvo varios estudios relevantes, donde Rojas et al. (2023) destacaron que el liderazgo internalizado en las escuelas puede impactar positivamente en el desempeño de los docentes. Asimismo, Mamani (2022) subrayó que un liderazgo orientado hacia términos democráticos facilita el desarrollo del liderazgo transformacional, Cuadros (2021), por su parte, encontró que el liderazgo directivo cuando es más sólido este puede mejorar significativamente el desempeño docente. Estas investigaciones fueron fundamentales para el presente estudio.

Así pues el liderazgo directivo está inmiscuido en dirigir adecuadamente una organización, ya que este promueve un adecuado clima institucional respetando las designaciones autoritarias, permitiendo la democracia para la toma de decisiones y fomentando la liberalidad de los trabajadores, ello corresponde a la variable liderazgo directivo que en cada institución educativa puede ser medible, también sobre la variable desempeño docente, este es reflejado en los logros que obtienen los docentes, una correcta concepción sobre la planificación del trabajo pedagógico, la gestión de aprendizajes y las responsabilidades profesionales generan que el estudiante reciba la educación que merece. La investigación está orientada según el ámbito de la comunidad científica, y así mismo respetando los lineamientos del reglamento de grados y títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, para lo que la presente investigación está estructurada de la siguiente manera:

Por ello el problema general de la investigación fue ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa del distrito de Huancavelica, 2023?, el objetivo general fue determinar la relación que existe entre

liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. N° 36002 del distrito de Huancavelica, 2023 y la hipótesis general existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa del distrito de Huancavelica, 2023., lo cual fue de gran importancia contar con el estudio de Rojas et al. (2023) quienes mencionan que si el liderazgo se interioriza en las escuelas ello tiene un efecto hacia los docentes en mejorar su desempeño, así también el estudio de Mamani (2022) quien menciona cuando el nivel de liderazgo esta inclinada a una terminología democrática este ayuda a mejorar el liderazgo transformacional, el estudio de Cuadros (2021) menciona que cuando hay mayor nivel del liderazgo directivo entonces este contempla a mejorar ligeramente el nivel del desempeño docente, dichas investigaciones contribuyeron a la presente.

Es así que la presente investigación está compuesta: el primer capítulo que corresponde a el problema, donde se plasma el planteamiento del problema, para dar consigo a la formulación del problema general y los específicos, los objetivo tanto general como específicos, la justificación que dan cabida a la presente investigación y las limitaciones.

El segundo capítulo corresponde al marco teórico, donde se plasma los antecedentes de la investigación, estructurado por el nivel internacional, nacional y el local, se presenta las bases teóricas que fundamentan las variables de estudios, la formulación de la hipótesis tanto general como específicos, se indica la definición de términos, la identificación de variables y la operacionalización de variables.

El tercer capítulo corresponde a la metodología de la investigación, donde se identifica la presente investigación al tipo, nivel, los métodos, y el diseño de investigación, por otro lado, se detalla la población, muestra y muestreo, para así poder determinar las técnicas que fueron empleadas y el instrumento de recolección de datos, se muestra las técnicas para el procesamiento de los mismo y la descripción de la prueba de hipótesis.

El cuarto capítulo corresponde a la presentación de resultados, donde se dispone la presentación e interpretación de datos que contienen el análisis descriptivo de la recolección de datos, se presenta el proceso de prueba de hipótesis y la discusión de resultados.

Por último, se presenta las conclusiones y recomendaciones en virtud al análisis de los resultados, para así concluir con la referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La profesión docente hoy en día viene tomando mayor impulso, ya que ello tiene una gran influencia entorno al desarrollo de una nación, por ello está puesta en vista por organismos a nivel mundial, como señala Inclán et al. (2017) ya desde décadas pasadas organismos como la CEPAL, UNESCO, Banco Mundial y otros vienen implementando orientaciones, programas, estrategias y variedad de acciones conforme al desempeño del profesional docente y el reconocimiento de su labor profesional e importancia, ya que en los estudio se muestra entre dichos que el docente es responsable del supuesto fracaso educativo en los países en desarrollo y ello debido por la tímida desconfianza de la sociedad, por ello en dicho contexto el Banco Mundial y la Cepal en colaboración con la OREALC de la UNESCO plantearon sendos documentos con fin de mejorar el modelo de la relación estado educación con el rumbo de una nueva agenda, en ese sentido el papel del desempeño docente está puesto en discusión y debe de ser tratado como el resultado de su trabajo, pero los países en desarrollo no tiene la capacidad de fomentar la eficacia en la educación que se plantearon, ya que existe baja motivación del docente relacionada con el salario, necesidad de mejorar los materiales didácticos sin contar con los materiales idóneos y ello es confrontada con el bajo rendimiento de los estudiantes.

El desempeño docente puede estar relacionado al salario percibido en la actualidad, donde en varios países latinoamericanos establecieron incentivos salariales hacia los docentes, pero según la literatura estadounidense dichos incentivos como mencionan Inclán et al. (2017) “establecimiento de incentivos lleva a los docentes a realizar las tareas que los incentivos juzgan como relevantes, perdiendo de vista cuáles son los conocimientos y destrezas básicas que tienen que formar en sus estudiantes” (p. 8), por ello el desempeño docente está expuesta más ampliamente y no solo esta relacionado en el ámbito salarial.

Así pues el desempeño docente en los países latinoamericanos según el análisis de Inclán et al. (2017) está inclinada hacia los insuficientes resultados de los alumnos sobre las pruebas internacionales en educación siendo el principal las pruebas PISA, lo que hace referencia que la educación hoy en día está relacionada con la asunción de una pedagogía eficientista que es entendida como capital humano, siendo el objetivo del profesional docente de dotar al educando las habilidades y destrezas necesarias para que puede desempeñarse en su vida y en el mundo laboral, el docente no es el principal responsable de mejorar ello, se requiere la evaluación de políticas para poder analizar mediante la dirección de una institución el desempeño docente y así tomar las decisiones necesarias.

Efecto de ello según la UNESCO (2015) menciona que en los últimos años, el tema de liderazgo directivo viene implementándose a nivel mundial, y este es por motivo de propiciar las políticas educativas, para América Latina recién se viene incluyendo la tendencia a mejorar el liderazgo directivo, pero no se tiene referencia bibliográfica de su eficacia ya que existe la denominada ausencia de investigación sistemática sobre el tema, deficiente información estadística, lo que quiere decir que no se tiene indicativos para poder analizar si se viene mejorando la educación en base a este aspecto.

Por ello para nuestra región existe indicativos como es la PISA (OCDE) donde existe relevante siendo la principal relacionada al liderazgo directivo, los directivos de

los centros educativos poseen solamente estudios universitarios de grado en su gran mayoría y solo el 20% tiene estudios de posgrado, la distribución del tiempo laboral de los directores tiende a intentar cubrir multiplicidad de tareas siendo la predominancia de labores de parte administrativo de 25% y para la asignación de actividades de liderazgo pedagógico es baja, por ello existe un desequilibrio.

También conforme al análisis de Alonzo et al. (2023) menciona que en América Latina padece de deficiencias en el sector educativo, mencionan que existe bajas capacitaciones para los directivos en temas de liderazgo y motivación hacia el docente, existe deficiente habilidad organizativa para los trabajos siendo por ello que las organizaciones educativas deben de optar en fortalecer a las profesiones en educación y construir un adecuado capacidad de liderazgo.

A nivel nacional según MINEDU citado por Alonzo et al. (2023) se menciona que el directivo debe de conllevar a una experiencia adecuada de líder para el acompañamiento, orientación pedagógica y escolar para así poder mejorar la gestión educativa, siendo que pone en reflexión que nuestros directivos no cuentan con objetividad y capacidad para poder enfrentarse a problemas de la institución, por ello es recomendable profundizar y fomentar el liderazgo para así cumplir con los desafíos.

A nivel local la región Huancavelica según el análisis ESCALE (Estadística de la Calidad Educativa) (2015) se tiene que para la región se cuenta con el Plan de Desarrollo Regional Concertado Huancavelica 2021 y el Proyecto Educativo Regional Huancavelica donde dispone una serie de políticas educativas para mejorar la calidad educativa y la gestión de ella, ante ello existen resultados esperados para Huancavelica pero arraiga un desconocimiento en indicadores para mejorar la calidad educativa y la persistente relación de los altos niveles de pobreza y su posición como el último lugar en temas de desarrollo humano, ya que como menciona el autor ello es debido a la existencia de dificultades; así pues es de vital importancia estudiar el liderazgo directivo y como este es abocado al desempeño docente en una institución educativa, en la región de Huancavelica ya que la I.E. N° 36002 no es ajena a la problemática,

incluso por ser una de las regiones más pobres de nuestro país la educación óptima es el camino para poder mostrar indicativos de desarrollo, y más aún cuando nuestros directivos cumplen con los requerimientos de un buen líder.

Por ello de la realidad problemática, se tiene identificado como principales síntomas: en primer lugar se tiene como síntoma principal que los estudiantes de educación básica ocupan los últimos lugares en las pruebas PISA y ello está relacionada con el bajo rendimiento estudiantil, existe baja motivación del docente para cumplir con sus funciones, deficiente habilidad organizativa educativa y la denominada desconfianza educativa; las causas principales está inclinada porque hay ineficiente control sobre el desempeño docente, existe un desequilibrio entre las labores del líder hacia sus funciones sobre las actividades administrativas y las actividades pedagógicas, deficiente capacidad de liderazgo, falta de análisis sobre las políticas educativas para su aplicación en una institución educativa, débil capacitación y especialización de los docentes y falta de capacitaciones de los directores para enfrentar problemas institucionales; por ello el pronóstico de la problemática identificada es que nuestros estudiantes seguirán ocupando los últimos lugares en las pruebas PISA y otras pruebas conforme a medir su rendimiento y calidad educacional, el desempeño docente no podrá medirse efectivamente para poder tomar decisiones oportunas por parte de la dirección, normalidad de no tomar importancia hacia las capacitaciones y especializaciones por parte de los docentes; así pues el control de pronóstico que fundamenta a la presente investigación es de poner a reflexión el tema en la comunidad científica, identificando las debilidades de los docentes conforme a su desempeño, mejorar e impulsar la especialización de la parte directiva de una institución educativa.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa del distrito de Huancavelica, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

P.E.1. ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo directivo y planificación del trabajo pedagógico en la I.E. N° 36002 del distrito de Huancavelica, 2023?

P.E.2. ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo directivo y gestión del aprendizaje en la I.E. N° 36002 del distrito de Huancavelica, 2023?

P.E.3. ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo directivo y responsabilidades sociales en la I.E. N° 36002 del distrito de Huancavelica, 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. N° 36002 del distrito de Huancavelica, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

O.E.1. Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y planificación del trabajo pedagógico en la I.E. N° 36002 del distrito de Huancavelica, 2023.

O.E.2. Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y gestión de aprendizaje en la I.E. N° 36002 del distrito de Huancavelica, 2023.

O.E.3. Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y responsabilidades sociales en la I.E. N° 36002 del distrito de Huancavelica, 2023.

1.4. Justificación

En primer lugar, el por que de la presente investigación nace sugun la premisa de analizar la necesidad de comprender mejor cómo las prácticas de liderazgo afectan el desempeño docente, especialmente en contextos de educación en las provincia de

nuestro país, siendo el caso de Huancavelica. Los resultados obtenidos confrontan ser utilizados para mejorar la calidad educativa en nuestra región Huancavelica e inclusive puede ser prevista bajo otras realidades de nuestro país en el ámbito de estudio, optimizar la formación y el desarrollo de los directivos y docentes, y así mismo ser referente para poder aportar evidencia para la toma de decisiones en políticas educativas.

Así pues, conforme al impacto de estudio de la presente investigación, se delimitó explorar cómo diferentes estilos y prácticas de liderazgo dentro de la dirección escolar pueden afectar positivamente o negativamente la eficacia y la eficiencia de los docentes en sus funciones educativas. Además, se contempló en comprender cómo estas dinámicas de liderazgo pueden contribuir al desarrollo profesional de los docentes, su satisfacción laboral y, en última instancia, al rendimiento estudiantil.

1.4.1. Justificación práctica

Bernal (2006) “Se dice que la investigación es viable y justificable práctica si su desarrollo contribuye a resolver un problema o al menos sugiere estrategias que, si se aplican, pueden ayudar a resolver el problema.” (p. 104)

La justificación practica se basa en el hecho en que los resultados se transfieren a cada director, pudiendo mejorar la práctica desde la percepción de reflexión, dado en que los resultados mostraron la percepción del maestro sobre las actividades del director. En este sentido, los directivos y la enseñanza de los docentes, pueden mejorarse significativamente

1.4.2. Justificación teórica

Bernal (2006) “En investigación hay una justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente” (p. 103)

La presente investigación teorizó las variables en estudio, con ello se tuvo una mejor concepción de ello, también según la aplicación del instrumento para el análisis estadístico descriptivo y el análisis inferencial se dispuso las conclusiones que a fin de profundizar el tema se confrontó con otras investigaciones similares en la discusión de resultados.

1.4.3. Justificación metodológica

Según Oseda et al. (2015) se refiere lo siguiente:

En la presente investigación el instrumento diseñado y elaborado ha servido para recopilar información y asimismo para analizar los datos, los mismos que han sido guiado y orientados en todo momento por el método científico. En ese sentido la presente investigación también se justifica. (pp. 142-143)

La investigación estuvo orientada a aplicar el método científico y los métodos específicos para la elaboración del presente, quiere decir que son métodos confiables y avalados por el ámbito científico, así mismo el instrumento de investigación al ser ya validado por Pino (2022), este también se utilizó métodos y técnicas para recopilar la información relevante para el proceso de análisis de datos.

Impacto de estudio: El principal impacto que puede tener la presente investigación es la toma decisiones, mejorando las políticas y practicas educativas, ya que según los resultados se ha evidenciado una correlación entre las variables, los resultados no solo benefician a los administradores, sino también a estudiantes y comunidades educativas en general.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Internacionales

Zumba (2023) realizó su trabajo de investigación, *liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022*, desarrollado en la Universidad César Vallejo con el fin de poder optar el grado de maestro en Administración de la Educación, el trabajo fue abocado al diseño cuantitativo, en cuanto a la metodología este corresponde a una investigación de nivel correlacional de diseño no experimental, la población estuvo comprendida por 80 docentes de la unidad educativa Dr. Alfredo Baquerizo Moreno y la muestra representativa de 60 individuos de la población, siendo la técnica e instrumento que se aplicó el cuestionario de encuesta, el objetivo principal radica en analizar las variables de estudio, a fin de poder determinar el nivel de liderazgo directo y el nivel de desempeño docente de una institución de Guayaquil y con ello el análisis respectivo de correlación de ambas variables, por un lado el investigador toma en análisis para el país de Ecuador a raíz de los cambios que se han efectuado después de la covid 19 en términos educativos, en la actualidad se tiene abordado una reestructuración del modelo tradicional, a raíz del reto mundial que acataron los educadores, una de ellas es fortalecer la gestión, el

desempeño docente y así superar las falencias encontradas de la guía educativa para las futuras generaciones. Así pues, el investigador llega a la conclusión de mayor relevancia: Efectivamente el investigador evidencia la existencia de relación de manera significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, siendo la intensidad de relación de $r=0.83$ y a una significancia de 0.01, dicha evidencia sugiere que si a mejor liderazgo académico contendrá a mejorar el desempeño de los educadores en una institución educativa.

Rodas y Pérez (2021) realizaron un artículo científico, *influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente*, realizada en la Universidad Internacional del Ecuador – Revista Innova, el artículo fue abocado a un diseño cuantitativa, en cuanto a la metodología este corresponde al nivel correlacional de diseño no experimental y de diseño no experimental de corte transversal, la técnica e instrumento fue el cuestionario, la muestra estuvo conformada por 45 docentes de primaria y 43 de nivel secundaria, el propósito de la investigación está orientado a que a nivel mundial toda organización debe estar abocada a un buen enfoque del liderazgo ya que este incide en la satisfacción laboral, lo cual su estudio está orientado a conocer mejor las decisiones del liderazgo directivo conforme al ministerio de educación de Ecuador, el desempeño directivo y la connotación pedagógica administrativa, ya que este forma parte de la calidad de gestión pedagógica. Así pues los investigadores llegan a las siguientes conclusiones de mayor relevancia: se identificó que el liderazgo directivo tiene influencia en la satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa, lo que quiere decir que una institución para lograr resultados positivos necesita de buena conducción institucional, fijar metas, tener objetivos claros, con la adopción de un buen líder que conlleve confianza, que tenga reconocimiento, dicha correlación es respaldada por la estadística de r de Pearson de 0.717 siendo de alto grado y positiva.

Guerrero y Benítez (2023) realizaron artículo científico, *modelo holístico-configuracional de interacción del liderazgo directivo y su influencia con el desempeño docente a nivel preescolar multigrado*, publicada en la revista Cognosis, el artículo de enfoque cuantitativa donde fue abocado por el propósito de analizar y

comprender la complejidad de relación entre los elementos de liderazgo directivo y el desempeño docente a nivel preescolar multigrado, siendo puesto en análisis mediante el enfoque teórico holístico configuracional, la investigación nace a raíz que un solo docente en el nivel escolar es el responsable de instruir y educar a los niños de diferentes edades, a ello el liderazgo directivo y el desempeño docente juega un rol importante y como parte de desafío que se presenta en la labor docente, en ese sentido es que la investigación trato d comprender la interacción de manera holística y configuracional en bien de mejorar la educación en el nivel preescolar. En cuanto a la metodología la investigación corresponde al explicativa, de diseño no experimental, la población estuvo conformada por instituciones preescolares de diferentes regiones del Estado de Ecuador y la muestra fue conformada por 5 docentes y 5 líderes directivos de las institucione de la población, la técnica e instrumento fue el cuestionario de encuesta inclinada a aspectos den liderazgo directivo, visión, cultura organizacional y otros recursos, también se utilizó como técnica la entrevista. Por lo tanto los investigadores destacan las siguientes conclusiones más relevantes: según el modelo holístico configuracional de interacción entre las variables de estudio se identificó que es de importancia señalar al liderazgo directivo con la promoción de visión compartida y una cultura de colaboración y confianza, estas tienen gran influencia en el desempeño docente de manera positiva, también es necesario la claridad de comunicación, el adecuado ambiente para la colaboración entre docentes ello genera un mejor desempeño del docente y contribuye a una mejor perspectiva del compromiso y la satisfacción laboral, así pues lo términos más concluyentes fueron de mejorar la visión compartida, la cultura de colaboración y confianza.

Jáuregui et al. (2022) en el estudio *El liderazgo directivo y desempeño docente en la educación básica regular*, tiene de objetivo determinar la relación entre liderazgo directivo y el desempeño docente de la institución educativa 60756 Claverito de Iquitos, por lo que su metodología fue el cuantitativa, el estudio fue de tipo descriptivo correlacional y el diseño de investigación fue no experimental de tipo descriptivo transversal, siendo su población y muestra 100 personas, dado que los resultados se emplearon de estadística descriptiva y la estadística inferencial no paramétrica; según

los resultados se obtuvo que $x^2_c = 15.35 > x^2_t = 9.48$, $gl\ 4$, $p < 0.05\%$. Quiere decir que la evidencia empírica una relación directa entre la variable liderazgo directiva con la variable desempeño de los docentes en los docentes que se aplicó el instrumento.

Gutiérrez (2020) en el estudio *Liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente*, tiene de objetivo dar una breve descripción de las principales prácticas de liderazgo que contribuyen a la efectividad de los maestros, siendo de revisión literaria, siendo de resultados en que, los datos proporcionados, los líderes de instrucción podrían ser efectivos siguiendo dos prácticas: comunicarse con el personal docente para promover la reflexión y promover el desarrollo profesional. El primero podría lograrse a través de varias actividades, tales como: dar retroalimentación para alentar a los maestros, modelar las técnicas de enseñanza en las aulas, tomar decisiones contando con el criterio de los alumnos a través de las opiniones de la consulta y elogiar la conducta docente efectiva. En conclusión, la investigación actual entorno a la educación muestra que las escuelas se han transformado en organizaciones de aprendizaje y deben estar bien estructuradas y con ello se debe manejar renovaciones constantes, teniendo en cuenta sus necesidades tanto presentes y a manera futurística. El liderazgo es un mediador de inspiración, motivación, apoyo y orientación en la dirección correcta para sacar lo mejor de los docentes y lograr la efectividad escolar.

Vega (2020) realizó su trabajo de investigación, *Gestión educativa y su relación con el desempeño docente*, tuvo como objetivo revelar la participación de la gestión educativa y su relación con el desempeño docente, de revisión literaria, de población y muestra de 21 información bibliográfica, siendo de resultados determinándose que los tipos de evaluación son: evaluación de contexto, evaluación de entrada, evaluación de proceso, evaluación de producto. Concluyendo en que, según la evidencia del investigador encontró que la motivación docente, la satisfacción laboral en el lugar de trabajo, el compromiso organizacional, la ciudadanía organizacional y el liderazgo docente son dichos factores algunos de la ambigüedad

del liderazgo educativo, siendo este participe entre los docentes y así mismo relacionada con el empoderamiento de los maestros.

Valdiviezo (2020) realizó su trabajo de investigación, *Liderazgo transformacional de los docentes y calidad educativa*, de la Unidad “Simón Bolívar” de Puerto Bolívar- Ecuador, 2018, siendo de objetivo determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional de los docentes con la calidad educativa de la unidad educativa Simón Bolívar. Ante esto, la metodología fue de tipo básica, de alcance abocado al correlacional y de forma descriptiva, el diseño utilizado no hubo manipulación de las variables en estudio, realizada una sola vez la recopilación de la información, siendo de población y muestra de 196 estudiantes, en la cual sus resultados fueron en base a la estadística descriptiva y también el inferencial de correlación con el uso de la prueba de Rho de Spearman, con un resultado de $Rho = 0,929^{**}$, interpretándose como correlación muy buena entre las variables, con una significancia de alfa inferior a 0.05, obteniéndose de conclusiones en que se rechaza la hipótesis nula por lo tanto se acepta el Liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con la Calidad Educativa de la unidad educativa Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador, 2018.

García (2020) en su trabajo de investigación, *Clima organizacional y desempeño docente en las unidades educativas Fe y Alegría de Guayaquil _ Ecuador, 2019*, su objetivo fue establecer las características fundamentales del desempeño y su relación con el clima laboral en ese espacio educativo. El estudio mostró un paradigma cuantitativo, donde se establece la correlación entre ambas variables. Se trabajó con 128 académicos aplicándoseles dos cuestionarios. Fue utilizado el estadístico SPSS, que marcó en su gestión procedimental un margen de error del 5%. Como resultado del estudio se confirmó una correspondencia directa entre el acompañamiento pedagógico y el clima favorable de este acompañamiento; así también la influencia positiva de estos factores en el desempeño docente, pues eleva la calidad de su gestión educativa y mejora el proceso enseñanza-aprendizaje. Como conclusión se enfatiza en la necesidad de optimizar el desempeño de los docentes desde su formación inicial,

con énfasis en la instrucción de los aprendizajes, en el desarrollo de su profesionalidad e identidad docente, así como articulada a la comunidad.

Ordoñez et al. (2020), en su artículo científico, *Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano*, señala que en la actualidad el liderazgo en las instituciones educativas posee una amplia base empírica y teórica que lo acredita como un factor determinante en el desempeño docente, permite afrontar los cambios ocasionados por factores externos a las que están sujetas, estos son las leyes y reglamentos que se aplican en pro de la mejora continua de los servicios educativos que brindan a la comunidad. El propósito de este estudio fue de analizar el liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones de educación en el ámbito del nivel secundaria desde el espacio normativo ecuatoriano con el fin de crear un marco teórico que respalde la efectividad de la gestión en la institución y la adopción de mejora de la calidad educativa de acuerdo a los estándares establecidos en Ecuador requerible y así mismo en base a su Ministerio de Educación. El enfoque cualitativo utilizado en el estudio, complementado con una revisión documental de la base normativa de las instituciones educativas y el papel del director como autoridad de la institución responsable de conducir, dirigir y controlar las actividades, generó una correlación directa entre las variables expuestas, que indica que el liderazgo directivo juega un papel importante en el nivel de desempeño de los docentes de las instituciones educativas en términos de motivación, comunicación y compromiso. En resumen, la norma ecuatoriana considera la educación como un derecho del pueblo y un deber inalienable del Estado para lograr un sistema educativo de calidad y promover las metas fijadas por el Estado.

Rivas y Lima (2019) en su investigación titulada, *Los efectos del Liderazgo Directivo sobre el desempeño de los funcionarios administrativos de la Universidad Mayor de San Andrés – Bolivia*, su objetivo es establecer los efectos del liderazgo directivo en el desempeño de los funcionarios administrativo de la Universidad Mayor de San Andrés”, su investigación es de nivel correlacional, conclusiones: Se ha evidenciado que el desempeño de los funcionarios administrativos está por debajo del

puntaje mínimo que se debe obtener en las evaluaciones del desempeño que es de 31 sobre 55 puntos. Por lo tanto existe una percepción diferenciada entre el estilo de liderazgo que es aplicado por los directivos, respecto a la percepción del personal administrativo, generando así conflictos y disconformidad hacia sus jefes. Se puede concluir que dentro de la Universidad Mayor de San Andrés el estilo y la teoría del liderazgo no se asocian a un solo concepto por parte del personal directivo y administrativo.

Leiva y Vásquez (2019) Liderazgo pedagógico: de la supervisión al acompañamiento docente, siendo de objetivo caracterizar el acompañamiento docente que realizan directivos de establecimientos públicos de educación media de Valparaíso, Chile, utilizando la metodología de estudio cualitativo; por lo que su población y muestra 12 profesionales, siendo de resultados en que las cateo giras mayormente encontradas son: “Relación de apoyo”, en donde el acompañante se presenta como un facilitador de procesos y/o de recursos al acompañado; “Enfoque de intervención reflexiva”, caracterizado por instancias de reflexión que son guiadas por el acompañante; y “Finalidad preventiva”, toda vez que la meta del trabajo reflexivo es obtener una panorámica de los posibles obstáculos pedagógicos por encontrar, para plantear soluciones viables y diversas entre ambas partes. Concluyendo en que los principales hallazgos permitieron observar que existe una presencia fluctuante y discrepancia entre los docentes y directivos en cuanto a los modelos de acompañamiento docente: mientras los directivos declaran aplicar modelos colaborativos e intervencionistas, los docentes señalan la aplicación mayoritaria de estos últimos, caracterizados por la entrega de directrices y aspectos resolutivos unidireccionales.

2.1.2. Nacionales

Rojas et al. (2023) realizaron un artículo científico, *Liderazgo transformacional del directivo y su relación con el desempeño docente* presentada en la revista Igobernanza, la investigación abocada en enfoque cuantitativa, el propósito

de la investigación está orientada a que en la realidad peruana, partiendo que la educación básica regular es un término preocupante para el ministerio de educación, lo que es necesario conocer el liderazgo directivo pedagógico como un factor importante para el desempeño docente con la concepción de la asertividad, el dialogo, la honestidad y la empatía son factores que posibilitan la calidad de enseñanza en una institución educativa. La metodología de la investigación estuvo referida al nivel descriptivo correlacional de diseño no experimental de corte transversal, la población estuvo conformada por 40 docentes y la muestra referida a toda la población. Por lo tanto, los investigadores destacan las siguientes conclusiones más relevantes: los investigadores evidencian una correlación de forma positiva entre el liderazgo directivo y el desempeño de los profesores en el colegio N° 2068, lo que significa que cuando el liderazgo se interioriza en las escuelas ello tiene un efecto hacia los docentes en mejorar su desempeño.

Yangali y Torres (2020) realizaron un artículo científico. *Liderazgo directivo y su impacto en el aprendizaje estudiantil en instituciones educativas*, la investigación abocada al diseño cuantitativo, el propósito de la investigación surge por la preocupación de la calidad de gestión educativa, ya que predispone que existe deficiente liderazgo educativo y el desempeño docente, en el Perú la calidad educativa viene agendándose por nuestras autoridades, no se tiene claror que la calidad educativa continua debe de prevalecer en la actualidad promoviendo mejoras continuas educativas, existe directivos sin la capacidad idónea para solucionar problemas instituciones y de gestión pedagógica y más aun no se tiene el compromiso de mejorar la problemática para potenciar el ámbito educativo, por ello la investigación trata de analizar lo mencionado. La metodología fue el nivel correlación de diseño no experimental de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 20 docentes y 20 alumnos del nivel, primario, la técnica e instrumento fue el cuestionario de encuesta. Por lo tanto los investigadores destacan las siguientes conclusiones más relevantes: se destaca que no existe impacto directo ni significativo entre la percepción de los estilos de liderazgo directivo y el aprendizaje estudiante en las instituciones de nivel primaria del Callao, dicha evidencia es respaldado mediante la prueba no paramétrica de Rho

de spearman de intensidad 0.205, siendo que el aprendizaje estudiante está asociado por factores como es el desempeño laboral docente, la situación económica familiar, la motivación estudiantes y otros.

Cuadros (2021), *Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas JEC de la UGEL Concepción*, referida en la Universidad Nacional del Centro del Perú por motivos de obtener el grado de Maestra en Educación con mención gestión educativa, la investigación fue abogada al diseño cuantitativo. El propósito de la investigación radica en determinar la relación existente entre las variables de estudio, en base que el liderazgo directivo es de gran importancia ya que este tiene impacto sobre el funcionamiento de una institución educativa, y por ello dependiente al equipo directivo y la concepción del líder este tendrá influencia hacia los resultados de eficacia y funcionalidad sobre diversas instituciones educativa. La metodología de la investigación estuvo comprendida por el nivel descriptivo correlacional de diseño no experimental, la población estuvo conformada por 149 docentes de las instituciones educativas comprometidas en el JEC de la UGEL Concepción y la muestra por 61 docentes de la población, la técnica e instrumento aplicado fue el cuestionario de encuesta. Quien llega a las siguientes conclusiones de mayor relevancia: el investigador identifica que existe una correlación directa y baja entre las variables de estudio, dicha evidencia fue contemplada según el estadístico de r de Pearson con un valor de 0.343 y a una significancia inferior del 5%, quiere decir que cuando existe mayor nivel del liderazgo directivo entonces este contempla a mejorar ligeramente el nivel del desempeño docente.

Mamani (2022) realizó su trabajo de investigación, *Liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en instituciones educativas de Canas - Cusco 2021*, referida en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa por motivos de obtener del grado de maestro en Ciencias con mención a Gestión y Administración Educativa, el trabajo el diseño fue abocado al cuantitativo. El propósito principal de la investigación nace por la experiencia en nuestro entorno a sufrido cambios conforme al ámbito laboral, está siendo inclinadas a la actualidad con visión, objetivos,

estrategias y procedimientos ello referente a una institución educativa lo cual se tiene la percepción de la modernización con un toque de liderazgo, la visión educativa requiere de líderes en términos pedagógicos ello para poder asegurar adecuadamente las competencias de los estudiantes, existe débil afinamiento del liderazgo por parte de los directores ya que no se tiene un resultado significativo, por ello se precisa en determinar la relación entre las variables de estudio. La metodología de la investigación corresponde al nivel correlacional de diseño no experimental, la población conformada por 92 docentes de la modalidad JEC de la provincia de Canas de la región Cusco y la muestra conformada por la población completa mencionada, la técnica e instrumento empleado fue el cuestionario de encuesta. Por lo tanto, el investigador destaca las siguientes conclusiones más relevantes: el investigador evidencia que el liderazgo directivo y el desempeño docente se relacionan de forma positiva, dicha evidencia respaldada por la r de Pearson de 0.318, así como se precisa descriptivamente que el nivel de liderazgo en el ámbito de estudio que arraiga una terminología democrática y conlleva un liderazgo transformacional.

Sanchez (2021), Realizaron una Investigación titulado: *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente Virú 2020*. Esta investigación tenía como objetivo determinar e identificar la existencia de relación entre las variables. Siendo también el exponer un modelo entorno al liderazgo directivo en función a mejorar el desempeño docente inclinado hacia el trabajo remoto. Siendo la investigación orientada a la no manipulación de variables, descriptiva y de alcance correlacional causal. Así mismo para la recopilación de datos se hizo uso del cuestionario y también una ficha de desempeño docente, donde comprendió alrededor de 81 docentes educativos en el nivel secundaria, estos fueron seleccionados de manera probabilística. Los resultados que procesó el investigador presenta el 58% de los docentes obtuvieron un nivel bajo sobre el liderazgo, por otro lado el desempeño docente expone que el 59% de los encuestados o participes del instrumento pertenecieron al nivel inicio. De igual manera según el empleo de la rho de spearman ello arrojó un resultado de intensidad de 0.589 confrontada a un nivel de significancia de cero, quiere decir que las variables se relacionan. Por ello, se traduce que al practicar un buen nivel de

liderazgo directivo ello coadyuva a mejorar el nivel y percepción del desempeño docente en la UGEL de Viru 2020. Por último, la propuesta de liderazgo directivo orientada como un modelo para incentivar el desempeño docente en su trabajo remotamente, cuya distinción está orientada a ejes esenciales como la comunicación, confianza y así mismo una adopción adecuada de los entornos digitales.

Casas (2019) en el estudio, *Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente*, tuvo como propósito demostrar que existe una relación positiva entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en el nivel secundario de la Institución Educativa pública “María Parado de Bellido” del distrito del Rímac, Lima, 2017, de metodología con enfoque cuantitativo, de diseño transeccional y tipo correlacional. Siendo la muestra de doscientos ochenta alumnos, cuarenta y cuatro docentes y tres directivos. Obteniéndose de resultados ante un 92%; en donde se empleó la prueba de Alfa de CronBach, obteniendo 0,916 de fiabilidad determinándose su consistencia interna con tendencia muy alta. Para la confrontación de la hipótesis alterna, donde en ello se establece la existencia de manera directa relación entre las variables entorno al ámbito de estudio expuesto líneas arriba, fue necesaria la aplicación de la r de Pearson, también la necesidad de plantear una significancia o p valor inferior al 5% o 0.05, lo que los resultados fueron favorables para poder rechazar la hipótesis nula y así mismo en poder aceptar la hipótesis alterna. Por ello, las variables se relacionan de manera directa y en base a un valor de 0.897 que se entiende según las tablas estadística como una correlación positiva alta. Así pues las conclusiones son deducibles de decir que a mejor liderazgo pedagógico aplicado por el director entonces esto mejorará al buen rendimiento del desempeño docente, así también si el personal directivo no efectiviza su rol de líder en su labor, quiere decir que también el docente no ejecutara adecuadamente su desempeño.

Bertha y Orbegoso (2019) en el manuscrito *Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente*, tiene de objetivo principal está orientada hacia la identificación del liderazgo pedagógico y el desempeño docente, la influencia de existencia entre las variables, ello entorno a las instituciones educativas del sector

público pertenecientes a la UGEL Coronel Portillo Pucallpa; la investigación metodológicamente perteneció al enfoque cuantitativo, fue necesaria la aplicación del método hipotético deductivo, la aplicación del instrumento de manera no experimental y según el nivel correlacional de corte transversal, la población estuvo comprometida por 158 docentes, siendo que los resultados en base al análisis inferencial, la significancia fue de 0 que puesta a comparación es menor a 0.05 entre la prueba de correlación de las variables, por ello es que el investigador rechaza su hipótesis nula y también concluye en aceptar que efectivamente existe influencia entre las variables mencionadas líneas arriba, de igual manera el análisis según los resultados de cox y snell fueron sus significancia de 0.426 y la prueba de Nagelkerke arrojó una intensidad de 0.495, en otra palabras el 49.5% explicaría la variabilidad. Así pues, su conclusión se ratifica también sobre que si existe influencia entre la gestión educativa y el liderazgo pedagógico abocado a los directos participes.

Angulo (2020) en su trabajo de investigación, *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019*, Objetivo analizar la relación de las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente del profesional de la educación actual, en base a un estudio profundo de la problemática educativa que circunscribe a la investigación, la metodología es de diseño descriptivo correlacional, siendo de población y muestra 80 docente, siendo sus resultados en que el liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente, pues Spearman es $R = 0,794$. Debido a las evaluaciones sicopedagógicas y la aplicación de la rúbrica. Dándose de conclusión, en que, el liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, pues Spearman es $R = 0,794$. Debido a que los docentes presentan sus programaciones, unidades o proyectos y sesiones en forma pertinente y oportuna.

Vega (2018) en su trabajo de investigación titulada, *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública "José Abelardo Quiñones Gonzales". Ayacucho, 2017*, tiene el propósito de determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. La estructura poblacional estuvo

conformada por 50 docentes. El diseño de investigación utilizado fue transaccional y causal abocada a la identificación de relación entre las variables. Los datos se recogieron a través de cuestionarios. La información obtenida se procesó utilizando el software estadístico SPSS versión 24, los valores de referencia se midieron mediante la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov y la teoría se probó en los valores correspondientes utilizando el coeficiente de correlación Kendall Tau-C bajo la contracción. hipótesis. La conclusión descriptivamente arrojó resultados porcentuales, el 45% de los encuestados disponen un nivel en proceso y también su percepción esta orientado al liderazgo del directo el 20% a un nivel logro, quiere decir que el liderazgo directivo es adecuado. También a partir del análisis inferencial se muestra que las variables en estudio se relacionan de forma directa, ello conforme a los resultados del estadígrafo Tau C de Kendall, ya que dichos resultados fueron de intensidad 0.505, siendo una correlación moderada positiva entre las variables en estudio, también la significancia arrojó un p valor menor de 0.05, dando cabida a poder aceptar la hipótesis nula y en efecto aceptar la alterna.

Villalba (2020) realizó esta investigación, *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas nivel primaria distrito de la Yarada-Los Palos Año 2019*, donde estudió la relación entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de La Yarada Los Palos de la ciudad de Tacna, en el año 2019. La hipótesis, si existe una relación directa y significativa entre la variable 1 y la variable 2 en las Instituciones Educativas referidas y aplicadas por el investigador, en el año 2019. Metodológicamente el enfoque de la investigación fue cuantitativa, con fin básica y de nivel correlacional partiendo de la descripción, el diseño empelado no experimental aplicada solo una vez o corte transversal, así mismo el espacio poblacional fue de nueve directores, treinta docentes dicha población estuvo reflejada por las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de La Yarada Los Palos – Tacna, para la recopilación de los datos fue efectuado el uso de la encuesta y la observación cuyos instrumentos fueron el cuestionario y las rubricas de observación. Los resultados reflejan que los directores puesta en análisis conllevan un liderazgo equilibrado o mediador y además los

docentes también muestran un liderazgo equilibrado o mediador lo que también se presenta su desempeño docente en un nivel adecuado o suficiente. Para así mostrar las conclusiones de la existencia de correlación entre ambas variables, siendo un tema de reflexión los resultados efectuados para poder mejorar las conclusiones y recomendaciones con la información expuesta en el estudio.

Zeta (2021) en su investigación, “*El Liderazgo Directivo Y El Desempeño Docente En La Institución Educativa Libertadores De América Del Distrito De La Unión – Piura*”; se estableció una relación directa entre variables de liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa pública “Libertador de las Américas” del distrito La Unión-Piura. El estudio fue básico, descriptivo, correlacional y el diseño de investigación fue no experimental ya que estableció una relación causal entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, mientras que las dos variables estaban correlacionadas. Entrevistaron a dos líderes para comprender los detalles del liderazgo directivo y el desempeño docente con base en el marco de desempeño del liderazgo y desempeño docente. Investigación para comprender los aspectos esenciales de las variables expuestas anteriormente, por otro lado, en la aplicación del formulario de seguimiento del desempeño docente, fueron realizadas con 20 docentes para conocer más sobre cursos de formación docente basados en la aplicación de estándares de evaluación docente y procesos de aprendizaje. Entre los resultados de la investigación, se presentan cuarenta y dos tablas y quince figuras con la correspondiente secuencia de resultados de la investigación con base en dos distribuciones objetivo específicas y su respectivo análisis e interpretación, que muestran que el liderazgo directo de la dirección y el equipo que realiza funciones de directivo es estricta porque no logra involucrar a todos los docentes en sus funciones como asistencia a sesiones de estudio, seguimiento y apoyo docente y otros indicadores, esta gestión afecta directamente sobre el desempeño docente y muestra indicadores deficitarios porque todos los docentes no son puntuales. La presentación de los resultados de su trabajo, los planes de corto plazo, como unidades didácticas y sesiones de aprendizaje, así como la aplicación del esquema de seguimiento del desempeño docente, muestra que el 70% de los docentes se encuentran en una fase

inicial y transitan por el proceso de aprendizaje como docentes de aula, lo cual es un indicador de desempeño docente insuficiente.

Justano (2019) realizó el presente estudio, *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas rurales del nivel primaria de Jauja*; con el método y diseño descriptivo comparativo. Considerando los objetivos del liderazgo directo en el desempeño de los docentes en escuelas primarias rurales de Jauja. La hipótesis de investigación propuesta fue: El liderazgo directivo influye sobre el desarrollo docente siendo la influencia significativamente en las escuelas primarias rurales de Jauja. Se utilizó una muestra de 41 docentes seleccionados de instituciones educativas utilizando métodos de probabilidad intencional. Los métodos utilizados incluyeron cuestionarios y observaciones instrumentales para evaluar el liderazgo directivo y las prácticas docentes. Los datos fueron analizados en base a resultados estadísticos, generando que efectivamente el liderazgo directivo tiene una relevante influencia sobre el desempeño docente, ya que al mejorar la primera variable ello también mejora la segunda variable.

Berrospi (2022), en su estudio *Liderazgo Directivo Y Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas Del Nivel Primario De La Ugel De Coronel Portillo, Del Distrito De Yarinacocha Zona Urbana, Ucayali, 2021*, El objetivo general fue: determinar qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño pedagógico o docente en las instituciones de educación primaria de la UGEL de Coronel Portillo (Distrito de Yarinacocha, Municipio de Ukayali, 2021). Partiendo como hipótesis alterna que la variable 1 y la variable 2 del investigador se relacionan positivamente y significativa. Para ello, realizó una encuesta a una muestra de 163 docentes mediante un cuestionario sometido al criterio de expertos y según los niveles de confianza estadísticamente se plasmó los siguientes resultados: Se describe el 71% de la relación significativa entre las dimensiones del estilo autoritario coercitivo. También describe que la dimensión de estilo autoritario favorable es casi siempre de 70% y 93%, mientras que la dimensión de coaching de aprendizaje de los estudiantes es casi siempre de 71% y 92%, por lo que existe una correlación positiva significativa entre

ambas. Además, parece que para la dimensión estilo consultivo es casi siempre del 78% y siempre del 84% para la participación variable expresada al público es casi siempre del 77% y del 86%. Finalmente, se describe que casi siempre el 81% y siempre el 82% son para la dimensión de estilo de participación y casi siempre el 80% y el 83% para la dimensión de desarrollo del profesionalismo e identidad pedagógica, por lo tanto un mayor nivel de importancia sobre la relación existente entre las variables.

García (2019), en su investigación Liderazgo directivo, desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado, nivel secundaria Institución Educativa 5051 “Virgen de Fátima” UGEL Ventanilla – RED 05 – Lima, 2016, esta permitió demostrar la relación entre liderazgo directivo, desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado del nivel secundaria de la Institución Educativa 5051 “Virgen de Fátima” UGEL Ventanilla – Red 05 – Lima, 2016. Para ello se consideró posible proponer un método de correlación cuantitativa, y en la recolección de información también se realizó una encuesta por cuestionario a una muestra de 100 estudiantes para conocer su opinión sobre las variables del estudio para asegurar su alta confiabilidad utilizando la Prueba alfa de Cronbach. Por otro lado, el margen de error fue del 5% utilizando el paquete de programas informáticos estadísticos SPSS en su versión 21 y utilizando la fórmula de prueba de correlación Rho de Spearman. La hipótesis general evidenció una correlación de $Rho = 0,521$, debido a que la mayoría de los encuestados la consideran normal y en ocasiones suficiente para controlar los resultados de la gestión y la docencia, influyendo así en el rendimiento académico para alcanzar un nivel normal. Para la primera y segunda hipótesis específicas se encontraron relaciones entre $Rho = 0,507$ y $Rho = 0,565$, respectivamente. Esto sugiere que los directivos deben repensar los procesos de gestión del aprendizaje y las estructuras organizativas en las instituciones educativas, mientras que los docentes deben mejorar su capacidad para realizar tareas de aprendizaje en el aula.

León (2023), en su estudio titulado Relación Del Liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Libertador José De San

Martin, Oyon, 2021, señala que la investigación de liderazgo directivo es importante en las Instituciones Educativas, porque en estos últimos años la educación peruana ha bajado su nivel y es que los directores ingresan por examen y no por méritos de gestión, no saben cómo trabajar con el personal docente y hay divorcio, se crean grupos para entorpecer la gestión, con esto los estudiantes y comunidad educativa se sienten incómodos y no hay buen clima ni el desempeño de los docentes es bueno. Siendo el objetivo principal del análisis de la existencia de relación entre el liderazgo directiva y el desempeño laboral referida los docentes de la institución educativa en mención, para la cual se planteó metodológicamente como una investigación de nivel correlacional, aplicada, cuyo enfoque orientado al cuantitativo, también la población fue representada por 15 profesores de la institución educativa mencionada anteriormente. Así pues, las conclusiones del investigador como principal hace referencia que las variables se relacionan de forma positiva, lo cual es propicio según la estadística utilizada para poder rechazar la hipótesis nula del investigador.

Chamba (2021), abordo su estudio: “Taller de Liderazgo Directivo en el Desempeño Docente de una Institución Educativa de Loja – 2019”; dicha investigación tiene como objetivo de identificar que el taller de liderazgo directivo tiene alguna influencia de mejora hacia el desempeño docente de una institución educativa en Loja, donde metodológicamente fue una investigación basada en el campo con un diseño cuasi experimental, el espacio muestral fue constituido por 25 maestros. Para la recopilación de la información el investigador empleó la encuesta enfocado a las variables de estudio y el instrumento detallada en un cuestionario consolidado por 13 preguntas, a lo que se aplicó antes y después de la aplicación del programa, también dicho instrumento fue respaldado por expertos en la temática, quienes con su apoyo el investigador pudo realizar adecuadamente la estructuración del instrumento y sus ítems, se involucró también la confiabilidad según la prueba del alfa de Cronbach con un valor de 0.795, quiere decir que fue confiable. Así pues, el análisis de los datos en la estadística inferencial fue realizado según la prueba T de Student a un nivel estadístico de confianza de 0.95 y significancia de 0.05, en ello el

análisis del investigador muestra en aceptar su hipótesis alterna que efectivamente el programa tuvo una influencia positiva hacia el desempeño docente.

Limongi (2021), con su investigación: Acompañamiento pedagógico para mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas fiscales del Distrito 09D23, Samborondón 2021, cuyo objetivo principal del presente estudio es determinar la eficacia del programa de acompañamiento pedagógico en el mejoramiento del desempeño docente en las instituciones educativas fiscales del Distrito 09D23, Samborondón, 2021. Para este análisis se consideraron dos grupos de profesores desde nivel inicial al bachillerato, denominados grupo control y experimental, donde al grupo experimental se orientó mediante un programa de acompañamiento pedagógico, en el cual se desarrollaron 15 sesiones bajo la modalidad online. El enfoque de este estudio es de nivel cuantitativo, tipo aplicado, experimental, diseño cuasiexperimental. La técnica de recolección de datos fue una encuesta, y el instrumento que se utilizó fue cuestionario tipo test que midió el nivel de desempeño docente, tanto en el grupo de control como en el experimental antes y después de la aplicación del programa. La confiabilidad del instrumento se determinó utilizando el índice de coherencia interna Alfa de Cronbach, cuyo valor fue de 0,957, ubicándose en el rango de confiabilidad muy alto, lo que garantizó la aplicación del instrumento para medir la variable estudiada. Al final del estudio, la hipótesis general se confirmó al encontrar una diferencia significativa entre los grupos control y experimental. Hubo un aumento del desempeño docente en un 86,7% en el nivel muy bueno y en un 13,3% en el nivel bueno en el grupo experimental; es decir, el programa de acompañamiento pedagógico tuvo un efecto significativo, el cual se confirmó estadísticamente según la U de Mann-Whitney 41,000 y el Sig. 0.000, llegándose a la conclusión que, el programa de acompañamiento pedagógico es favorable para el desarrollo del desempeño docente, puesto que orienta el logro de los objetivos y fines educativos establecidos en base a los estándares de calidad.

Nina (2021), con su estudio Liderazgo Directivo Y Gestión Pedagógica En Tiempos De Pandemia En La Institución Educativa N° 40201 Técnico Agropecuario

“La Colina” Del Distrito De Majes, Arequipa, el trabajo tiene como propósito establecer la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en tiempos de pandemia en la Institución Educativa N° 40201 Técnico Agropecuario “La Colina” del distrito de Majes, Arequipa y responde al enfoque cuantitativo. Dicho estudio es básico de nivel correlacional y un diseño no experimental; la población está formada por 32 docentes y la técnica de investigación es la encuesta. Los instrumentos administrados son dos cuestionarios; el primero denominado “Cuestionario de evaluación sobre el liderazgo del director” consta de 36 ítems y es de administración individual. El segundo instrumento lleva el nombre de “Cuestionario sobre gestión pedagógica” comprende 22 ítems y es de administración individual. El tratamiento estadístico se realizó en el programa SPSS versión 25 creado por la Universidad de Chicago y mediante la aplicación de la prueba rho de Spearman en la comprobación de hipótesis se obtuvo que entre la variable 1 “Liderazgo directivo” y la variable 2 “Gestión pedagógica” existe una correlación positiva media con un valor significativo de .554.

2.1.3. Locales

Alanya (2022) realizó su trabajo de investigación denominada, *liderazgo directivo y desempeño docente al retornar a la presencialidad en una institución educativa pública UGEL Huancavelica 2022*, realizada en la Universidad Cesar Vallejo por motivos de Maestría en Administración en la Educación de mención Gestión y Calidad Educativa, la investigación abocada al diseño cuantitativo. El principal propósito de la investigación fue orientado en base a la presencialidad de las clases después del confinamiento de la pandemia a nivel mundial, en nuestro territorio se implanto la educación remota lo cual tuvo efectos a la educación, por ello es que el investigador denota plantear el objetivo de determinar la relación entre las variables de estudio- En cuanto a la metodología la investigación correspondió al nivel correlacional de diseño no experimental, la población estuvo conformada por 50 directivos, docentes y el personal administrativo en la jurisdicción de la UGEL Huancavelica y la muestra no especifica, la técnica e instrumento empleado fue el

cuestionario de encuesta. Por ello el investigador recaba las siguientes conclusiones de mayor relevancia: atendiendo a su objetivo principal el investigador identifica una correlación entre las variables de estudio respaldado por la estadística de Rho de Spearman de 0.618 y a una significancia inferior al 0.05, lo que precisa que es significativa, también identifica que existe relación entre la *variable* desempeño docente y las dimensiones liderazgo pedagógico, liderazgo coach, liderazgo democrático y la dimensión liderazgo autoritario.

Cuadro (2022) realizó su trabajo de investigación denominada, *Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL Churcampá*, realizada en la Universidad Nacional del Centro del Perú por motivos de obtener el grado de Maestro en Educación con mención en Gestión Educativa. El propósito principal de la investigación radica en poder mejorar la calidad educativa en nuestro Perú, donde en el aula se tiene que aumentar las actividades que garanticen la calidad educativa, lo que este refiere a una buena adopción del liderazgo, existe la problemática de la carencia de líderes y estas solo están enfocados en el producto final y mas no por el desempeño del docente ya que este se refleja en el rendimiento académico de los estudiantes, una institución educativa debe manejar los conflictos personales, de labora administrativa, inclinada hacia la pedagogía y sus tomas de decisiones apropiadas por parte de los directivos. En cuanto a la metodología dicha investigación corresponde al nivel correlacional de diseño no experimental, la población estuvo constituida por 311 docentes entre directores y docentes de la jurisdicción de la UGEL Churcampá perteneciente a la región de Huancavelica y la muestra por 175 personas pertenecientes a la población, la técnica e instrumento fue empleada el cuestionario de encuesta siendo referidas al desempeño docente y el liderazgo directivo. Por lo tanto el investigador destaca las siguientes conclusiones más relevantes: atendiendo al objetivo planteado por el investigador, este demuestra la existencia de relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la instituciones educativas en mención, dicha correlación es respaldada mediante y un $r=0.503$ y a una significancia igual a 0.000, lo que quiere decir que es aceptable estadísticamente, también determinó la existencia de relación entre el la gestión

pedagógica, la gestión institucional y la gestión administrativa con el desempeño docente en el ámbito en mención.

Huayllani, W.(2019) realiza una investigación en la Universidad Nacional de Huancavelica para optar el grado de maestro, cuyo título es: *El liderazgo pedagógico directivo y la gestión escolar en instituciones educativas del nivel de educación secundaria de Huancavelica*. Es una investigación de tipo correlacional, cuyo objetivo fue: “Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo con la gestión escolar en las instituciones educativas de Educación Secundaria del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancavelica durante el año 2017”. La hipótesis de investigación dice que existe una correlación positiva y significativa entre el liderazgo pedagógico directivo con la gestión escolar en las Instituciones Educativas. Los resultados muestran que se determinó la correlación positiva y significativa entre el liderazgo pedagógico directivo con la gestión escolar en las instituciones educativas de educación secundaria del ámbito de la UGEL – Huancavelica. Otro resultado, importante para nuestra investigación es que la mayoría de los directores, de las instituciones educativas de educación secundaria, del ámbito de la UGEL - Huancavelica, se encuentran en calidad de excelentes

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo directivo

2.2.1.1. Liderazgo

La palabra liderazgo se deriva del término inglés "leader", que significa líder y se refiere a la autoridad. Es un proceso gerencial que no solo orienta, motiva y guía al componente humano de la organización, sino que también se hace cargo de su liderazgo. El control estratégico y organizacional de los gerentes o ejecutivos es fundamental. Existe muchas teorías respecto al concepto de líder, una de ellas sostiene que el concepto nace aproximadamente en los años 1945, basados en estudios psicológicos de la persona, rasgos físicos, el carácter y la personalidad del que la

ejerce. En muchos estudios se sugiere que ciertas características como la energía física y la amistad, eran esenciales para un liderazgo eficaz. Esta aproximación implicaba que si se pudiera descubrir cómo identificar y medir estas cualidades de liderazgo sería posible distinguir los líderes de los no líderes Leiva-Guerrero & Vásquez (2019). Al respecto sostiene Bolívar (2019) que “desde la perspectiva positivista de las décadas de 1930 y 1940, el liderazgo se define por un conjunto de rasgos físicos, de personalidad y de personalidad del líder”.

Miras Teruel & Longás Mayayo (2020) mencionan que esta teoría de los rasgos surgió como una necesidad durante la Primera Guerra Mundial. El ejército de los EE. UU. está interesado en la búsqueda eficiente y la selección óptima de militares. En este sentido, los comandantes militares recurrieron a psicólogos en busca de ayuda para seleccionar soldados. Estos estudios muestran que las personas más abiertas al diálogo desconfían más de sus compatriotas, lo que significa que se preocupan más por sus colegas que por otras personas alistadas.

Investigaciones posteriores revelaron que no existe evidencia científica de que el liderazgo se base en los rasgos de personalidad, además, no existe un perfil personal perfecto de un líder, por lo que es imposible determinar una forma que describa con precisión las características de un líder. Asimismo, no se ha demostrado relación entre las características personales y la eficacia o el éxito del liderazgo. Finalmente, al buscar un vínculo entre la capacidad intelectual y el liderazgo, se identificó que para el liderazgo son necesarias dos habilidades principales: la conductual y la intelectual, así como una persona influyente en la relación Aldana Zavala & Isea Argüelles (2019)

2.2.1.2. Liderazgo directivo

Conforme a Berria (2022) “El liderazgo es uno de los contenidos más indagados últimamente, ya que en un primer momento se basó sólo al campo administrativo y en la actualidad se aplica en varios campos o disciplinas académicas en especial en el educativo” (p. 8)

La concepción de Berria muestra una inclinación del liderazgo directivo hacia la educación, ya que no solamente está orientado a la parte administrativa de una institución.

Entonces Alanya (2022) quien cita a Reyes et al. (2017) menciona que “liderazgo directivo es una competencia, una estrategia de políticas educativas del mundo donde el director debe demostrar solvencia profesional respecto al cargo que desempeña” (p. 8)

Yangali y Torres (2020) “Se concibe como la influencia interpersonal ejercida en determinada situación para la concreción de uno o más objetivos” (p. 60)

El concepto de líder se relaciona con la persona que mejor administra una organización, esta habilidad de liderazgo se basa en el principio humano fundamental, la comunicación. Muchos estudios de liderazgo destacan que la comunicación es la base del buen liderazgo, identificándolo como Astete 2017, Mera 2016, Sologuren y Gómez en 2008. Sin embargo, si nos fijamos en la definición de liderazgo en la literatura, nos quedamos con lo que dijo Chiavenato en 2002: "El liderazgo es la capacidad de influir en las personas para que hagan lo que tienen que hacer". Además, el autor argumenta que, para lograr el objetivo, es fundamental que el liderazgo se entregue junto con la rendición de cuentas. En su propuesta, argumentó que el liderazgo tiene dos habilidades diferentes: la capacidad de motivar y la capacidad de lograr que los subordinados hagan lo que deben hacer para que puedan decidir por sí mismos y estar satisfechos Córdova Ramírez y otros (2021) .

2.2.1.3. Dirección y Liderazgo.

La esencia de la gestión educativa en las escuelas es controlar a los docentes y demás trabajadores de la educación. Sin embargo, se enfoca más en la educación, así como en los procesos ambientales didácticos, administrativos e institucionales. Todo dependerá del ambiente institucional y organizacional que mantenga el líder en sus interacciones. La escuela, como institución que se ocupa de las relaciones

interpersonales, tiene como objetivo el desarrollo humano. Por su parte, Pérez dijo en 2002 que “el liderazgo y la gestión es una organización que está explícitamente dirigida o dirigida de alguna manera para lograr alguna meta o misión”. El autor también sostiene que es posible distinguir diferentes formas o modos de gestión operativa en función de las características personales del líder Rodríguez-Gallego y otros (2019)

2.2.1.4. Elementos del Liderazgo Educativo.

Para los elementos del líder educativo de Gallegos en 2004, señalan Riascos-Hinestroza & Becerril-Arostegui (2021) los siguientes factores:

- a) Objetivos - son las metas y objetivos que la institución educativa debe alcanzar, definidos en los documentos de gestión y planes de mejora.
- b) Poder - el liderazgo es una forma de ejercicio del poder. Las cualidades de un líder permiten que los agentes educativos participen voluntariamente al ver credibilidad y conciencia en sus acciones.
- c) El estilo es el comportamiento del líder en el ejercicio del poder, uniendo a todos los miembros y logrando objetivos comunes, evitando extremos como el autoritarismo y la tiranía.
- d) Los defensores argumentan que se sigue a un líder cuando es apropiado, es decir, "cuando hace lo que dice y dice lo que hace".

De igual forma, el autor habla del liderazgo que se requiere cuando estos cuatro factores están presentes, de lo contrario un líder no puede ser clasificado como líder. Las oraciones posteriores enfatizan que las metas deben ser claras para el líder y sus seguidores, si la meta no es clara entonces el desempeño del liderazgo, así como la estabilidad y el funcionamiento adecuado de la organización se verán amenazados. El poder que posee el líder le permite liderar y dirigir al grupo, donde sus habilidades,

capacidades y conocimientos le permiten influir voluntariamente en las personas. El estilo es el lugar para mostrar el comportamiento del líder y cómo interactúa con sus seguidores, en esta actividad puede mostrar diferentes estilos de liderazgo, pero solo un estilo los define, exactamente el estilo que se destaca a primera vista. En última instancia, los seguidores son individuos que necesitan ser motivados e influenciados para seguir el camino del líder en busca de las metas establecidas.

2.2.1.5. Cualidades del Líder Educacional

Zayas Rodríguez & Parra Rodríguez (2020) indican que, en el 2002, Gento afirmó que "el director es el principal líder educativo y sus funciones implican una gran atención al desarrollo de estudiantes y profesores", por lo que el perfil de un líder pedagógico debe incluir las siguientes características:

- a) El individuo debe poseer carisma: El líder educativo debe ser lo suficientemente atractivo para que los demás se sientan más satisfechos con su desempeño. El líder carismático atrae fácilmente a las personas para que interactúen con él.
- b) Debe exhibir regulación emocional: el líder educativo debe mantener una estabilidad emocional para no perder su rol de liderazgo y convertirse en una figura autoritaria o tiránica. El líder con control emocional se esfuerza por defender la dignidad del individuo y muestra aprecio y respeto hacia todos los individuos.
- c) El anticipo: Este tipo de pensamiento se denomina pensamiento estratégico por ciertos escritores. El líder educativo debe estar preparado para anticipar eventos futuros y evitar que afecten el funcionamiento general de la institución.

Esto requiere una perspectiva anticipatoria sobre las consecuencias y efectos de las decisiones tomadas en respuesta a problemas específicos.

- d) La capacidad de demostrar profesionalismo directivo: el líder educativo aboga por que todos los empleados mejoren su profesionalismo y persigan sus objetivos individuales y educativos. El verdadero educador debe ser modelo, modelando no sólo su preparación sino también su desempeño y vida cotidiana.
- e) Participativo es el único requisito: el valor político del director es crucial para demostrar su liderazgo. El líder educativo debe involucrarse en todos los aspectos de la comunidad o localidad donde se encuentra su institución. Branson afirmó en 2010 que los líderes deben asumir posiciones para el cambio social.

MINEDU (2021) por su parte, sostiene que, bajo un sistema adecuado de gestión del desempeño, apoya cinco aspectos de la práctica del liderazgo en la educación: establecer metas y expectativas, buscar y asignar recursos estratégicamente, fomentar y participar en la formación y el desarrollo profesional de los docentes, y proporcionar un entorno estructurado y de apoyo. Si comparamos la teoría de Gento y Minedu, vemos gran similitud en sus funciones, pero no en su dinámica. Por su parte, Gento asegura que la credibilidad y la previsión son la base de una buena gestión educativa. A su vez, el Ministerio de Educación presta más atención a la educación de los estudiantes. Sin embargo, el Modelo de Desempeño de la Gestión (MBDD) se divide en cuatro áreas: preparar a los estudiantes para el aprendizaje, enseñar para el aprendizaje de los estudiantes, desarrollar el profesionalismo y la personalidad de los maestros y participar en el gobierno escolar se presentan a la comunidad.

2.2.1.6. Dimensiones del liderazgo directivo

Dimensión autoritario

Según Pino (2022) “expresa la intervención de los integrantes del grupo, explicando los asuntos a discutir y luego el líder es la persona que toma una determinación después de haber prestado la atención a las ideas u opiniones de los participantes” (p. 29)

Berrios (2022) “Es representado por aquel líder que impone métodos de trabajo, es unilateral y no permite la participación de los seguidores” (p. 12)

Alanya (2022) menciona que la dimensión autoritario:

Es quien da órdenes y supervisa el cumplimiento cabal de las mismas, se trata de un estilo dogmático, donde las recompensas o castigo está a voluntad del líder, el liderazgo autoritario centraliza sus funciones a la dirección, dar más importancia al desempeño laboral que a las personas o colaboradores. (p. 10)

Dimensión democrático

Alanya (2022) “Lo podemos entender como una corriente que crea más participación, más producción, más y mejor relación social, sobre todo menos problema- (p. 9)

Adams y Yolder (1985) citado por Pino (2022) son Pino (2022) quien cita “Las políticas y determinaciones son debatidas y tomadas por el consenso bajo la conducción del líder” (p. 30)

Cuadros (2022) “Exactamente como su nombre lo indica, el liderazgo está fundamentado en las ideas y opiniones de todos los miembros del equipo. Aunque al final es su decisión, todos los miembros del personal están de acuerdo en el curso de acción a seguir.” (p. 31)

Dimensión liberal

Avolio y Bass (2002) citado por Pino (2022) “El líder no participa en el grupo, otorgando total libertad a sus miembros para decidir y actuar, sólo proporciona los materiales necesarios y deja claro que intervendrá si se le pregunta” (p. 30)

2.2.2. Desempeño docente

El desempeño docente conforme a Alanya (2022) quien cita a Martínez et al (2020) se refiere en su análisis como:

Que un buen desempeño dentro de las aulas no es entrenar a sus estudiantes para que resuelva un examen y lograr un puntaje aprobatorio para prestigio de su institución o personal. Sino aquel que realmente se preocupa por la formación integral de estos, de acuerdo a su realidad, su contexto, atendiendo las demandas de aprendizaje de los estudiantes. (p. 10)

También según Cuadros (2022) “La noción de enseñanza exitosa se construye a partir de una variedad de aspectos. Cuando se habla de las actividades que son fundamentales para la profesión docente, se utiliza el término "desempeño" para referirse a estas actividades” (p. 35)

Los docentes requieren estándares de formación específicos, como calificaciones y habilidades legalmente reconocidas, para desarrollar prácticas docentes efectivas que cumplan con el derecho a una educación de calidad, justa y adecuada y respetando los derechos del educando.

Es el conjunto de actividades que se categoriza por las interacciones y mediaciones pedagógicas entre el saber científico y el escolar, así como por los mediadores socioculturales y lingüísticos Joya Rodríguez (2020).

Los principales modelos de desempeño docente según Martínez Chairez y otros (2021) son:

- a) Enfocado en el perfil del docente: Este modelo evalúa su desempeño en función de su perfil profesional.
- b) Enfocado en los resultados: Esta es una forma de medir la efectividad de la enseñanza al examinar el aprendizaje o los resultados de sus estudiantes. Los voceros de esta organización argumentan que el proceso de evaluación debe concentrarse en los resultados de los estudiantes de un maestro más que en sus acciones individuales.
- c) Centrado en la conducta del docente en el aula: Este modelo propone que la evaluación de la eficacia docente debe basarse en sus comportamientos y actitudes hacia los estudiantes. La capacidad del docente para crear un ambiente propicio en el aula es la base fundamental de estos comportamientos.

Casas Mallma (2019) infiere que los modelos de desempeño docente se enfatizan la reflexión se basa en la idea de la enseñanza como una serie de problemas que conducen al crecimiento y la reflexión del maestro. La declaración de Schön de 1998 enfatizó la importancia de reflexionar sobre problemas prácticos y hacer evaluaciones posteriores. Un modelo que evalúa los estándares de desempeño en términos de patrones y criterios para emitir juicios apropiados sobre el desempeño docente, proporcionar un marco para evaluar la calidad docente y proponer cómo debe estructurarse la formación docente. Contenidos esenciales y asistencia y toma de decisiones en materia de formación y desempeño profesional.

Azañedo-Alcántara (2021) menciona que la eficacia pedagógica o desempeño docente se entiende como un conjunto de actividades que los docentes realizan en su trabajo diario: preparación de lecciones, asesoramiento a los estudiantes, enseñanza, trabajar las calificaciones, colaborar con otros profesores e instituciones educativas y participar en programas de formación.

2.2.2.1. Prácticas pedagógicas del desempeño docente

Recaba Cuadros (2022) que la enseñanza en el aula y los procedimientos de instrucción son esenciales para el éxito de cualquier educador. La eficacia docente se puede medir principalmente en cuatro dimensiones: planificación curricular, gestión del aula, aprendizaje de los estudiantes y responsabilidades profesionales (p. 42)

La práctica docente está guiada según las disposiciones que emana el Ministerio de Educación, ello especifica las áreas, habilidades y comportamiento que comprometen una adecuada guía, con ello los profesionales docentes están inclinados a respetar para obtener los mejores resultados posibles hacia la educación.

La concepción de Cuadros (2022) como se indicó anteriormente sobre las prácticas pedagógicas del desempeño docente, estas son formuladas mediante lo siguiente:

Conocimientos básicos del docente con sus estudiantes. Para promover un alto dominio y una instrucción integral, los maestros necesitan conocer y comprender las características y circunstancias de todos los estudiantes, así como los materiales requeribles de los cursos, los procesos de aprendizaje y las técnicas que enseñan.

Comprender el diseño del proceso de aprendizaje: Los docentes planifican las lecciones que mejor se adaptan a la vida de los estudiantes estableciendo claramente el contenido de la lección, las características de los estudiantes y las estrategias y herramientas utilizadas para lograr este objetivo, diseñando un proceso de aprendizaje que entusiasme al estudiante, interés y los motiva a trabajar con un nivel adecuado para lograr los objetivos establecidos.

Está calificado para implementar el proceso de aprendizaje: maneja una variedad de estrategias de aprendizaje para adaptarse a estudiantes con necesidades educativas especiales. Garantizar que las aulas y otras instalaciones sean seguras, accesibles y adecuadas para la enseñanza y el

aprendizaje; utilizar una variedad de recursos y técnicas para fomentar la participación, la reflexión y la comprensión activa.

Evaluación formativa para el aprendizaje. Los educadores evalúan continuamente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos planificados de la institución, con el fin de realizar valoraciones y retroalimentar a los estudiantes y a la comunidad educativa, tomando en cuenta características personales y diferencias entre orígenes culturales. La definición de evaluación formativa es un enfoque continuo y sistemático para recopilar, analizar y reportar datos sobre el aprendizaje y el desarrollo de habilidades. La evaluación formativa tiene como objetivo mejorar la instrucción proporcionando datos para ayudar a los estudiantes a desarrollar las habilidades para tomar decisiones oportunas y apropiadas (pp. 42-43)

2.2.2.2. Enfoque teórico sobre la evaluación del desempeño docente

Según Berrios (2022) la política educativa nacional implementada durante las últimas décadas ha sufrido una reorientación, y las tendencias educativas actuales y los estilos de enseñanza de otros países han perdido su poder e ignoraron el contexto educativo nacional necesario. Además, durante mucho tiempo se ignoró el profesionalismo en la educación y el desafío de lograr la calidad se centró en aspectos como las instalaciones, la enseñanza y el currículo. En los últimos años, los docentes y sus roles básicos han aumentado significativamente en importancia y valor en el país, como lo demuestran los recientes exámenes de nombramiento docente y la meritocracia de ascensos de nivel implementados por el MINEDU. El gobierno tiene el deber de proporcionar a los docentes los recursos necesarios para prepararlos para realizar un trabajo encomiable.

Berrios (2022) señala al Ministerio de Educación (2012):

Nuestro país ha establecido el Proyecto Educativo Nacional, que enfatiza la importancia de reevaluar la profesión docente. Como resultado, se

requiere un nuevo tipo de educación, funcional con una educación y una escuela que se hayan transformado en espacios para el aprendizaje de los valores democráticos, el respeto y la convivencia intercultural, las relaciones críticas y creativas con el conocimiento y la ciencia. (p. 26)

2.2.2.3. Factores del desempeño docente

Montenegro (2007) citado por Cuadros (2022) menciona que los factores del desempeño docente estas están comprometidas a el propio instructor, el alumno y el entorno de interacción para determinar de qué manera se desempeña el profesional docente en el salón de clases, lo cual refiere las siguientes concepciones:

a) Factores asociados al docente

Están comprometidas como la educación misma, la salud, dedicación a su labor, dichos elementos se relacionan con otros elementos como es:

Cuanto mayor sea el nivel de formación, mayor será la eficiencia. Cuanto mejor sea su salud física y mental, más probabilidades tendrá de cumplir con sus responsabilidades. Sin embargo, incluso si su estado físico y mental es óptimo, los esfuerzos serán recompensados y contribuirán a la motivación. Está claro que una cosa lleva a la otra, creando un ambiente ideal para que los docentes crezcan, sin suficiente motivación para triunfar, es inferior el desempeño. El profundo compromiso de y la creencia de que sus esfuerzos en el aula son esenciales para su propio crecimiento y el de la sociedad. (Montenegro, 2007, p. 43)

b) Factores asociados al estudiante

Hay muchas partes que se superponen con la opinión del docente. Las consideraciones incluyen salud física y mental, preparación, motivación y compromiso. Aunque esto depende en gran medida de los antecedentes y la educación del estudiante, los docentes siempre tienen la oportunidad de mejorar la experiencia del estudiante. (Montenegro, 2007, p. 44)

c) Factores asociados al contexto

Tanto el entorno institucional como el entorno social y cultural desempeñan un papel. El primero es el entorno mismo, esto incluye cosas como el estado de la infraestructura física y los recursos educativos disponibles, también incluye a personas dentro del sistema que necesitan estar rodeadas de personas vibras positivas, independientes y solidarias. (Montenegro, 2007, p. 44)

2.2.2.4. Dimensiones del desempeño docente

Dimensión de la planificación del trabajo pedagógico

Pino (2022) “La planificación y organización del proceso de enseñanza aprendizaje, incluye los conocimientos curriculares que el docente imparte, así como los principios y capacidades pedagógicas que se requiere para lograr que los estudiantes tengan aprendizajes de óptima calidad” (p. 39)

Dimensión gestión de aprendizajes

Pino (2022) “Es el entorno del aprendizaje y el clima en el aula donde interactúan los estudiantes entre sí y con el docente” (p. 40)

Dimensión responsabilidades profesionales

Pino (2022) “El cumplimiento de las obligaciones del trabajo y profesionales previamente fijadas” (p. 40)

Cuadros (2022) “El desempeño se ha caracterizado en términos de capacidades, adecuación, acciones, sistema de actuación, competencia y proceso pedagógico como parte de la sistematización realizada.” (p. 38)

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa del distrito de Huancavelica, 2023.

2.3.2. Hipótesis específicas

H.E.1. Existe relación significativa entre liderazgo directivo y planificación del trabajo pedagógico en la I.E. N° 36002 del distrito de Huancavelica, 2023.

H.E.2. Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y gestión del aprendizaje en la I.E. N° 36002 del distrito de Huancavelica, 2023.

H.E.3. Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y responsabilidades sociales en la I.E. N° 36002 del distrito de Huancavelica, 2023.

2.4. Definición de términos

Aprendizaje estudiantil: Yangali y Torres (2020) quien cita a Palomino (2012) “Se define al aprendizaje estudiantil como la adquisición por la práctica de una conducta duradera” (p. 63)

Confianza personal: Orela (2021) Se refiere a la confianza del líder en sus decisiones y a alentar a sus seguidores a generar confianza personal (p. 26)

Competencia: Berrios (2022) “La capacidad de realizar una tarea. Lo que implica: conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y comportamientos que se vinculan sinérgicamente para un desempeño exitoso en una variedad de situaciones.” (p. 31)

Competencia profesional: Alanya (2022) Las habilidades profesionales se desarrollan y mejoran a lo largo de la carrera y se fortalecen mediante la

innovación y la renovación de la forma en que se entiende e imparte la enseñanza (p. 11)

Desarrollo profesional: Berrios (2022) “noción de desarrollo profesional para profesores como un esfuerzo sistemático para mejorar las prácticas, las creencias y los conocimientos en el lugar de trabajo con el objetivo de mejorar la calidad de los docentes, investigadores y directivos” (p. 31)

Desempeño: Berrios (2022) “Se refiere al conjunto de actividades que realiza un docente en el transcurso de su labor pedagógica” (p. 32)

Dominio: Orela (2021) “Un líder efectivo es capaz de demostrar dominio con los seguidores sin llegar al punto de ejercer la autoridad.” (p. 25)

Entorno: Berrios (2022) “El ambiente o contexto de aprendizaje son los espacios diseñados o elegidos para desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje” (p. 32)

Evaluación docente: Berrios (2022) “Campo especializado de la evaluación educacional en el que se evalúan las características y el rendimiento de los docentes a través de diversas metodologías para comprender mejor la naturaleza, el ejercicio y los resultados de la enseñanza” (p. 32)

Estabilidad: Orela (2021) Los líderes no deben ser demasiado emocionales, lo que puede causar problemas en la organización, pero sí deben ser emocionalmente estables para poder controlar las situaciones (p. 26)

Flexibilidad: Orela (2021) Es la capacidad de adaptarse a situaciones, la capacidad de influir en los demás y la apertura al cambio (p. 26)

Función docente: “Enseñan, aprenden del proceso de evaluación y se involucran en nuevas experiencias de aprendizaje como docentes y seres humanos” (p. 924)

Función desarrollo: “el profesor tiene la capacidad de realizarse evaluaciones propias de manera crítica y constante de su desempeño como profesor, adquiriendo actitudes que le ayuden a comprender mejor su trabajo” (p. 924)

Integridad: Orela (2021) Tal comportamiento debe ser un líder basado en la ética y la integridad, dejando de lado sus propios intereses y considerando sólo los intereses de sus seguidores y de la organización (p. 26)

Inteligencia: Ore (2021) “Es la capacidad cognitiva que posee el líder para afrontar problemas y en la toma de decisiones acertadas por lo cual se dice que los grandes líderes poseen una inteligencia superior a lo normal además de tener una apropiada inteligencia...” (p. 26)

Papel del líder: Berrios (2022) “El líder es fundamental dentro de una institución mostrando sus habilidades para la gestión de trabajo en equipo, por lo que debe guiar y lograr en todos los integrantes del equipo cumplir con los objetivos institucionales” (p. 8)

Lider: Berrios (2022) “Es la Persona que dirige o conduce un partido político, un grupo social u otra colectividad de personas” (p. 22)

Liderazgo: Berrios (2022) “Es la influencia interpersonal que se ejerce en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana hacia el logro de una o más metas específicas” (p. 22)

Sensibilidad hacia los demás: Ore (2021) “Capacidad de comunicarse comprender a los demás miembros como transmitir sensibilidad dando apertura a poder brindar ayuda a sus seguidores” (p. 26)

2.5. Identificación de variables

Variable 1: Liderazgo directivo

Variable 2: Desempeño docente

2.6. Operacionalización de variables

Tabla1

Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento – Escala
Liderazgo directivo	Alanya (2022) quien cita a Reyes et al. (2017) “liderazgo directivo es una competencia, una estrategia de políticas educativas del mundo donde el director debe demostrar solvencia profesional respecto al cargo que desempeña”	El liderazgo directivo está basado en el aspecto autoritario, el desempeño democrático y el estilo liberal.	Autoritario	Grado de control de sub alternos.	Grado de control del director al personal docente es autoritario.	Instrumento Cuestionario de encuesta Escala 0 =Nunca 1 = Casi nunca 2 =A veces 3 = Casi siempre 4 = Siempre
			Según Pino (2022) “expresa la intervención de los integrantes del grupo, explicando los asuntos a discutir y luego el líder es la persona que toma una determinación después de haber prestado la atención a las ideas u opiniones de los participantes” (p. 29)	Grado de toma de decisiones.	Considera que solamente él (ella) es competente y capaz de toma de decisiones importantes en la institución	
				Grado de estima a sus sub alternos.	Desconfía en que sus docentes son capaces involucrarse a sí mismo.	
			Democrático Pino (2022) quien cita a Adams y Yolder (1985) “Las políticas y determinaciones son debatidas y tomadas por el consenso bajo la conducción del líder” (p. 30)	Se preocupa por su personal	Muestra preocupación por los docentes en su aspecto personal y su trabajo pedagógico. Demuestra preocupación por el desempeño de su persona	
					Demuestra preocupación por el desempeño de su personal.	
				Confía en la capacidad de su personal.	Confía en la capacidad y buen juicio de los docentes para que estos ejerzan sus funciones con profesionalismo. Fomenta la confianza y el respeto entre sus docentes.	
					Fomenta la confianza y el respeto entre sus docentes.	
			Realiza la toma de decisiones compartidas.	Permite que los docentes participan con la libertad en la toma de decisiones en beneficio de la Institución Educativa.		

				<p>Acepta sus contribuciones de su personal.</p> <p>Acepta las ideas que los docentes aportan para el logro de objetivos institucionales</p>		
			<p>Liberal</p> <p>Pino (2022) quien cita a Avolio y Bass (2002) “El líder no participa en el grupo, otorgando total libertad a sus miembros para decidir y actuar, sólo proporciona los materiales necesarios y deja claro que intervendrá si se le pregunta” (p. 30)</p>	<p>Se preocupa por la tarea de su personal.</p> <p>Delega libertad absoluta a los docentes para trabajar y toman las decisiones pertinentes en el aspecto pedagógico</p>		
				<p>Genera accesibilidad a la información.</p> <p>Proporciona información solo cuando los docentes lo solicitan.</p>		
				<p>Delega responsabilidades.</p> <p>Espera que los docentes asuman responsabilidad por su propia iniciativa para realizar actividades cívicas.</p>		
Desempeño docente	Berrios (2022) quien cita a (2019) “está íntimamente relacionado con la calidad y eficiencia con la que desempeña sus funciones, promoviendo un ambiente de trabajo positivo con los estudiantes con relaciones interpersonales positivas, donde los estudiantes tienen la confianza para expresar sus ideas” (p. 22)	El desempeño docente será medido conforme a la planificación del trabajo pedagógico, la gestión de aprendizajes y las responsabilidades profesionales.	<p>Planificación del trabajo pedagógico</p> <p>Pino (2022) “La planificación y organización del proceso de enseñanza aprendizaje, incluye los conocimientos curriculares que el docente imparte, así como los principios y capacidades pedagógicas que se requiere para lograr que los estudiantes tengan aprendizajes de óptima calidad” (p. 39)</p> <p>Gestión de aprendizajes</p> <p>Pino (2022) “Es el entorno del aprendizaje y el clima en el aula donde interactúan los estudiantes entre sí y con el docente” (p. 40)</p>	<p>Planifica la enseñanza seleccionando contenidos en función de aprendizajes fundamentales.</p> <p>Conoce las características de los estudiantes.</p> <p>Elabora estrategias, recursos y métodos didácticos para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje</p> <p>Fomenta un clima adecuado para el aprendizaje</p> <p>Emplea de un lenguaje claro y sencillo durante el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.</p>	<p>Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes</p> <p>Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes</p> <p>Selecciona estrategias metodológicas y recursos didácticos (textos escolares, manuales del estudiante y del docente, DCN, guías y fascículos; material concreto y de biblioteca y otros), tomando en cuenta los conocimientos, las características de sus estudiantes y el entorno del aprendizaje</p> <p>Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural.</p> <p>Emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje.</p>	<p>Instrumento</p> <p>Cuestionario de encuesta</p> <p>Escala</p> <p>0 = Nunca</p> <p>1 = Casi nunca</p> <p>2 = A veces</p> <p>3 = Casi siempre</p> <p>4 = Siempre</p>

				Promueve el desarrollo de las capacidades de sus Estudiantes.	Promueve entre sus estudiantes una actitud reflexiva y proactiva en el desarrollo de sus procesos de aprendizaje.
				Emplea diversos métodos y técnicas para evaluar.	Aplica variadas metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje para obtener los aprendizajes esperados
			Responsabilidades profesionales Pino (2022) “El cumplimiento de las obligaciones del trabajo y profesionales previamente fijadas” (p. 40)	Participa activamente en la gestión de la institución y en la mejora continua del PEI.	Participa con sus estudiantes en actividades (como ferias, campeonatos, concursos) fomentados por las I.E., UGEL u otras instituciones locales.
				Realiza diálogos con los estudiantes y padres de familia.	Orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo
				Evalúa sobre la eficacia de su práctica docente.	Entrega los documentos técnico- pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido. Asiste puntualmente a la institución y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva.
				Actúa éticamente respetando los derechos fundamentales de la persona.	Asiste puntualmente a la institución y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva. Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional.

Nota. Recopilado del instrumento aplicado de (Pino Huamani, 2022, p. 44)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo básica ya que según Sánchez et al. (2018) “Tipo de investigación orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos sin una finalidad práctica específica e inmediata. Busca principios y leyes científicas, pudiendo organizar una teoría científica. Es llamada también investigación científica básica” (p. 79).

Por ello atendiendo al objetivo planteado de la presente investigación se determinó en identificar las variables de estudio a fin de mejorar su concepción y con ello se midió la relación entre ambas.

3.2. Nivel de investigación

El nivel correspondió al correlacional ya que como nos menciona Oseda et al. (2015) responde al nivel como sigue:

Tiene como finalidad establecer el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables. Se caracterizan por medir primero las

variables y luego evaluar la correlación probando hipótesis relevantes y aplicando métodos estadísticos (p. 163)

3.3. Métodos de investigación

3.3.1. Método general

Método científico: Según (Arias, 2012)“El método científico es el conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas de investigación mediante la prueba o verificación de hipótesis.” (p. 19)

3.3.2. Métodos específicos

Método Inductivo

Refiere (Bernal, 2006) al método inductivo como consta en el siguiente párrafo:

Con este método se utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones, cuya aplicación sea de carácter general. El método se inicia con un estudio individual de los hechos y se formulan conclusiones universales que se postulan como leyes, principios o fundamentos de una teoría. (p. 56)

Método Deductivo

De igual manera (Bernal, 2006) nos proporciona información del método deductivo en una investigación:

Es un método de razonamiento que consiste en tomar conclusiones generales para explicaciones particulares. El método se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, etcétera, de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares. (p. 56)

Método Analítico

Bernal (2006) menciona que “Este método es un proceso cognoscitivo, que consiste en descomponer un objeto de estudio separando cada una de las partes del todo para estudiarlas en forma individual”. (p. 56)

Método Sintético

Bernal (2006) “El método consiste en integrar los componentes dispersos de un objeto de estudio para estudiarlos en su totalidad” (p. 56)

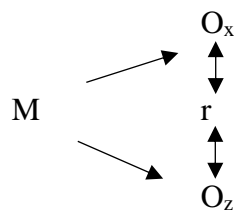
3.4. Diseño de investigación

El diseño correspondió al correlacional de corte transversal no experimental.

Aceituno (2021) ateniendo al nivel correlacional, dichos estudios pretenden medir la relación de 2 variables, y al mismo tiempo puede ser no experimental por no realizar ninguna manipulación entre las variables, la información es recopilada tal y como se presenta en la realidad.

Figura 1

Esquema del diseño de investigación



Siendo:

M, Representa la muestra de estudio.

O_x, Medición de la primera variable

r, Relación entre las variables.

Oz, Medición de la segunda variable.

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. La población

Oседа et al. (2015) “En una investigación la población está dada por el conjunto de sujetos al que puede ser generalizado los resultados del trabajo” (p. 164)

Por lo tanto, la población fue conformada por 34 individuos entre la parte directiva de la institución y los docentes como sigue en la siguiente tabla:

Tabla 2

Población de la I.E. N° 36002 – Huancavelica

Cargo	Cantidad
Director	1
Sub director	1
Secretaria	1
Bibliotecario	1
Responsable de laboratorio	1
Docentes de aula	24
Docentes de computo	2
Docente de educación física	3
Total	34

Nota. Información recopilada de la I.E. N° 36002

3.5.2. La muestra

Ñaupas et al. (2014) Una muestra es un subconjunto o parte de un universo o población seleccionada mediante diversos métodos, pero siempre teniendo en cuenta la representatividad del universo. Es decir, una muestra es representativa si coincide con las características del universo de individuos (p. 165)

Siendo que el espacio muestral de la población es una cantidad baja, se precedió a tener como muestra a toda la población, precisamente 24 docentes de aula y 10 colaboradores de la parte directiva entre el director, subdirector, etc.

3.5.3. El muestreo

Ñaupas et al. (2014) “Es el muestreo más sencillo para obtener una muestra al azar, en forma randomizada o aleatoria. El procedimiento es el siguiente” (p. 168)

No fue necesario aplicar una técnica de muestreo, ya que se aplicó el instrumento de investigación a toda la población.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas

La Encuesta

Arias (2021) hace referencia en su apartado que una encuesta es una herramienta de gran relevancia y este está orientado más específicamente para las ciencias sociales, su principal propósito es la recopilación de información confiable.

3.6.2. Instrumento

Cuestionario

Según Arias (2021) nos menciona que el cuestionario es una modalidad de la encuesta, lo que refiere a contener varias preguntas que son estructuradas específicamente para la investigación, las respuestas a considerar son posibles y siendo que las respuestas no son consideradas como correctas e incorrectas.

Para la validación del instrumento de investigación, según el autor del instrumento Pino (2022) este realizó la validación por el criterio de tres expertos sobre el tema de investigación.

Siendo necesario para ello la ficha técnica como sigue a continuación:

Cuadro 1

Ficha técnica del instrumento liderazgo directivo

Características	Descripción
Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el liderazgo de los directores
Autor	Pepe Pino Huamani
Validez de contenido	Alfa de Cronbach 0.8012
Procedencia	Personal directivo y docentes de la I.E. N° 36002 – Huancavelica
Propósito	Conocer el liderazgo directivo del personal directivo y docentes de la I.E. N° 36002
Forma de administración	Individual
Numero de ítems	12 ítems
Dimensiones a evaluar	Autoritario, democrático y liberal,
Escala de valoración	Escala de Likert (0,1,2,3,4)
Baremo	Bajo: 0-16 Medio: 17-33 Alto: 34-48

Nota. Elaboración propia

Cuadro 2

Ficha técnica del instrumento desempeño docente

Características	Descripción
Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el desempeño docente
Autor	Pepe Pino Huamani
Validez de contenido	Alfa de Cronbach 0.7544

Procedencia	Docentes de la I.E. N° 36002 – Huancavelica
Propósito	Conocer el desempeño docente concernientes a la I.E. N° 36002
Forma de administración	Individual
Numero de ítems	24 ítems
Dimensiones a evaluar	Planificación del trabajo pedagógico, gestión de aprendizajes y responsabilidades profesionales:
Escala de valoración	Escala de Likert (0,1,2,3,4)
Baremo	Bajo: 0-16 Medio: 17-33 Alto: 34-48

Nota. Elaboración propia

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

La investigación se realizó conforme al uso del software estadístico SPSS V. 26, así mismo para la tabulación de los datos se empleó el programa de Microsoft Excel 2019, siendo las medidas entorno a la estadística descriptiva como las tablas de frecuencias y el análisis de gráficos de barras y la estadística inferencial para la prueba de hipótesis.

3.8. Descripción de la prueba de hipótesis

En primer lugar se evaluó la prueba de normalidad de los datos, siendo ello necesario para la elección entre las pruebas paramétricas y no paramétricas, con ello se dispuso la elección de las pruebas paramétricas (ver prueba de normalidad) siendo la estadística más adecuada fue rho de spearman, lo cual este siguió el criterio recomendado al utilizar un cuestionario de encuesta a un margen de error del 5% y

nivel de confianza del 95% para estimar el rechazo o la aceptación de la hipótesis nula y alterna.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación e interpretación de datos

4.1.1. Análisis descriptivo de la variable liderazgo directivo

Tabla 3

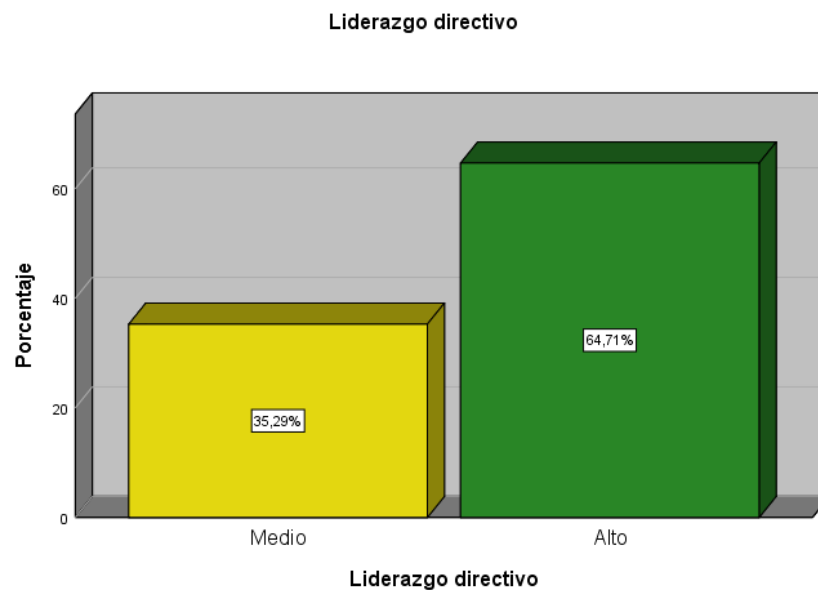
Resultados de frecuencias de la variable liderazgo directivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	12	35,3	35,3	35,3
	Alto	22	64,7	64,7	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Nota. Procesado en el software estadístico

Figura 1

Diagrama de barras de la variable liderazgo directivo



Nota. Procesado en el software estadístico

La tabla 3 y la figura 1 muestran los resultados descriptivos de la variable liderazgo directivo en la I.E. N° 36002 – Huancavelica, los resultados muestra que la parte directiva y los docentes de dicha institución se encuentran en un nivel alto representado por el 64.71% del total de encuestados, el 35.29% en el nivel medio y ninguno en el nivel bajo, dicho resultado evidencia la percepción de los encuestados conforme a la variable.

Tabla 4

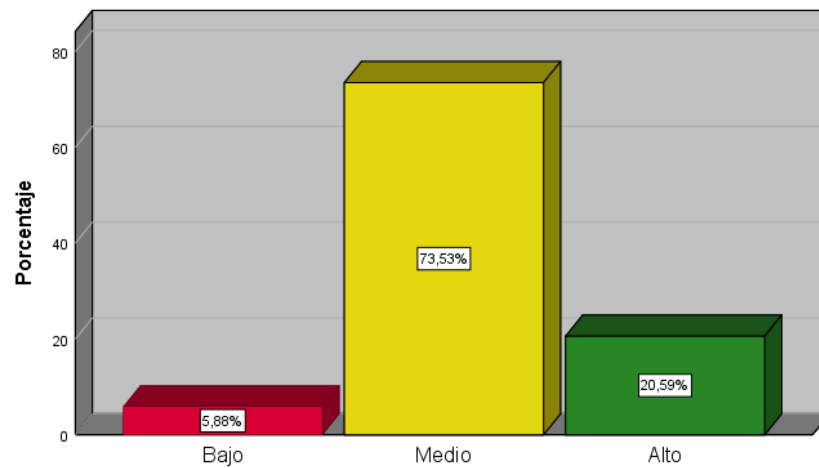
Resultados de frecuencias de la dimensión autoritario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	5,9	5,9	5,9
	Medio	25	73,5	73,5	79,4
	Alto	7	20,6	20,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Nota. Procesado en el software estadístico

Figura 2

Diagrama de barras de la dimensión autoritario



La tabla 4 y la figura 2 muestran los resultados descriptivos de la variable liderazgo directivo en su dimensión autoritario en la I.E. N° 36002 – Huancavelica, los resultados muestra que la parte directiva y los docentes de dicha institución se encuentran en un nivel medio representado por el 73.53% del total de encuestados, el 20.59% en el nivel alto y el 5.88% en el nivel bajo, dicho resultado evidencia la percepción de los encuestados conforme a la dimensión.

Tabla 5

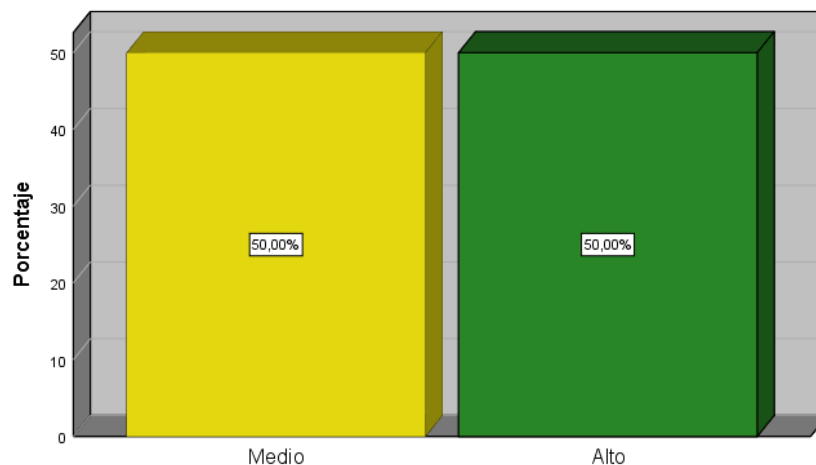
Resultados de frecuencias de la dimensión democrático

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Medio	17	50,0	50,0	50,0
Alto	17	50,0	50,0	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Nota. Procesado en el software estadístico

Figura 3

Diagrama de barras de la dimensión democrático



La tabla 5 y la figura 3 muestran los resultados descriptivos de la variable liderazgo directivo en su dimensión democrático en la I.E. N° 36002 – Huancavelica, los resultados muestra que la parte directiva y los docentes de dicha institución se encuentran en un nivel medio representado por el 50% del total de los encuestados, de igual manera 50% en el nivel alto y ninguno en el nivel bajo, dicho resultado evidencia la percepción de los encuestados conforme a la dimensión.

Tabla 6

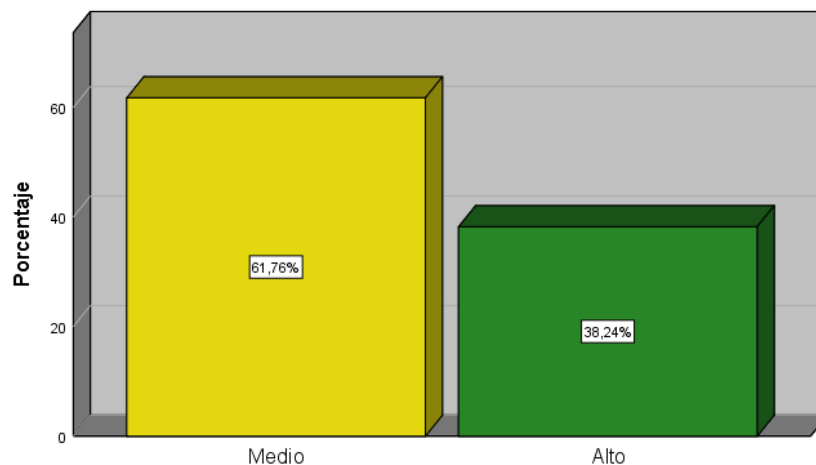
Resultados de frecuencias de la dimensión liberal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Medio	21	61,8	61,8	61,8
Alto	13	38,2	38,2	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Nota. Procesado en el software estadístico

Figura 4

Diagrama de barras de la dimensión liberal



La tabla 6 y la figura 4 muestran los resultados descriptivos de la variable liderazgo directivo en su dimensión liberal en la I.E. N° 36002 – Huancavelica, los resultados muestra que la parte directiva y los docentes de dicha institución se encuentran en un nivel medio representado por el 61.76% del total de encuestados, el 38.24% en el nivel alto y ninguno en el nivel bajo, dicho resultado evidencia la percepción de los encuestados conforme a la dimensión.

4.1.2. Análisis descriptivo de la variable desempeño docente

Tabla 7

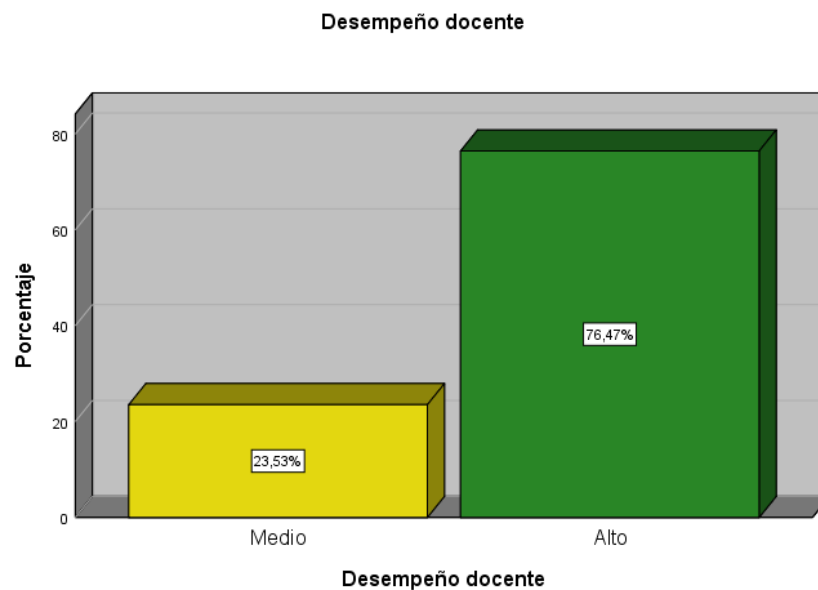
Resultados de frecuencias de la variable desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Medio	8	23,5	23,5	23,5
Alto	26	76,5	76,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Nota. Procesado en el software estadístico

Figura 5

Diagrama de barras de la variable desempeño docente



Nota. Procesado en el software estadístico

La tabla 7 y la figura 5 muestran los resultados descriptivos de la variable desempeño docente en la I.E. N° 36002 – Huancavelica, los resultados muestra que la parte directiva y los docentes de dicha institución se encuentran en un nivel alto representado por el 76.47% del total de encuestados, el 23.53% en el nivel medio y ninguno en el nivel bajo, dicho resultado evidencia la percepción de los encuestados conforme a la variable.

Tabla 8

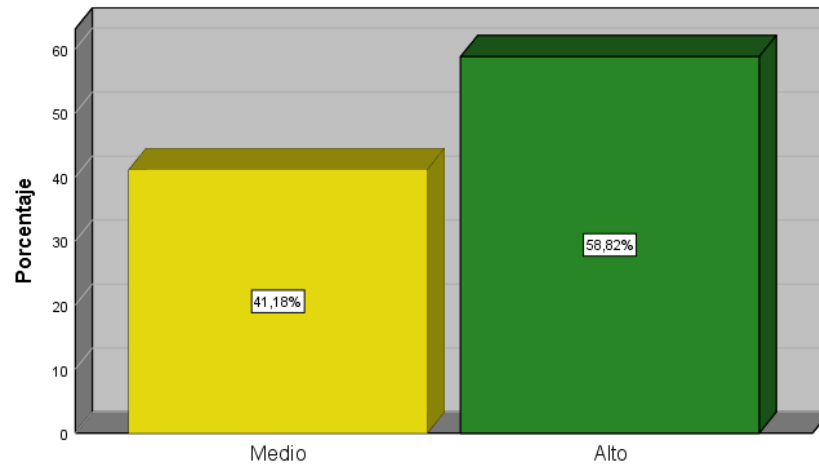
Resultados de frecuencias de la dimensión planificación del trabajo pedagógico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Medio	14	41,2	41,2	41,2
Alto	20	58,8	58,8	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Nota. Procesado en el software estadístico

Figura 6

Diagrama de barras de la dimensión planificación del trabajo pedagógico



La tabla 8 y la figura 6 muestran los resultados descriptivos de la variable desempeño docente en su dimensión planificación del trabajo pedagógico en la I.E. N° 36002 – Huancavelica, los resultados muestra que la parte directiva y los docentes de dicha institución se encuentran en un nivel alto representado por el 58.82% del total de encuestados, el 41.18% en el nivel medio y ninguno en el nivel bajo, dicho resultado evidencia la percepción de los encuestados conforme a la dimensión.

Tabla 9

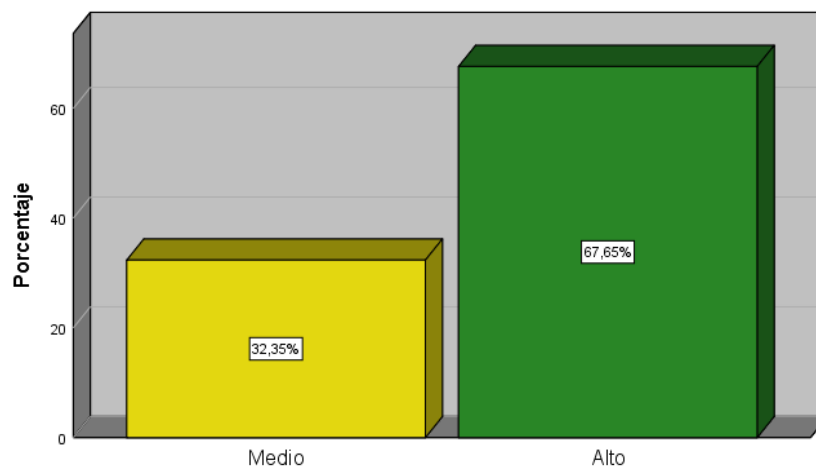
Resultados de frecuencias de la dimensión gestión de aprendizajes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Medio	11	32,4	32,4	32,4
Alto	23	67,6	67,6	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Nota. Procesado en el software estadístico

Figura 7

Diagrama de barras de la dimensión gestión de aprendizajes



La tabla 9 y la figura 7 muestran los resultados descriptivos de la variable desempeño docente en su dimensión gestión de aprendizajes en la I.E. N° 36002 – Huancavelica, los resultados muestra que la parte directiva y los docentes de dicha institución se encuentran en un nivel alto representado por el 67.65% del total de encuestados, el 32.35% en el nivel medio y ninguno en el nivel bajo, dicho resultado evidencia la percepción de los encuestados conforme a la dimensión.

Tabla 10

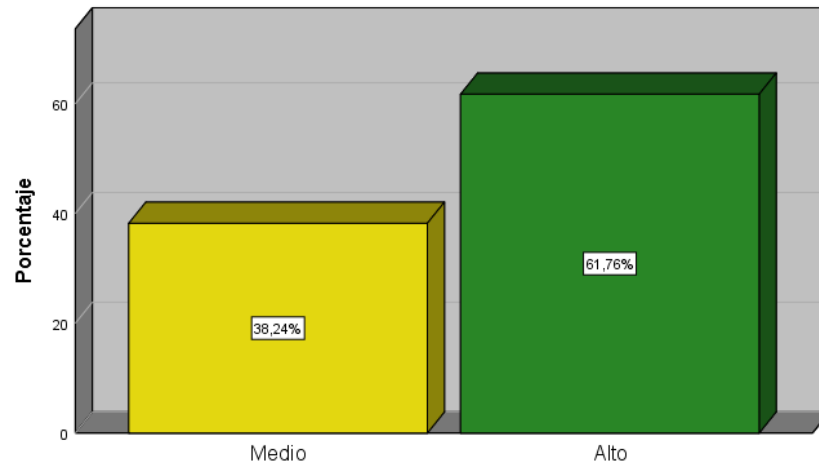
Resultados de frecuencias de la dimensión responsabilidades profesionales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Medio	13	38,2	38,2	38,2
Alto	21	61,8	61,8	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Nota. Procesado en el software estadístico

Figura 8

Diagrama de barras de la dimensión responsabilidades profesionales



La tabla 10 y la figura 8 muestran los resultados descriptivos de la variable desempeño docente en su dimensión responsabilidades profesionales en la I.E. N° 36002 – Huancavelica, los resultados muestra que la parte directiva y los docentes de dicha institución se encuentran en un nivel alto representado por el 67.65% del total de encuestados, el 32.35% en el nivel medio y ninguno en el nivel bajo, dicho resultado evidencia la percepción de los encuestados conforme a la dimensión.

4.2. Proceso de prueba de hipótesis

4.2.1. Prueba de normalidad

Para la prueba de hipótesis, primero necesitamos realizar la prueba de normalidad, siendo necesario ello para la elección de la prueba de hipótesis más adecuada, la selección es entre las pruebas paramétricas y no paramétricas, el análisis se realizó correspondiente a la siguiente:

Tabla 11

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad					
Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.

Liderazgo directivo	,143	34	,076	,962	34	,279
Desempeño docente	,121	34	,200*	,974	34	,566
*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.						
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Nota. Procesado en el software estadístico SPSS V. 26

Según la tabla 11, para su interpretación primero si los datos son menor a 50 utilizamos la prueba de Shapiro Wilk, si es mayor se utiliza la prueba de Kolmogorov – Smirnov, ahora solo nos fijamos en la significancia de la prueba, si el p valor o significancia es menor a 0.05 entonces los datos no siguen una distribución normal, caso contrario si es superior a 0.05 entonces los datos siguen una distribución normal, en efecto utilizamos la prueba de Shapiro Wilk donde podemos observar que la significancia es mayor a 0.05, pero es el más indicado la prueba no paramétrica de rho de spearman.

Así mismo para poder identificar la intensidad de correlación de Pearson nos basaremos en la siguiente tabla:

Tabla 12

Valor de significación para el coeficiente de correlación de rho de spearman

Valor	Valor Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,90 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,70 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,40 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,20 a -0,39	Correlación negativa baja
0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,20 a 0,39	Correlación positiva baja
0,40 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,70 a 0,89	Correlación positiva alta
0,90 a 0,99	Correlación positiva muy alta

Nota. Tomado de las tablas estadística de rho de spearman

4.2.2. Prueba de hipótesis general

Planteamiento de la hipótesis nula y la hipótesis alterna

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E. N° 36002 del distrito de Huancavelica, 2023.

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E. N° 36002 del distrito de Huancavelica, 2023.

Significancia para la prueba

Alfa = 0.05 (5% de error)

Nivel de Confianza al 95%

Estadístico de prueba

Rho de spearman

Decisión estadística

Si el p valor de la prueba es menor a 0.05 aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la nula

Si el p valor de la prueba es mayor a 0.05 aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la alterna

Tabla 13

Prueba de rho de spearman para la hipótesis general

Correlaciones	
Liderazgo directivo	Desempeño docente

Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,609**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,609**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

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

Nota. Procesado en el software estadístico SPSS

Interpretación

La tabla 13 muestra el análisis inferencial para la prueba de rho de spearman según la hipótesis general, según los parámetros estadísticos establecidos podemos observar que la significancia es de 0 que es menor a 0.05, así mismo la intensidad de relación es de 0.609 tipificada como correlación positiva moderada, siendo ello suficiente evidencia empírica para afirmar que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E. N° 36002 del distrito de Huancavelica, 2023.

4.2.3. Prueba de hipótesis de la primera hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre liderazgo directivo y planificación del trabajo pedagógico en la I.E. N° 36002 del distrito de Huancavelica, 2023.

H1: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y planificación del trabajo pedagógico en la I.E. N° 36002 del distrito de Huancavelica, 2023.

Significancia para la prueba

Alfa = 0.05 (5% de error)

Nivel de Confianza al 95%

Estadístico de prueba

Rho de spearman.

Decisión estadística

Si el p valor de la prueba es menor a 0.05 aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la nula

Si el p valor de la prueba es mayor a 0.05 aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la alterna

Tabla 14

Prueba de rho de spearman para la primera hipótesis específica

		Correlaciones		
			Liderazgo directivo	Planificación del trabajo pedagógico
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,229
		Sig. (bilateral)	.	,192
		N	34	34
	Planificación del trabajo pedagógico	Coeficiente de correlación	,229	1,000
		Sig. (bilateral)	,192	.
		N	34	34

Nota. Procesado en el software estadístico SPSS

La tabla 14 muestra el análisis inferencial para la prueba de r de spearman según la primera hipótesis específica, según los parámetros estadísticos establecidos podemos observar que la significancia es de 0.192 que es mayor a 0.05, así mismo la intensidad de relación es de 0.229 tipificada como correlación positiva baja, siendo ello suficiente evidencia empírica para afirmar que no existe relación significativa entre liderazgo directivo y planificación del trabajo pedagógico en la I.E. N° 36002 del distrito de Huancavelica, 2023.

4.2.4. Prueba de hipótesis de la segunda hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y gestión del aprendizaje en la I.E. N° 36002 del distrito de Huancavelica, 2023.

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y gestión del aprendizaje en la I.E. N° 36002 del distrito de Huancavelica, 2023.

Significancia para la prueba

Alfa = 0.05 (5% de error)

Nivel de Confianza al 95%

Estadístico de prueba

Rho de spearman.

Decisión estadística

Si el p valor de la prueba es menor a 0.05 aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la nula

Si el p valor de la prueba es mayor a 0.05 aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la alterna

Tabla 15

Prueba rho de spearman para la segunda hipótesis específica

Correlaciones				
			Liderazgo directivo	Gestión de aprendizajes
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,519**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	34	34

Gestión de aprendizajes	Coefficiente de correlación	,519**	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	34	34

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

Nota. Procesado en el software estadístico SPSS

La tabla 15 muestra el análisis inferencial para la prueba de rho de spearman según la segunda hipótesis específica según los parámetros estadísticos establecidos podemos observar que la significancia es de 0.002 que es menor a 0.05, así mismo la intensidad de relación es de 0.519 tipificada como correlación positiva moderada, siendo ello suficiente evidencia empírica para afirmar que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y gestión del aprendizaje en la I.E. N° 36002 del distrito de Huancavelica, 2023.

4.2.5. Prueba de hipótesis de la tercera hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y responsabilidades sociales en la I.E. N° 36002 del distrito de Huancavelica, 2023.

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y responsabilidades sociales en la I.E. N° 36002 del distrito de Huancavelica, 2023.

Significancia para la prueba

Alfa = 0.05 (5% de error)

Nivel de Confianza al 95%

Estadístico de prueba

Rho de spearman.

Decisión estadística

Si el p valor de la prueba es menor a 0.05 aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la nula

Si el p valor de la prueba es mayor a 0.05 aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la alterna

Tabla 16

Prueba de rho de spearman para la tercera hipótesis específica

		Correlaciones		
			Liderazgo o directivo	Responsabilidades profesionales
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,333
		Sig. (bilateral)	.	,054
		N	34	34
	Responsabilidades profesionales	Coefficiente de correlación	,333	1,000
		Sig. (bilateral)	,054	.
		N	34	34

Nota. Procesado en el software estadístico SPSS

La tabla 16 muestra el análisis inferencial para la prueba de rho de spearman según la tercera hipótesis específica, según los parámetros estadísticos establecidos podemos observar que la significancia es de 0.054 que es mayor a 0.05, así mismo la intensidad de relación es de 0.333 tipificada como correlación positiva baja, siendo ello suficiente evidencia empírica para afirmar que no existe relación significativa entre el liderazgo directivo y responsabilidades sociales en la I.E. N° 36002 del distrito de Huancavelica, 2023.

4.3. Discusión de resultados

Conforme al instrumento validado de Pino (2022) se tiene establecido la validez por el juicio de expertos en el tema, lo cual da fiabilidad a los resultados recopilados por el instrumento, quiere decir que se midió las variables lo que realmente se pretendía medir, de igual manera, fue expuesta a la prueba de confiabilidad según la prueba piloto donde arrojó resultados favorables.

Por ello según la prueba de hipótesis general se ha podido establecer según la prueba de rho de spearman, a una significancia de 5% y nivel de confianza de 95%, la prueba arrojó resultado significativo bilateral, es decir menor a 5%, siendo una correlación tipificada como positiva moderada, lo cual fue evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, en síntesis quiere decir que cuando el liderazgo directivo se toma en consideración y es adecuada este tiene un efecto de igual proporción hacia un desempeño docente adecuada.

Conforme al **objetivo general** determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. N° 36002 del distrito de Huancavelica, 2023, los resultados se asemejan al estudio de Rojas et al. (2023) quienes en su artículo científico identificaron una correlación positiva entre las variables de estudio, si el liderazgo se interioriza en las escuelas ello tiene un efecto hacia los docentes en mejorar su desempeño.

De la misma manera con el estudio de Mamani (2022) donde el investigador evidencia que el liderazgo directivo y el desempeño docente se relacionan de forma positiva, dicha evidencia respaldada por la prueba r de Pearson con valor 0.318, así como se precisa descriptivamente que el nivel de liderazgo en el ámbito de estudio arraiga una terminología democrática y conlleva un liderazgo transformacional.

Según el **primer objetivo** específico determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y planificación del trabajo pedagógico en la I.E. N° 36002 del distrito de Huancavelica, 2023, se ha identificado que no existe relación, dicho

hallazgo es parecida con el estudio de Rivas y Lima (2019) ya que los investigadores mencionan que existe una percepción diferenciada entre el estilo de liderazgo que es aplicado por los directivos hacia la planificación del trabajo pedagógico, dando a generar conflictos y disconformidad por parte de los docentes, quiere decir en su conclusión que dentro de la Universidad Mayor de San Andrés el estilo y la teoría del liderazgo no se asocian a un solo concepto por parte del personal directivo, administrativo y docente, ambas tiene que guardan equilibrio.

Lo mismo ocurre con el estudio de Leiva y Vasquez (2019) quienes menciona que existe una presencia fluctuante y discrepancia entre los docentes y directivos en cuanto a los modelos de acompañamiento docente: mientras los directivos declaran aplicar modelos colaborativos e intervencionistas, los docentes señalan la aplicación mayoritaria de estos últimos, caracterizados por la entrega de directrices y aspectos resolutivos unidireccionales, quiere decir que la planificación del trabajo pedagógico debe de contemplar opiniones consensuadas por la parte directiva y los docentes.

Según el **segundo objetivo** determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y gestión de aprendizaje en la I.E. N° 36002 del distrito de Huancavelica, 2023, se logró identificar la existencia de correlación, lo que guarda similitud con el estudio de Cuadros (2022) quien identifica que existe una correlación directa y baja entre las variables liderazgo directivo y gestión pedagógica, dicha evidencia fue contemplada según el estadístico de r de Pearson con un valor de 0.343 y a una significancia inferior del 5%, quiere decir que cuando existe mayor nivel del liderazgo directivo entonces este contempla a mejorar ligeramente la gestión pedagógica, lo cual guarda similitud con la presente investigación.

En cuanto al **tercer objetivo** específico determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y responsabilidades sociales en la I.E. N° 36002 del distrito de Huancavelica, 2023, se identificó que no existe relación significativa, según la estadística inferencial, lo cual el estudio de Yangali y Torres (2020) solo muestra correlación entre las variables sin hacer uso de la estadística inferencial donde señala

que el aprendizaje estudiante está asociado por factores como es el desempeño laboral docente, la situación económica familiar, la motivación estudiantes y otros, pero estadísticamente no guardan relación.

Conclusiones

1. Se ha identificado que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E. N° 36002 del distrito de Huancavelica, 2023, con una intensidad de relación de 0.609 tipificada como correlación positiva moderada, en otras palabras, quiere decir que cuando el liderazgo directivo es empleado adecuadamente ello incidirá positivamente hacia el desempeño docente.
2. Se ha identificado que no existe relación significativa entre liderazgo directivo y planificación del trabajo pedagógico en la I.E. N° 36002 del distrito de Huancavelica, 2023, en otras palabras, quiere decir que cuando el liderazgo directivo es abocada adecuadamente en una institución ello determinará a mejorar la planificación del trabajo pedagógico bajo un criterio estadístico no probable al 95% confianza y significancia de 5%.
3. Se ha identificado que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y gestión del aprendizaje en la I.E. N° 36002 del distrito de Huancavelica, 2023, con una intensidad de relación de 0.519 tipificada como correlación positiva moderada, en otras palabras, quiere decir que al aplicar el liderazgo directivo óptimamente entonces ello mejorara la gestión del aprendizaje.
4. Se ha identificado que no existe relación significativa entre el liderazgo directivo y responsabilidades sociales en la I.E. N° 36002 del distrito de Huancavelica, 2023, en otras palabras, quiere decir que cuando el liderazgo directivo es aplicado correctamente ello puede diferir con las responsabilidades sociales pedagógico bajo un criterio estadístico no probable al 95% confianza y significancia de 5%

Recomendaciones

1. El liderazgo directivo en una institución educativa es de vital importancia, ya que este ayuda alcanzar los objetivos planteados, según la buena adopción de las dimensiones del liderazgo directivo como el autoritario, democrático y liberal, ello, según los resultados hallado es necesario trabajar más sobre la dimensión liberal para llegar a un nivel alto, ya que solo el 38.24% de los encuestados se encuentran en dicho nivel, así se podría mejorar el desempeño docente.
2. La orientación de la parte directiva de la institución es de plasmar mejor sus responsabilidades de manera constructiva y promoviendo la participación de todos los involucrados en la institución.
3. El desempeño docente es reflejado en los logros que alcanzan los estudiantes en una institución, por ello es necesario que la parte directiva de una institución fije mejor su compromiso para mejorar el desempeño docente, ello a base de mejorar la planificación del trabajo pedagógico, la gestión de aprendizajes y dirigir una mejor concepción de las responsabilidades profesionales.

Referencias bibliográficas

- Bertha Luz , H. R., & Orbegoso Rivera, V. (2019). Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente. *Lex facultad de derecho y ciencia política universidad alas peruanas*, XVII(23), 01-16. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6995222>
- Alanya Aguirre, A. (2022). Liderazgo directivo y desempeño docente al retornar a la presencialidad en una institución educativa pública UGEL Huancavelica 2022. [Tesis de maestría]. *Universidad César Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101424/Alanya_AA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aldana Zavala, J. J., & Isea Argüelles, J. (2019). Liderazgo Directivo y Educación de Calidad. *Cienciamatria*, V(9), 114 - 129. <https://doi.org/https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.102>
- Alonzo Yaranga, L., León Quispe, K., & Avendaño Cruz, C. E. (2023). El liderazgo directivo en el proceso educativo. *Revista de investigaciones en ciencias de la educacion Horizontes*. <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/913/1713>
- Angulo Gómez, V. (2020). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019*. Repositorio UCV Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44388>
- Arias Gonzáles, J. L. (2021). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Arequipa: Enfoques consulting EIRL.
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación*. Caracas: Editorial Episteme, C.A.
- Azañedo-Alcántara, V. A. (2021). *El desempeño docente antes y durante la pandemia*. Polo del conocimiento. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i4.2614>

- Bernal, C. A. (2006). *Metodología de la investigación científica*. México: Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.
- Bolívar, A. (2019). *Una dirección escolar con capacidad de liderazgo pedagógico*. La muralla S.A. https://doi.org/https://www.ugr.es/~abolivar/Publicaciones_files/Una%20direccion%20escolar%20con%20capacidad%20de%20liderazgo%20pedagogico.pdf
- Casas Mallma, A. C. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, XIII(1), 01-10. <https://doi.org/https://doi.org/10.33554/riv.13.1.171>
- Casas Mallma, A. C. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, XIII(51), 51-60. <https://doi.org/https://doi.org/10.33554/riv.13.1.171>
- Córdova Ramírez, E., Rojas Idrogo, I., & Marín Ruiz, S. (2021). El liderazgo directivo de las instituciones educativas: una revisión bibliográfica. *Conrado*, XVII(80), 231-236. <https://doi.org/http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n80/1990-8644-rc-17-80-231.pdf>
- Cruz María, Z. C. (2021). El liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa libertadores de américa del distrito de la Unión - Piura. *Universidad Nacional de Piura*. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3283/CEDIN-ZET-CAL-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cuadros Yance, A. (2021). Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas JEC de la UGEL Concepción. [Tesis de maestría]. *Universidad Nacional del Centro del Perú*. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/7626/T010_76641066_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cuadros Yance, A. (2022). Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL Churcampa. *Universidad Nacional del Centro del Perú*.
https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/8606/T010_70525616_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fasecolda, C. (2020). Guía de buenas prácticas de trabajo remoto para el sector asegurador. *Fasecolda Colombia*, I(1), 01-43.
https://doi.org/https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2020/07/20200710-Guia-Trabajo-Remoto_final.pdf
- García Alvarado, D. A. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en las unidades educativas "Fe y Alegría", Guayaquil - Ecuador, 2019. [Tesis de maestría]. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/14576/Garcia_ad.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guerrero León, B., & Benítez García, J. M. (2023). Modelo holístico-configuracional de interacción del liderazgo directivo y su influencia con el desempeño docente a nivel preescolar multigrado. *Revista de Filosofía, letras y ciencias de la educación*.
<https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Cognosis/article/view/6001/7236>
- Gutiérrez Córdova, Y. E. (2020). Liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación*, I(4), 01-10.
<https://doi.org/https://doi.org/10.37354/rie.2019.189>
- Inclán Espinosa, C., Díaz Barriga, Á., Gala Ruiz, A., & Jiménez Vásquez, M. S. (2017). Evaluación del desempeño docente en América Latina. *Congreso Nacional de Investigación Educativa COMIE*.
<https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/simposios/1700.pdf>

- Jáuregui Eléspuru, J. d., Chávez Espinoza, P. E., Menacho Vargas, I., Ramírez García, L. L., & Romero Carhuacho, E. J. (2022). El liderazgo directivo y desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes revista de investigación en ciencias de la educación*, VI(23), 648 - 658. <https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.365>
- Joya Rodríguez, M. Z. (2020). La evaluación formativa, una práctica eficaz en el desempeño docente. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A*, V(16), 179-193. <https://doi.org/https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.16.9.179-193>
- Justano Cajahuaringa, R. R. (2019). Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas rurales del nivel primaria de Jauja. *Universidad Nacional del Centro del Perú*. <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5685/TESIS%202%20REBECA%20JUSTANO%20CAJAHUARINGA%20okey.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Leiva-Guerrero, M. V., & Vásquez, C. (2019). Liderazgo pedagógico: de la supervisión al acompañamiento docente. *Calidad en la educación*, VI(1), 225-251. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31619/caledu.n51.635>
- Leiva-Guerrero, M. V., & Vásquez, C. (2019). Liderazgo pedagógico: de la supervisión al acompañamiento docente. *Calidad en la educación*, LI(1), 225-251. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31619/caledu.n51.635>
- Mamani Vásquez, E. (2022). Liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en instituciones educativas de Canas - Cusco 2021. [Tesis de maestría]. *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1e00f9cc-d32b-4aed-813d-bee35783f0da/content>

- Martínez Chairez, G. I., Esparza Chávez, A. Y., & Gómez Castillo, R. I. (2021). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, *XI*(21), 01-32. <https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>
- MINEDU, P. (05 de Mayo de 2021). Estrategias de liderazgo distribuido para las II.EE. públicas de educación básica. *Estrategias de liderazgo distribuido para las II.EE. públicas de educación básica*. Lima, Lima, Perú: Fondo editorial MINEDU Perú. <https://directivos.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2021/05/Orientaciones-para-la-organizacio%CC%81n-de-equipos-de-gestio%CC%81n-escolar-VF.pdf>
- Miras Teruel, J., & Longás Mayayo, J. (2020). Liderazgo pedagógico y liderazgo ético: perspectivas complementarias de la nueva dirección escolar. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, *XIX*(41), 287 - 305. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21703/rexe.20201941miras16>
- Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación científica*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Ordoñez Espinoza, C. G., Castillo Castillo, D. C., Ordoñez Laso, A. L., & Orbe Guaraca, M. P. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Revista journal of business and entrepreneurial studies*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7472736>
- Oseña Gago, D., Huamán Gómez, E., Ramos Blas, E., Shimbucat Espejo, F., Zevallos Robles, K., & Barrera Fachín, M. J. (2015). *Teoría y practica de la investigación científica*. Huancayo: Soluciones gráficas S.A.C.
- Pino Huamani, P. (2022). Relación entre estilo de liderazgo y desempeño docente en instituciones educativas rurales de la red Casay - Mantacra, Pampas. [Tesis de maestría]. *Universidad Nacional de Huancavelica*.

- Pino Huamani, P. (2022). Relación entre estilos de liderazgo del director y desempeño docente en instituciones educativas rurales de la red Casay - Manta, Pampas. [Tesis de maestría]. *Universidad Nacional de Huancavelica*.
- Riascos-Hinestroza, L. E., & Becerril-Arostegui, I. (2021). Liderazgo educativo docente. Un modelo para su estudio, discusión y análisis. *Educación y Educadores*, *XXIV*(2), 243-264. <https://doi.org/https://doi.org/10.5294/edu.2021.24.2.4>
- Rivas Flores, A. F., & Lima Chipana, I. M. (2019). Los efectos del liderazgo directivo sobre el desempeño de los funcionarios administrativos de la Universidad Mayor de San Andres. *Universidad Mayor de San Andres*. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/23661/T-2649.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodas Hernández, W., & Pérez Azahuanche, M. Á. (2021). Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente. *Universidad Nacional de Ecuador*. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n2.2021.1684>
- Rodríguez-Gallego, M. R., Ordóñez Sierra, R., & López-Martínez, A. (2019). La dirección escolar: Liderazgo pedagógico y mejora escolar. *Revista de Investigación Educativa*, *XXXVIII*(1), 275–292. <https://doi.org/https://doi.org/10.6018/rie.364581>
- Rojas, O., Martínez, M., & Moyano, G. (2023). Liderazgo transformacional del directivo y su relación con el desempeño docente. *Revista de Investigación Científica Igobernanza*. <https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n22.2023.280>
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Bussiness Support Aneth S.R.L.

- Sánchez Luján, P. J. (2021). Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020. *Universidad César Vallejo*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56463/S%c3%a1nchez_LPJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez Luján, P. J., Asmat Castro, J. A., & Miranda Gerónimo, M. S. (2020). Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020. *SENDAS*, I(4), 38 - 64. <https://doi.org/https://doi.org/10.47192/rcs.v1i4.49>
- Toledo Chambilla, A. (2020). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente. *Revista Compás Empresarial*, XI(30), 76-99.
<https://doi.org/https://doi.org/10.52428/20758960.v10i30.123>
- UNESCO. (2015). El liderazgo Escolar En América Latina y El Caribe. *UNESCO*.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232799/PDF/232799spa.pdf>.
 Multi
- Valdiviezo Cacay, S. G. (2020). Liderazgo transformacional de los docentes y calidad educativa, de la Unidad “Simón Bolívar” de Puerto Bolívar- Ecuador, 2018. *Ciencia y educación*, I(3), 52-61.
<https://doi.org/https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0103202018>
- Vega Gutiérrez, L. V. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación*, I(2), 18-28.
<https://doi.org/https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202008>
- Villalba Mamani, K. Z. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas nivel primaria distrito de la Yarada - Los Palos año 2019. *Universidad Privada de Tacna*.
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1593/Villalba-Mamani-Karla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Yangali Vicente, J. S., & Torres Lévano, G. C. (2020). *Liderazgo directivo y su impacto en el aprendizaje estudiantil en instituciones educativas*. Repositorio universidad privada Norbert Wiener Perú. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7878931>
- Yangali Vicente, J. S., & Torres Lévano, G. C. (2020). Liderazgo directivo y su impacto en el aprendizaje estudiantil en instituciones educativas. *Revista innova researcj journal*. <http://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/index>
- Zayas Rodríguez, D. M., & Parra Rodríguez, J. F. (2020). De la teoría de la dirección a la teoría de liderazgo. Puntos de encuentro en el proceso de gobernanza educacional. *Didasc@lia: Didáctica Y educación*, XI(6), 63–81. <https://doi.org/https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/1103>
- Zumba Piña, C. B. (2023). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022. [Tesis de maestría]. *Universidad César Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113525/Zumba_PCB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos

Matriz de consistencia

LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA DEL DISTRITO DE HUANCVELICA, 2023.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. N° 36002 del distrito de Huancavelica, 2023?	Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y desempeño en la I.E. N° 36002 del distrito de Huancavelica, 2023.	Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E. N° 36002 del distrito de Huancavelica, 2023.	VARIABLE 1 Liderazgo directivo VARIABLE 2 Desempeño docente	TIPO: Básica NIVEL: Correlacional. DISEÑO: No experimental de corte transversal. <hr/> Población: 34 personas entre la parte directiva y los docentes de la I.E. N° 36002. Muestra: 34 personas entre la parte directiva y los docentes de la I.E. N° 36002.
PROBLEMAS ESPECIFICOS: P.E.1. ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo directivo y planificación del trabajo pedagógico en la I.E. N° 36002 del distrito de Huancavelica, 2023? P-E.2. ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo directivo y gestión del aprendizaje en la I.E. N° 36002 del distrito de Huancavelica, 2023? P.E.3. ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo directivo y responsabilidades sociales en la I.E. N°	OBJETIVOS ESPECIFICOS: O.E.1. Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y planificación del trabajo pedagógico en la I.E. N° 36002 del distrito de Huancavelica, 2023. O.E.2. Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y gestión de aprendizaje en la I.E. N° 36002 del distrito de Huancavelica, 2023. O.E.3. Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y responsabilidades sociales en la I.E. N°	HIPÓTESIS ESPECIFICOS H.E.1. Existe relación significativa entre liderazgo directivo y planificación del trabajo pedagógico en la I.E. N° 36002 del distrito de Huancavelica, 2023. H.E.2. Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y gestión del aprendizaje en la I.E. N° 36002 del distrito de Huancavelica, 2023. H.E.3. Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y responsabilidades sociales en la I.E. N°		<hr/> TÉCNICAS DE RECOPIACIÓN DEINFORMACIÓN: Encuestas. INSTRUMENTO: cuestionario de encuesta adaptado de (Pino Huamani, 2022, p. 44)

36002 del distrito de Huancavelica, 2023?
36002 del distrito de Huancavelica, 2023.
36002 del distrito de Huancavelica, 2023.

METODO GENERAL:

- 1. Método científico:**
 - 2. Método específico:**
Inductivo, deductivo,
analítico y sintético.
-



Instrumento de recolección de datos
Universidad Nacional de Huancavelica
(Creada por ley N° 25265)
Escuela de Posgrado
Facultad de Educación



Cuestionario liderazgo directivo (Pino, 2022, p. 44)

El presente cuestionario forma parte de una investigación, siendo la principal importancia la recopilación de información sobre el liderazgo directivo de una institución educativa del distrito de Huancavelica donde Usted viene laborando, por ello invoco a su colaboración respondiente las siguientes enunciados, siendo completamente anónimo y solo para fines investigativos.

I.E.:

.....

NIVEL: Inicial () Primaria () Secundaria ()

Instrucciones: Responda los enunciados según la siguiente escala de valores:

Escala de valores				
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
0	1	2	3	4

ÍTEM	ENUNCIADOS	ESCALA DE VALORES
DIMENSION AUTORITARIO		
1	Grado de control del director al personal docente es autoritario.	
2	Considera que solamente él (ella) es competente y capaz de toma de decisiones importantes en la institución.	
3	Desconfía en que sus docentes son capaces involucrarse a sí mismo	
DIMENSIÓN DEMOCRÁTICO		
4	Muestra preocupación por los docentes en su aspecto personal y su trabajo pedagógico.	
5	Demuestra preocupación por el desempeño de su personal.	
6	Confía en la capacidad y buen juicio de los docentes para que estos ejerzan sus funciones con profesionalismo.	
7	Fomenta la confianza y el respeto entre sus docentes.	
8	Permite que los docentes participen con la libertad en la toma de decisiones en beneficio de la Institución Educativa.	

9	Acepta las ideas que los docentes aportan para el logro de objetivos Institucionales	
DIMENSIÓN LIBERAL		
10	Delega libertad absoluta a los docentes para trabajar y toman las decisiones pertinentes en el aspecto pedagógico.	
11	Proporciona información solo cuando los docentes lo solicitan	
12	Espera que los docentes asuman responsabilidad por su propia iniciativa para realizar actividades cívicas.	



Instrumento de recolección de datos

Universidad Nacional de Huancavelica

(Creada por ley N° 25265)

Escuela de Posgrado

Facultad de Educación



Cuestionario desempeño docente (Pino, 2022, p. 44)

El presente cuestionario forma parte de una investigación, siendo la principal importancia la recopilación de información sobre el desempeño docente de una institución educativa del distrito de Huancavelica donde Usted viene laborando, por ello invoco a su colaboración respondiente los siguientes enunciados, siendo completamente anónimo y solo para fines investigativos.

I.E.:

.....

NIVEL: Inicial () Primaria () Secundaria ()

Instrucciones: Responda los enunciados según la siguiente escala de valores:

Escala de valores				
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
0	1	2	3	4

Ítem	Enunciados	Escala de valores
	DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO PEDAGÓGICO	
1	Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes.	
2	Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.	
3	Selecciona estrategias metodológicas y recursos didácticos (textos escolares, manuales del estudiante y del docente, CNEB, guías y fascículos; material concreto y de biblioteca y otros), tomando en cuenta los conocimientos, las características de sus estudiantes y el entorno del aprendizaje.	
	DIMENSIÓN GESTIÓN DE APRENDIZAJES	
4	Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural.	
5	Emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje.	
6	Promueve entre sus estudiantes una actitud reflexiva y proactiva en el desarrollo de sus procesos de aprendizaje.	

7	Aplica variadas metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje para obtener los aprendizajes esperados.	
DIMENSIÓN RESPONSABILIDADES PROFESIONALES		
8	Participa con sus estudiantes en actividades (como ferias, campeonatos, concursos) fermentados por las I.E., UGEL u otras instituciones locales.	
9	Orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo.	
10	Entrega los documentos técnico- pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido.	
11	Asiste puntualmente a la institución y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva.	
12	Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional.	


Validación del instrumento

por (Pino, 2022)

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO

1. NOMBRES Y APELLIDOS DEL INFORMANTE: VELASQUEZ GODOY, WALTER
2. Cargo e institución donde labora: Universidad Nacional del Centro del Perú
3. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO N° 01: ESTILO DE LIDERAZGO DE LOS DIRECTORES
4. Autor (es) del instrumento: PEPE PINO HUAMANI
5. Mención: Administración y Planificación de la Educación
6. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente				Regular				Buena				Muy buena				Excelente			
		(0-20)				(21-40)				(41-60)				(61-80)				(81-100)			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado											x									
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables											x									
3. ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología											x									
4. ORGANIZACIÓN	Está organizado en forma lógica											x									
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad											x									
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar aspectos del aprendizaje en la matemática											x									
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos del aprendizaje											x									



Firma

DNI: 42247822 Teléfono: 998060025

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO

1. NOMBRES Y APELLIDOS DEL INFORMANTE: RAFAEL WILFREDO ROJAS BUJAICO
2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad Nacional de Huancavelica
3. Nombre del instrumento: Encuesta
4. Autor (es) del instrumento: Pino Huamani, Pepe
5. Mención: Administración y Planificación de la Educación
6. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente					Regular					Buena					Muy buena					Excelente				
		(0-20)					(21-40)					(41-60)					(61-80)					(81-100)				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				X					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																								X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																							X		
4. ORGANIZACIÓN	Está organizado en forma lógica																								X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																								X	
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar aspectos del aprendizaje en la matemática																								X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos del aprendizaje																								X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, las dimensiones y los indicadores																								X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																								X	
10. PERTINENCIA	El inventario es aplicable																								X	

7. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: _____

8. PROMEDIO DE VALORACIÓN: _____

9. LUGAR Y FECHA: PAMPAS, 10 DE OCTUBRE DE 2019


Dr. Rafael W. Rojas Bujaco
 DR. R. W. ROJAS BUJAICO

DNI: 19899791 Teléfono: 964655115

Base de datos

Liderazgo directivo

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2
2	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3
3	4	3	2	4	3	2	3	3	3	1	4	4
4	2	4	3	3	4	1	4	3	4	2	3	3
5	3	3	2	4	2	1	3	3	3	2	4	2
6	3	3	0	3	3	2	3	4	4	3	3	4
7	3	3	2	4	2	3	2	3	3	1	3	3
8	4	2	1	3	4	2	3	4	4	2	4	3
9	3	3	3	2	3	1	4	3	3	3	3	1
10	3	3	3	3	4	2	2	2	4	3	4	2
11	3	0	2	3	4	2	2	3	3	4	3	3
12	4	3	0	4	4	3	3	4	3	4	4	3
13	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
14	3	3	3	4	3	2	3	2	4	1	3	4
15	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3
16	2	3	0	4	3	3	4	2	4	3	3	2
17	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3
18	4	3	2	4	2	1	2	4	4	0	3	4
19	4	3	1	3	2	2	2	3	4	3	4	3
20	4	3	3	3	2	2	3	2	4	2	3	3
21	3	3	0	3	3	2	4	0	3	2	4	3
22	2	4	2	3	4	1	3	3	4	2	4	3
23	3	3	4	4	3	0	2	4	4	4	4	2
24	3	3	3	4	4	2	1	3	4	3	3	4
25	2	2	3	3	4	1	2	2	3	2	2	3
26	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3
27	4	2	3	3	3	2	3	4	2	3	4	0
28	3	0	2	1	1	2	4	3	3	4	3	2
29	0	3	0	3	2	0	2	4	4	2	4	3
30	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
31	3	0	1	3	4	3	3	4	4	0	3	3
32	3	3	0	2	3	4	4	4	4	3	4	3
33	3	3	2	3	1	2	3	3	4	3	4	4
34	4	3	4	4	3	1	2	4	3	3	3	4

Desempeño docente

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4
2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	1	2	4
4	2	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3
5	3	3	3	3	4	4	2	0	3	2	3	0
6	4	4	2	2	3	3	4	2	3	2	4	3
7	4	4	2	3	3	4	3	2	4	3	3	2
8	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4
9	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	3
10	4	0	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4
11	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3
12	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3
13	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4
14	4	4	4	3	3	4	3	2	3	2	3	2
15	4	4	3	2	4	3	3	2	3	2	4	2
16	4	3	4	2	4	0	3	0	2	3	3	3
17	4	1	3	2	4	3	2	2	3	4	2	4
18	3	2	3	3	4	3	3	1	4	4	3	4
19	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3
20	3	3	3	2	4	2	2	3	2	2	4	2
21	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	4	1
22	4	3	3	4	2	4	0	2	2	3	3	2
23	4	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	2
24	3	3	3	3	4	1	4	3	4	4	3	3
25	3	1	4	1	3	3	3	2	4	2	2	2
26	3	3	4	4	4	4	3	1	4	3	3	2
27	4	4	4	3	3	3	4	0	3	3	2	3
28	3	3	3	0	2	2	3	3	3	4	2	4
29	3	1	2	2	2	2	3	4	2	3	3	2
30	4	2	2	4	3	3	3	3	3	2	4	4
31	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	4	3
32	2	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4
33	3	3	3	4	0	3	2	2	4	3	3	3
34	4	4	2	2	3	4	2	3	4	4	4	4

Confiabilidad del instrumento

Prueba de alfa de Cronbach – Prueba piloto liderazgo directivo

JUECES	ITEMS											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
ENCUESTA 1	4	4	2	4	2	2	5	4	3	2	4	4
ENCUESTA 2	3	4	2	4	4	3	4	3	4	5	4	4
ENCUESTA 3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	5	4	4
ENCUESTA 4	4	4	3	3	3	2	5	2	4	3	3	3
ENCUESTA 5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(\frac{S^2 - \sum S_i^2}{S^2} \right) = 0.8012, \text{ es confiable por ser mayor a } 0.7$$

Prueba de alfa de Cronbach – Prueba piloto Desempeño docente

JUECES	ITEMS											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
ENCUESTA 1	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	4
ENCUESTA 2	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5
ENCUESTA 3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	5	4	4
ENCUESTA 4	5	5	5	4	3	5	4	5	3	3	5	4
ENCUESTA 5	5	4	2	4	2	2	5	4	3	2	4	4

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(\frac{S^2 - \sum S_i^2}{S^2} \right) = 0.7544, \text{ es confiable por ser mayor a } 0.7$$

Evidencias



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



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 36002
AZULES - HUANCAVELICA

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 36002 CON CÓDIGO MODULAR N° 0428268 DE HUANCAVELICA EXPIDE LA PRESENTE:

CONSTANCIA DE EJECUCION DE PROYECTO DE INVESTIGACION DIRECTOR DE LA I.E. N° 36002 HUANCAVELICA.

El que suscribe, Director de la Institución Educativa N° 36002, otorga la presente constancia de ejecución de proyecto de tesis de investigación a:

ROSA YAPUCHURA MOLLEHUARA bachiller en educación, de la facultad de educación de la Universidad Nacional de Huancavelica, de la promoción 2021, con código de matrícula 2020801128 quien ha realizado la ejecución de su proyecto de investigación, "LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE" para obtener el grado de Maestría, bajo mi supervisión en la Institución Educativa N° 36002, durante un mes, desde el primero de marzo hasta el 30 de marzo del año 2024.

La tesista **ROSA YAPUCHURA MOLLEHUARA** realizó su ejecución del proyecto de investigación a completa y satisfactoria y mostro en todo momento eficiencia, puntualidad, responsabilidad.

Se otorga la presente constancia para fines que la interesada considere conveniente.

Huancavelica 21 de junio del 2024.


MINISTERIO DE EDUCACIÓN
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 36002
HUANCAVELICA
Lic. José Delgado Payán
C.M. 1023270766
DIRECTOR

Evidencias fotográficas

Aplicación del instrumento de investigación:



