



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



**LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DE LOS
DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
SECUNDARIA JOSÉ IGNACIO MIRANDA
DEL DISTRITO DE JULIACA, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:
MIGUEL YANA QUISPE

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ

2026



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DE LOS
DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
SECUNDARIA JOSÉ IGNACIO MIRANDA
DEL DISTRITO DE JULIACA, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

MIGUEL YANA QUISPE

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER EN EDUCACIÓN**

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO

:

Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

PRIMER MIEMBRO

:

Dr. ENRIQUE ELEUTERIO ZUÑIGA MEDINA

SEGUNDO MIEMBRO

:

M.Sc. JULIO CESAR CHUCUYA ZAGA

ASESOR DE TESIS

:

Dr. JESUS MAMANI MAMANI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

:

GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32.



TESIS UANCV

UNIVERSIDAD ANDINA

"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

ESCUELA DE POSGRADO



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 000161-2026-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 26 de enero de 2026

VISTOS:

El expediente N° 836 presentado por el (la) Bachiller: **YANA QUISPE MIGUEL** quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación de tesis, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bachiller: **YANA QUISPE MIGUEL** con número de DNI **01664373** con número de matrícula **29228032** ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la Tesis Titulada: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA JOSÉ IGNACIO MIRANDA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2024** para optar el GRADO de: **MAGISTER EN EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez;

Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 18° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, **COMITÉ DE INVESTIGACIÓN**;

Que, mediante Resolución N°1311-2025 -USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION y con Resolución N°2537-2025-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) Titulada: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA JOSÉ IGNACIO MIRANDA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2024** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**;

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos en su artículo 28° **DE LA SUSTENTACIÓN**.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Director de la Escuela de Posgrado mediante acta de sorteo de jurado, con registro N° 000767 de fecha: 21 de enero de 2026 se nombra jurados.

Que, conforme al artículo 66° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación científica original de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el artículo 76° del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR APTO para la sustentación presencial del **INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN** (borrador de tesis), **TITULADO: LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA JOSÉ IGNACIO MIRANDA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2024** del (la) Bach: **YANA QUISPE MIGUEL**, para optar el GRADO de: **MAGISTER EN EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente	: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Primer miembro	: Dr. ENRIQUE ELEUTERIO ZUÑIGA MEDINA
Segundo miembro	: M.Sc. JULIO CESAR CHUCUYA ZAGA
Asesor	: Dr. JESÚS MAMANI MAMANI

ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Fecha	: Martes, 27 de enero del 2026
Hora	: 12:00 p.m
Lugar	: Aula N°206 Centro Comercial N° 03 UANCV-JULIACA

ARTÍCULO CUARTO. - El Director de la Escuela de Posgrado queda encargado del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Enrique Eleuterio Zuñiga Medina
DIRECTOR (e)



TESIS UANCV

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



VICERRECTORADO DE
INVESTIGACIÓN

"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 02537-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 26 de diciembre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 2025-C-9207 de fecha 10 de diciembre de 2025, el (la) Bach. YANA QUISPE MIGUEL, con DNI N° 01684373, código de matrícula N° 29228032, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis); **INFORME N° 002194-2025-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** del 19 de diciembre de 2025, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2025-C-9207 el (la) Bach. YANA QUISPE MIGUEL, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA JOSÉ IGNACIO MIRANDA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2024** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, para optar el GRADO de **MAGISTER EN EDUCACIÓN**, mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Dr. JESÚS MAMANI MAMANI**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 002194-2025-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA JOSÉ IGNACIO MIRANDA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2024** presentado por el (la) Bach. YANA QUISPE MIGUEL, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como **ASESOR** al (a) Dr. JESÚS MAMANI MAMANI.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
DIRECCIÓN
Dr. Xavier Romulo Quispe Zapata
DIRECTOR (a)



TESIS UANCV

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



VICERRECTORADO DE
INVESTIGACIÓN

"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 001311-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 19 de setiembre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 2025-C-2898 de fecha 27 de agosto de 2025, el (la) Bach. YANA QUISPE MIGUEL, con DNI N° 01684373, código de matrícula N° 29228032, quien solicita Revisión de propuesta de Investigación; INFORME N° 001116-2024-UI-EPG-UANCV y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" del 17 de setiembre de 2025, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2025-C-2898 el (la) Bach. YANA QUISPE MIGUEL, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA JOSÉ IGNACIO MIRANDA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2024** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, para optar el GRADO de **MAGISTER EN EDUCACIÓN**, mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró la propuesta del **ASESOR Dr. JESÚS MAMANI MAMANI**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 001116-2025-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA JOSÉ IGNACIO MIRANDA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2024** presentado por el (la) Bach. YANA QUISPE MIGUEL, para optar el GRADO de **MAGISTER EN EDUCACIÓN**, mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al (a) Dr. JESÚS MAMANI MAMANI.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Dr. Yana Quispe Zapana
DIRECTOR (a)



LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA JOSÉ IGNACIO MIRANDA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

15%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Andina Nestor
Caceres Velasquez

Trabajo del estudiante

7%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

3

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

2%

4

repositorio.uancv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.uct.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

Submitted to Universidad Autónoma de Ica

Trabajo del estudiante

1%

7

Tapara Taco, Dionicio. "Influencia del sistema
información geográfica en la demostración de
mapas de inundación, para la contingencia de
peligros en las zonas riesgo de la micro

<1%



TÍTULO DE LA TESIS	
LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA JOSÉ IGNACIO MIRANDA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2024	
DATOS DEL AUTOR	
Apellidos y nombres	YANA QUISPE, MIGUEL
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01684373
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0002-9349-1760
DATOS DEL ASESOR	
Apellidos y nombres	MAMANI MAMANI, JESUS
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02425043
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-9857-8231
DATOS DEL JURADO	
Presidente del jurado	
Apellidos y nombres	QUISPE ZAPANA, JAVIER ROMULO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324996
Miembro del jurado 1	
Apellidos y nombres	ZUÑIGA MEDINA, ENRIQUE ELEUTERIO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02419543
Miembro del jurado 2	
Apellidos y nombres	CHUCUYA ZAGA, JULIO CESAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01328442



DATOS DE INVESTIGACIÓN	
Línea de investigación	Gestión de la Educación – P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	Ubicación: Edificio: Institución Educativa 91 José Ignacio Miranda País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca Coordenadas: Latitud: -15.51282253926605, Longitud: -70.12591571857065  URL: https://www.google.com/maps/place/Instituci%C3%B3n+Educativa+91+Jos%C3%A9+Ignacio+Miranda/@-15.5129742,-70.126766,436m/data=!3m1!1e3!4m6!3m5!1s0x9167f40b0afeda75:0xaa62ff4604db25ef!8m2!3d-15.51295!4d-70.1259346!16s%2Fg%2F11bbrl6_wk?entry=tu&g_ep=EgoyMDI2MDIwMS4wIKXMDSoKLDEwMDc5MjA2N0gBUAM%3D
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Diciembre 2024 – Enero 2026
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Ciencias de la Educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación General https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01

UNIVERSIDAD ANDINA VÍCTOR GARCÉS VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSTGRADOM.Sc. Julia C. Mancuza Zaga
DIRECTORA
DE INVESTIGACIÓN - EPG.



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, MIGUEL YANA QUISPE identificado con DNI Nro. 01684373 en mi condición de egresado de:

- ☐ Escuela Profesional
☐ Programa de Segunda Especialidad,
☒ Programa de Maestría o Doctorado

EDUCACIÓN; MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

Informo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico denominada:

LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA JOSÉ IGNACIO MIRANDA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2024

Asesorado por: **Dr. JESUS MAMANI MAMANI**

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca, 12 de febrero del 2026



ASESOR
Dr. JESUS MAMANI
MAMANI
DNI N° 02425043



TESISTA
MIGUEL YANA QUISPE
DNI N° 01684373


Huella digital



DEDICATORIA

A mis padres, a mi esposa y a mi hijo; por su apoyo incondicional a cada instante de mi vida, quienes son la fortaleza para mi carrera profesional.



AGRADECIMIENTO

A Dios, que en su gracia siempre me ha acompañado y cuidado de todo mal, permitiendo mi desarrollo profesional.



ÍNDICE

ÍNDICE	i
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
ÍNDICE DE ABREVIATURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	2
1.2.1. Problema General	2
1.2.2. Problemas Específicos	3
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.3.1. Justificación Teórica	3



1.3.2. Justificación Práctica	4
1.3.3. Justificación Metodológica	4
1.4. OBJETIVOS	4
1.4.1. Objetivo General.....	4
1.4.2. Objetivos Específicos	5
1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.7. HIPÓTESIS	6
1.7.1. Hipótesis General	6
1.7.2. Hipótesis Específicas	6
1.8. VARIABLES E INDICADORES	7
1.6.1. Conceptualización de Variables	7
1.6.2. Matriz de Operacionalización de Variables	8

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	9
2.1.1. Antecedentes Internacionales	9



2.1.2. Antecedentes Nacionales	12
2.1.3. Antecedentes Locales	14
2.2. BASES TEÓRICAS	16
2.2.1. Liderazgo Directivo	16
2.2.1.1. Teorías Evolutivas	17
2.2.1.2. El Liderazgo Directivo en la Educación	19
2.2.2. Desempeño Docente	20
2.2.2.1. Factores	22
2.2.2.2. Causas y Consecuencias	23
2.2.2.3. Teorías Relacionadas	25
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	30

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	32
3.2. MÉTODO APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN.....	32
3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN	33
3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	33



3.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	33
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA	34
3.6.1. Población	34
3.6.2. Muestra	34
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	34
3.7.1. Técnicas	34
3.7.2. Instrumentos	34
3.8. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	34
3.8.1. Validación	34
3.8.2. Confiabilidad	35
3.9. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS RECOLECTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	35

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS	36
4.1.1. Del Objetivo General	36
4.1.2. Del Objetivo Específico 1	41



4.1.3. Del Objetivo Específico 2	43
4.1.4. Del Objetivo Específico 3	45
4.1.5. Contratación de la Hipótesis General.....	46
4.1.6. Contratación de la Hipótesis Específica 1	47
4.1.7. Contratación de la Hipótesis Específica 2.....	48
4.1.8. Contratación de la Hipótesis Específica 3.....	49
4.2. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	50
CONCLUSIONES	
RECOMENDACIONES	
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
ANEXOS	



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Variables, Dimensiones y Subdimensiones</i>	8
Tabla 2: Tabla Descriptiva del Liderazgo Directivo.....	36
Tabla 3: Tabla Descriptiva del Desempeño Docente	39
Tabla 4: Tabla Descriptiva de la Dimensión Gestión Institucional.....	41
Tabla 5: Tabla Descriptiva de la Dimensión Gestión Administrativa	43
Tabla 6: Tabla Descriptiva de la Dimensión Pedagógica	45
Tabla 7: Prueba de Correlación de Pearson de la Hipótesis General	47
Tabla 8: Prueba de Correlación de Pearson de la Hipótesis Específica 1.....	48
Tabla 9: Prueba de Correlación de Pearson de la Hipótesis Específico 2.....	49
Tabla 10: Prueba de Correlación de Pearson de la Hipótesis Especifica 3.....	50



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Gráfica Descriptiva del Liderazgo Directivo.....	37
Figura 2: Gráfica Descriptiva del Desempeño Docente.....	39
Figura 3: Gráfica Descriptiva de la Dimensión Gestión Institucional.....	41
Figura 4: Gráfica Descriptiva de la Dimensión Gestión Administrativa	43
Figura 5: Gráfica Descriptiva de la Dimensión Pedagógica	45



ÍNDICE DE ABREVIATURAS

CO	: Clima Organizacional
Ho	: Hipótesis Nula
Ha	: Hipótesis Alternativa
IE	: Institución Educativa
INA 91	: José Ignacio Miranda
MINEDU	: Ministerio de Educación
L	: Liderazgo
LD	: Liderazgo directivo
DD	: Desempeño docente
DF	: Derechos fundamentales
GI	: Gestión institucional
GA	: Gestión administrativa
GP	: Gestión pedagógica



RESUMEN

La investigación tuvo como fin determinar el grado de relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria José Ignacio Miranda, enfocándose en el supuesto de que un liderazgo efectivo, es determinante para potenciar la labor docente, se siguió en enfoque cuantitativo-básico, se aplicó como instrumento la encuesta, se tuvo como muestra a 20 docentes de nivel secundario, teniendo como resultados y concluyendo así que el nivel de relación entre el liderazgo directivo con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Secundaria José Ignacio Miranda es estadísticamente significativa, por lo que el 60% y el 45% indicaron que el liderazgo directivo se da de forma frecuente junto al desempeño docente con logro destacado, respectivamente.

Palabras Claves: Liderazgo directivo, Desempeño y Desempeño docente.



ABSTRACT

The research aimed to determine the degree of relationship between leadership and teacher performance at the José Ignacio Miranda Secondary Educational Institution, focusing on the assumption that effective leadership is crucial for enhancing teaching work. A basic quantitative approach was followed, using a survey as the instrument. The sample consisted of 20 secondary school teachers. The results showed that the relationship between leadership and teacher performance at the José Ignacio Miranda Secondary Educational Institution is statistically significant, with 60% and 45% indicating that leadership frequently occurs alongside outstanding teacher performance, respectively.

Key words: Managerial leadership, Performance and Teaching performance.



INTRODUCCIÓN

La investigación se desarrolló con el propósito de determinar el grado de relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria José Ignacio Miranda, ubicada en el distrito de Juliaca, durante el año 2024, partiendo del supuesto de que un liderazgo escolar efectivo constituye un factor fundamental para potenciar la calidad de la labor pedagógica, se estructuró el estudio en tres capítulos articulados lógicamente.

El primer capítulo aborda la identificación del problema, la formulación de los objetivos, la justificación, el marco metodológico y una síntesis de los principales hallazgos, en el segundo capítulo se examinan las bases teóricas y conceptuales que sustentan las variables de estudio liderazgo directivo y desempeño docente, integrando aportes relevantes de autores nacionales e internacionales que enriquecen la comprensión del fenómeno investigado.

El tercer capítulo detalla la metodología aplicada: se empleó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo correlacional–transversal, la población estuvo conformada por 58 docentes del nivel secundario de la institución, de los cuales se seleccionó una muestra no probabilística de 20 participantes, considerando criterios de accesibilidad y representatividad funcional para el desarrollo del estudio.

Finalmente el cuarto capítulo se tocó los resultados arrobados por medio de los instrumentos, donde una vez recolectados fueron procesados por el programa SPSS, se realizaron las pruebas de hipótesis correspondientes y estas dieron positivo a su comprobación, concluyendo así que el nivel de relación entre el liderazgo



directivo con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Secundaria José Ignacio Miranda es estadísticamente significativa, por lo que el 60% y el 45% indicaron que el liderazgo directivo se da de forma frecuente junto al desempeño docente con logro destacado, respectivamente.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

A nivel global, diversos estudios han evidenciado que el liderazgo directivo escolar constituye uno de los factores determinantes en el desempeño docente y, por ende, en los resultados de aprendizaje estudiantil, entes como la UNESCO y la OCDE han señalado que las escuelas con liderazgos transformadores centrados en la mejora pedagógica, la cultura colaborativa y la toma de decisiones participativa obtienen altos compromisos, innovación y eficacia en sus equipos docentes, sin embargo, en muchos sistemas educativos, especialmente en ubicaciones con escasos recursos, persiste un modelo de dirección burocrático y administrativo, que prioriza el cumplimiento normativo por encima del acompañamiento pedagógico, lo que debilita el potencial de desarrollo profesional en el aula.

A nivel nacional, el Perú enfrenta desafíos significativos en la gestión educativa escolar. A pesar de los avances en marcos normativos como la Ley N° 29944 de la Carrera Pública Magisterial y las políticas de liderazgo escolar del Ministerio de Educación (en adelante MINEDU), la implementación del liderazgo directivo



transformador sigue siendo incipiente en muchas instituciones, particularmente en zonas rurales y altoandinas. Informes del propio MINEDU y del INEI revelan que una proporción considerable de directores no han recibido formación específica en gestión pedagógica o liderazgo educativo, lo que se traduce en estilos de gestión más administrativos que pedagógicos, afectando negativamente la motivación, la planificación didáctica y la reflexión crítica entre los docentes.

En el distrito de Juliaca, región de Puno, esta problemática se agrava por factores contextuales propios de la zona altoandina: altos índices de migración docente, brechas en conectividad y acceso a recursos formativos, y una diversidad cultural y lingüística que exige liderazgos sensibles y adaptativos, en la Institución Educativa (en adelante IE) Secundaria José Ignacio Miranda (en adelante INA 91), se observa una desconexión entre las funciones directivas y las necesidades reales del proceso enseñanza-aprendizaje, docentes manifiestan escaso acompañamiento pedagógico, falta de espacios de diálogo profesional y decisiones centralizadas que no consideran la voz del colectivo docente, esta situación pone en riesgo no solo la calidad del desempeño docente, sino también la permanencia, el compromiso y la innovación en las prácticas educativas.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. *Problema General*

¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo directivo con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Secundaria José Ignacio Miranda del distrito de Juliaca, 2024?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es el nivel de relación entre la dimensión gestión institucional con el desempeño de los docentes?
- ¿Cuál es el nivel de relación entre la dimensión gestión administrativa con el desempeño de los docentes?
- ¿Cuál es el nivel de relación entre la dimensión gestión pedagógica con el desempeño de los docentes?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Justificación Teórica

La gestión educativa contemporánea reconoce al liderazgo directivo como un factor clave en la configuración del clima institucional y en la promoción de prácticas pedagógicas efectivas, desde una perspectiva teórica, el rol del director no se limita a funciones administrativas, sino que trasciende hacia una dimensión pedagógica y transformadora, en la que su capacidad de orientación, motivación y toma de decisiones influye directamente en la dinámica del cuerpo docente. Corrientes como el liderazgo pedagógico sostienen que cuando la dirección escolar fomenta la participación, el trabajo colaborativo y el desarrollo profesional continuo, se generan condiciones favorables para elevar la calidad del desempeño docente. Esta investigación se enmarca en dichos aportes teóricos al explorar cómo las prácticas de dirección escolar inciden en la motivación, compromiso y eficacia profesional del profesorado, aportando al entendimiento de los mecanismos mediante los cuales la gestión institucional puede potenciar o limitar los resultados educativos. Al hacerlo, contribuye al fortalecimiento de modelos de liderazgo centrados en el mejoramiento



continuo, la equidad y la formación integral de los estudiantes.

1.3.2. Justificación Práctica

Desde una perspectiva práctica, los resultados de nuestro análisis darán a conocer información relevante en el manejo de las decisiones, la identificación de fortalezas y debilidades en el liderazgo directivo permitirá diseñar estrategias de intervención focalizadas, como programas de capacitación en liderazgo pedagógico o mecanismos de acompañamiento docente. Además, servirá como insumo para las políticas educativas locales, promoviendo la replicación de buenas prácticas en otras instituciones de la región de Puno. Finalmente, los docentes se verán beneficiados al contar con un ambiente laboral más propicio para su desarrollo profesional, lo que impactará positivamente en la educación y la clase educativa ofrecida a los estudiantes.

1.3.3. Justificación Metodológica

La investigación se realizará bajo el enfoque cuantitativo, siendo de tipo básica, siguiendo un diseño no experimental, correlacional - transversal, como instrumento se utilizará a la encuesta y al cuestionario de preguntas estructurado, ello será aplicados a los estudiantes de la IE materia de estudio, de lo cual se obtendrán datos que en posterior serán procesados por el programa SPSS teniendo así resultados los cuales servirán para arribar a resultados y conclusiones.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo General

Determinar el nivel de relación entre el liderazgo directivo con el desempeño

docente de los docentes de la Institución Educativa Secundaria José Ignacio Miranda del distrito de Juliaca, 2024.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de relación entre la dimensión gestión institucional con el desempeño de los docentes.
- Determinar el nivel de relación entre la dimensión gestión administrativa con el desempeño de los docentes.
- Determinar el nivel de relación entre la dimensión gestión pedagógica con el desempeño de los docentes.

1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

Nace la relevancia educativa e investigativa, dado que tanto el liderazgo directivo como el desempeño de los docentes de toda IE son importantes, dado que la primera está a cargo de los objetivos y metas, planeamiento institucional y proceso-progreso educativo en general, por otro lado, el desempeño docente es importante, por ello medirlo y calcularlo es relevante para obtener resultados, resultados que brindan información para visualizar puntos débiles como fuertes, así fortalecer y preparar mejor a los docentes en sus puntos débiles. En cuanto a la relevancia investigativa, es relevante asimismo por la aplicación e investigación en un campo de estudio real y en una geografía en concreto.

El alcance de esta investigación se da para todo el área educativa y pedagógica, abarcando y englobando a los docentes institucionales y a los directivos de IE a nivel nacional (Perú), así también, engloba su alcance a todo adheridos y profesionales de la educación en sus diversas áreas y especialidades.

1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Principalmente la coordinación y acceso de tiempo de los docentes, debido a su horario laboral y la reunión de los docentes en un mismo horario y lugar dentro de la IE.

Las delimitaciones son:

- **Delimitación espacial:** Fue dentro de la IE Secundaria INA 91 del distrito de Juliaca, de la provincia de San Román del departamento de Puno.
- **Delimitación temporal:** Se desarrolló durante los meses de Junio a Diciembre del año 2025.
- **Delimitación de contenidos:** El contenido fue delimitado a las variables de estudio: Liderazgo directivo y Desempeño Docente

1.7. HIPÓTESIS

1.7.1. Hipótesis General

El nivel de relación entre el liderazgo directivo con el desempeño docente de los docentes de la IE Secundaria INA 91 del distrito de Juliaca, 2024, es significativa.

1.7.2. Hipótesis Específicas

- El nivel de relación entre la dimensión gestión institucional con el desempeño de los docentes, es significativa.
- El nivel de relación entre la dimensión gestión administrativa con el desempeño de los docentes, es significativa.
- El nivel de relación entre la dimensión gestión pedagógica con el desempeño



de los docentes, es significativa.

1.8. VARIABLES E INDICADORES

1.6.1. *Conceptualización de Variables*

Variable Independiente: Liderazgo Directivo

Es un conjunto de habilidades y prácticas ejecutadas a través de la organización, organización que engloba personal institucional liderados por un líder que gestiona los recursos tanto muebles como humanos para lograr las metas y objetivos trazados institucionalmente con ética y valores (UPN, 2023).

Variable dependiente: Desempeño docente

Se refiere a la capacidad del profesor para planificar, implementar y evaluar procesos de enseñanza-aprendizaje de manera eficaz, integrando competencias pedagógicas, actitudes profesionales y resultados concretos en el desarrollo académico de sus estudiantes. (Boluarte y Merino, 2020).

1.6.2. Matriz de Operacionalización de Variables

Tabla 1.

Variables, Dimensiones y Subdimensiones

VARIABLES	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES
LIDERAZGO DIRECTIVO Variable Independiente	1. Teorías Evolutivas	1.1. Del Gran Hombre 1.2. De los Rasgos 1.3. Del Comportamiento 1.4. De la Contingencia 1.5. De la Influencia 1.6. De las Relaciones
	2. El Liderazgo Directivo en la Educación	
DESEMPEÑO DOCENTE Variable Dependiente	1. Factores	
	2. Causas y Consecuencias	
	3. Teorías relacionadas	3.1. Teoría Bifactorial de Herzberg: 3.2. Teoría del ajuste en el trabajo 3.3. Teoría de las necesidades de Maslow

Nota: Elaboración Propia



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Méndez (2022), en su estudio, examinó la influencia del L. ejercido por la dirección escolar sobre el desempeño del profesorado, identificando una interdependencia directa entre ambas dimensiones. Para ello, empleó un enfoque cuantitativo de corte transversal y no experimental, basado en un análisis sistemático de 79 publicaciones científicas indexadas, redactadas tanto en inglés como en español. Los hallazgos revelaron que, de manera consistente, existe una correlación positiva y estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo directivo y la eficacia en la labor docente, lo que sugiere que un liderazgo transformador, participativo o pedagógico según el contexto institucional puede potenciar la calidad del trabajo docente. Esta evidencia refuerza la necesidad de considerar el liderazgo escolar no solo como un factor administrativo, sino como un factor determinante en la construcción de sistemas educativos más eficaces y equitativos.

Ordoñez et al., (2019) abordaron, desde una perspectiva cualitativa, la relación



entre el LD y el DD, su investigación se fundamentó en el análisis crítico de las normativas educativas vigentes, utilizando como instrumento principal una guía de análisis documental diseñada para examinar los marcos legales e institucionales que rigen la gestión escolar, a través de este enfoque, los autores identificaron que el ordenamiento jurídico educativo del Ecuador reconoce la educación como un DF de las personas y, al mismo tiempo, como una responsabilidad indelegable del Estado. Esta doble dimensión normativa no solo refuerza el compromiso gubernamental con la equidad y la inclusión educativa, sino que también establece las bases para un liderazgo directivo orientado a la mejora continua, alineado con los objetivos estratégicos del sistema educativo nacional, en este marco, se concluye que las políticas educativas en el país promueven un modelo de gestión escolar que busca fortalecer la calidad pedagógica mediante un liderazgo comprometido con los principios de justicia social, participación y excelencia académica.

Martínez y Gil (2020) analizaron la incidencia de la satisfacción laboral directiva en el DD en instituciones de educación secundaria, el estudio se basó en el análisis de datos provenientes de la encuesta TALIS, impulsada por la OCDE, con la finalidad de examinar la relación entre estas variables en el ámbito directivo, los resultados indicaron que un mayor nivel de satisfacción entre los directivos asociado a prácticas de liderazgo participativo, inclusión de la comunidad educativa en la toma de decisiones, promoción de una cultura colaborativa y ejercicio de un liderazgo pedagógico se correlaciona positivamente con una mejora en el rendimiento del cuerpo docente.

Guevara (2020) analizó la percepción del Clima Organizacional (en adelante CO) y su influencia en la satisfacción laboral del personal en la institución La Dolorosa,



el estudio, de enfoque cuantitativo, empleó un diseño descriptivo-correlacional y recopiló datos mediante encuestas aplicadas a una muestra de 45 docentes, los resultados identificaron que los aspectos que requieren intervención prioritaria son la gestión de conflictos y los sistemas de reconocimiento e incentivos, en estas dimensiones, la percepción del personal mostró niveles considerablemente bajos de satisfacción (45,2% y 68,8% respectivamente), como se detalla en la sección de resultados del estudio original. El análisis concluyó que la institución carece tanto de protocolos establecidos para la mediación de conflictos como de políticas estructuradas de incentivos, como consecuencia, se recomienda la implementación de estrategias específicas orientadas a mejorar el CO, lo que potencialmente incrementaría la satisfacción del personal y optimizaría el desempeño institucional.

Correa et al. (2025) llevaron a cabo una investigación con el objetivo de examinar la influencia del liderazgo pedagógico de los directivos en el desempeño docente y, consecuentemente, en los resultados de los estudiantes, el estudio se enmarcó en un enfoque cuantitativo de tipo básico y utilizó un diseño descriptivo, se aplicó un instrumento tipo escala Likert a una muestra de 20 docentes, con el fin de recoger sus percepciones, los resultados demostraron que los directivos ejercen un liderazgo pedagógico sólido, caracterizado por la promoción de un ambiente colaborativo, la implementación de estrategias de liderazgo efectivas, la facilitación de capacitaciones continuas y la provisión de acompañamiento psicológico. Estas prácticas fueron valoradas positivamente por los docentes, quienes manifestaron sentirse motivados y respaldados en sus funciones, lo que a su vez se reflejó en una mejora progresiva de su práctica educativa y en el aprendizaje de los estudiantes.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Del Aguilar (2022), en el marco de su trabajo de maestría, buscó establecer la magnitud y la naturaleza de la asociación entre el L. ejercido por la dirección escolar y el desempeño del profesorado. Para ello, adoptó un enfoque cuantitativo de corte descriptivo, con un diseño no experimental de tipo correlacional y transversal. A partir del análisis estadístico de los datos recopilados, se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.768$, acompañado de un valor de $p = 0.001$, lo cual, al ser inferior al umbral de significancia convencional ($\alpha = 0.05$), evidencia una relación positiva, fuerte y estadísticamente significativa entre ambas variables. Este hallazgo sugiere que, a mayor calidad o efectividad en el liderazgo directivo, tiende a observarse un mejor desempeño por parte del personal docente, reforzando la idea de que la gestión escolar constituye un factor clave en la dinámica del proceso educativo.

Ramírez (2023) planteó como propósito central de su estudio analizar la relación existente entre el L. ejercido por la dirección escolar y el desempeño del profesorado. Para ello, adoptó un enfoque cuantitativo, la recolección de datos se realizó mediante dos instrumentos validados: una encuesta orientada a medir las prácticas de LD y otra enfocada en la autoevaluación del desempeño docente, los resultados del análisis estadístico evidenciaron una correlación positiva y significativa entre ambas variables ($r = 0,436$; $p = 0,001$), lo que indica que, en el contexto de dicha institución, un liderazgo más estructurado, participativo y orientado a la mejora pedagógica se asocia con niveles superiores de eficacia en la labor docente. Este hallazgo refuerza la idea de que la gestión escolar desempeña un rol estratégico en la configuración de entornos educativos propicios para la excelencia profesional del magisterio.

Según Gutierrez (2024), existe un vínculo importante entre el LD de perfil emprendedor y la gestión de entornos virtuales en estudiantes de doctorado, la investigación, de carácter cuantitativo y diseño correlacional, trabajó con una muestra de 50 individuos usando un instrumento validado estadísticamente, se concluyó que tanto los entornos sincrónicos como asincrónicos se relacionan positivamente con dicho liderazgo, promoviendo la conectividad siempre que el directivo mantenga una comunicación innovadora y constante, lo cual impulsa su gestión.

Porras (2023) realizó un estudio cuyo propósito fue examinar la relación entre el liderazgo ejercido por la dirección escolar y el desempeño laboral del profesorado, así como indagar la percepción docente sobre el clima de su IE, la investigación se sustentó en un enfoque cuantitativo, se tuvo como muestra 27 docentes, se les aplicó un cuestionario estructurado para la recolección de información, mediante el análisis estadístico no paramétrico de la correlación de Spearman, se obtuvo un coeficiente de $\rho = 0,603$, con un valor de $p = 0,001$, lo que evidencia una asociación positiva y estadísticamente significativa ($\alpha = 0,05$) entre las variables analizadas. Los hallazgos no solo respaldan la influencia del LD en el rendimiento docente, sino que también revelan que los participantes perciben el entorno institucional de manera moderadamente favorable, resaltando que los directivos predominan en un estilo democrático y participativo, caracterizado por la inclusión, la comunicación abierta y la toma de decisiones compartida.

Sotelo (2020) llevó a cabo un estudio con el objetivo de explorar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño académico del profesorado, la investigación se enmarcó en una metodología de tipo básica, con un diseño no experimental de corte correlacional y transversal, se trabajó con una muestra de 23

docentes, a quienes se les aplicaron encuestas previamente validadas como instrumento principal de recolección de datos. Los resultados del análisis estadístico arrojaron un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,370$ ($p = 0,003$), lo que evidencia una asociación positiva, directa y significativa entre ambas variables. Este hallazgo sugiere que, en el contexto estudiado, cerca del 37 % de la variabilidad en el desempeño académico docente puede explicarse por las características del CO percibido. En consecuencia, se refuerza la idea de que un entorno institucional favorable caracterizado por relaciones interpersonales armónicas, apoyo directivo, claridad de roles y sentido de pertenencia constituye un factor clave para potenciar la eficacia profesional del docente.

2.1.3. Antecedentes Locales

Choque (2019) exploró la relación entre el LD y el DD en instituciones educativas del entorno rural del altiplano peruano, el estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, lo que permitió observar la interacción entre ambas variables en su contexto natural, sin manipulación ni intervención externa, la muestra incluyó a 35 docentes y 21 directivos, seleccionados de manera intencionada por su rol activo en la comunidad educativa. Mediante la aplicación de instrumentos validados y el análisis estadístico correspondiente, el autor identificó una correlación positiva y estadísticamente significativa entre las prácticas de liderazgo implementadas por la dirección y los niveles de desempeño observados en el profesorado. Este hallazgo resalta que el liderazgo escolar trasciende su función administrativa para asumir un rol pedagógico y motivacional, influyendo directamente en la calidad de la enseñanza y en el compromiso profesional del docente. Si bien el estudio no estableció relaciones causales, aportó evidencia empírica sólida sobre la relevancia del liderazgo directivo

como condición facilitadora del desempeño docente en contextos rurales con recursos limitados.

Por su parte, Núñez (2024), en una investigación realizada en Juliaca, también se enfocó en analizar la vinculación entre el LD y el DD, esta vez en instituciones educativas urbanas y periurbanas de la región, el trabajo se enmarcó en un enfoque cuantitativo aplicado, con un diseño no experimental, correlacional y transversal, orientado a generar conocimiento útil para la toma de decisiones en el ámbito educativo local, la muestra estuvo conformada por 80 docentes en servicio, pertenecientes a los niveles de educación primaria y secundaria, a partir del procesamiento estadístico de los datos obtenidos mediante instrumentos con validez y confiabilidad previamente verificadas, se identificó una asociación significativa entre las variables ($p < 0,05$). No obstante, el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0,384$) indicó una relación de magnitud moderada a débil, lo que sugiere que, aunque el LD ejerce cierta influencia sobre el desempeño del profesorado, su impacto está mediado por otros factores contextuales como las condiciones laborales, el nivel de formación, el apoyo institucional, la carga administrativa o las dinámicas socioculturales propias del entorno altoandino. Este resultado invita a considerar modelos explicativos más complejos, en los que el liderazgo escolar interactúa con múltiples determinantes para configurar el desempeño docente en contextos específicos. Este hallazgo resalta la complejidad del fenómeno educativo en zonas como Juliaca, donde el liderazgo escolar, si bien es un elemento relevante, no actúa de forma aislada, sino en interacción con múltiples variables del ecosistema escolar y comunitario.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. *Liderazgo Directivo*

Medina (2022) es de suma relevancia en una gestión institucional, ya que es ejercida por medio de las capacidades de un director, quien tiene la función de impulsar y motivar la participación conjunta de toda la IE a fines de alcanzar objetivos y logros institucionales.

Siendo así que, el liderazgo directivo tiene una vinculación estrecha con la capacidad de motivación y mejora, estos relacionados a acciones y resultados de los estudiantes. Asimismo, el liderazgo directivo requiere una formación adecuada para que las personas a su mando colaboren y contribuyan con las metas acordadas, siendo así este modo de liderazgo una herramienta para el cambio institucional dentro de la educación (Acosta et al., 2020; como se citó en Núñez, 2024).

Así, para que haya también un liderazgo, debe de existir un líder; líder que debe de poseer de ciertas cualidades como la actitud, conductas inspiradoras e interrelación, cualidades que son denotadas mediante el riesgo, la valentía, la generosidad, la sabiduría, la convicción, la esperanza, la pasión, la motivación, la congruencia, la credibilidad, la integridad, la esperanza, la comunicación, la presencia, el convencimiento, la negociación y la capacidad para escuchar (Silíceo et al., 2001; como se citó en Reyes, 2012).

En cuanto a las instituciones educativas, MINEDU (2016; como se citó en Núñez, 2024) señala que un líder directivo es fundamental dado a sus responsabilidades que involucran al proceso y progreso educativo del estudiantado a su cargo. Esta situación no solo se da por parte de líder directivo sino también

involucra la participación activa de los demás miembros institucionales (profesores, director(es), estudiantes) y los padres interesados en la calidad de educación.

Por último, Moreno y De armas (2018) señalan que es un factor relevante y constante en el desarrollo de instituciones educativas, empero aún con amplia información se requiere del análisis, dado que para ejecutarse adecuadamente se requiere de un plan de implementación, plan de implementación que abarque la educación profesional de los docentes y directores, así estos adquieran herramientas que impulsen acompañadamente a los estudiantes, así desarrollando sus capacidades.

2.2.1.1. Teorías Evolutivas

En concordancia con Ore (2021), se tiene los siguientes:

- 1) **Del Gran Hombre:** Relacionado con la frase "*nacen no se hacen*", son aquellos líderes que tienen la capacidad de gobernar y dirigir grandes naciones tales como los gobernantes de las épocas antiguas (Roma, Egipto y Grecia), quienes poseyeron desde su nacimiento rasgos de líder.
- 2) **De los Rasgos:** Precedida de la teoría del gran hombre, relacionada únicamente de los rasgos característicos de los líderes, pudiendo ser estas características de personalidad o físicas, así:
- 3) **Del Comportamiento:** Relacionado con líderes eficaces dejando de lado la manera de comportamiento, dado que cualquiera puede proponerse ser líder, caracterizándose por alcanzar objetivos establecidos y relacionarse de manera interpersonal, este último generando respeto, camaradería y satisfacción mutua entre los involucrados. Además, esta teoría se

subdivide, teniendo así:

- a. Autocrático: Siendo el que hace visible su poder de decisiones por medio de castigos y estímulos con el fin de lograr los objetivos.
 - b. Democrático: Líder que comparte y delega responsabilidades para lograra los objetivos, además de lograr respeto mutuo.
 - c. “*Laissez – Faire*”: También conocido como líder pasivo – evasivo, deja libertad de decisiones y toma de acciones en la organización para lograr los objetivos, ello sin la participación del líder a menos que se les necesite.
- 4) De la Contingencia:** Relacionado a la eficacia, empero solo en situaciones en concreto, evolucionando así a dos finalidades:
- a. De Tareas: Donde el líder únicamente centra las acciones en el alcance de objetivos necesarios.
 - b. De Relaciones: Relacionado al fortalecimiento de relaciones laborales y personales, buscando el líder una situación de influencia.
- 5) De la Influencia:** Esta teoría prioriza únicamente cualidades, características y habilidades dejando de lado lo autoritario, donde el líder se caracteriza por ser carismático y por ende motivar e influenciar a sus subordinados a esforzarse más para obtener mejores resultados. Esta característica carismática se denota por la visión, inspiración, creatividad, impaciencia, comunicación, decisión, contundencia, oportunidad y egocentrismo.
- 6) De las Relaciones:** Siendo la teoría actual, la cual se subdivide en dos:
- a. Transaccional: Tiene un líder conocedor de necesidades de sus subordinados, además de brindar recompensas al lograrse el alcance

de objetivos, pero castigando o sancionando cuando no se alcanza los objetivos planeados.

- b. Transformacional: Tiene un líder que busca que los subordinados tengan características de líderes y así direcciones acciones, dejando de lado las recompensas y castigos, centrándose en comprometer a sus subordinados al alcance de objetivos.

2.2.1.2. El Liderazgo Directivo en la Educación

Un líder directivo debe de englobar tres tipos de liderazgo, donde este director a cargo debe de ser eficiente en su posición, debe de ser expresivo y aceptados éticamente, creándose un ambiente socio educativo adecuado. Así, engloba los liderazgos de profesional, emocional y pedagógico, priorizando la calidad de educación de los estudiantes por medio de acciones humanitarias (Reyes, 2012).

Así el liderazgo directivo en la educación recaída sobre un director institucional, este debe de desempeñar sus funciones y deberes, estos últimos impulsados por una visión, la capacidad del director, su proactividad y la transformación que puede brindar, dando como consecuencia una repercusión positiva o negativa en la institución, pudiendo señalar que entre mayor experiencia tenga un director mayor será su capacidad de liderazgo y gestión educativa (Alonzo et al., 2023).

Ore (2021) por su parte indica que el líder es el director, empero no es la única persona que puede o pueda ejercer ese cargo, dado que sus subordinados también pueden transformarse en líderes. Dado que las funciones, capacidades, aptitudes y competencias de un líder pueden ser aprendidas (Herrera, 2017; como se citó en Ore, 2021).

Núñez (2024) divide en tres dimensiones al liderazgo directivo dentro del área educativa, donde se tiene la:

- **Gestión:** Donde se centra únicamente en la administración eficaz en general, es decir de recursos, procesos y políticas institucionales, las cuales están alineadas con las metas educativas trazadas. Esta dimensión destaca por ser eficiente y eficaz en una gestión institucional educativa.
- **Orientación:** Centrado en el desarrollo, progreso y aprendizaje profesional del personal institucional educativo. También se centra en el apoyo orientativo de la práctica docente, impactando positivamente a la enseñanza pedagógica y el rendimiento estudiantil.
- **Ética:** La ética se centra en la responsabilidad, equidad y justicia de toda interacción dentro de la institución escolar, creándose así un entorno de respeto y confianza. El líder cumple el rol de ser una persona de valores e integridad, inspirando así la confianza a toda la institución.

2.2.2. Desempeño Docente

Ha sido abordado desde múltiples perspectivas teóricas y disciplinarias, generando un amplio espectro de interpretaciones, a pesar de su relevancia en el ámbito organizacional y educativo, hasta la fecha no se ha alcanzado un consenso en torno a una definición única y universalmente aceptada. No obstante, para facilitar su comprensión y uso operativo en la investigación, es posible agrupar las diversas conceptualizaciones en tres enfoques fundamentales: (a) la satisfacción entendida como una respuesta afectiva y cognitiva frente a la experiencia laboral; (b) la satisfacción concebida como el resultado de la congruencia entre las expectativas o necesidades del trabajador y lo que efectivamente percibe en su entorno laboral; y (c)

la satisfacción laboral interpretada como una actitud estable hacia el trabajo, configurada por creencias, emociones y tendencias conductuales (Guzmán et al., 2021).

Constituye un constructo ampliamente estudiado en el ámbito organizacional debido a su estrecha vinculación con la productividad, el compromiso y el logro de los objetivos institucionales, a lo largo del tiempo, diversos teóricos han propuesto enfoques para comprender su naturaleza, en el marco de esta investigación, se consideran especialmente relevantes dos perspectivas fundamentales (Boluarte y Merino, 2020).

Por un lado, Herzberg (1954, citado en Boluarte y Merino, 2020) plantea que la satisfacción en el trabajo se sustenta en una dualidad de factores: los higiénicos (condiciones externas, como el salario, políticas institucionales o el entorno laboral) y los motivacionales (aspectos intrínsecos, como el reconocimiento, el crecimiento personal o la responsabilidad), los cuales operan de manera independiente pero conjunta en la percepción del bienestar laboral.

Por otro lado, Robbins y Judge (2013) la definen como la actitud general que un individuo desarrolla hacia su actividad profesional; es decir, una valoración subjetiva que puede manifestarse en emociones, creencias y predisposiciones conductuales, desde esta perspectiva, un docente o trabajador satisfecho tiende a mostrar disposición, entusiasmo y lealtad hacia su rol, mientras que la insatisfacción se asocia con desmotivación, resistencia al cambio e incluso con mayor intención de rotación. En síntesis, la satisfacción laboral emerge como un fenómeno multidimensional, moldeado por la interacción entre condiciones organizacionales y necesidades personales, cuando la institución responde adecuadamente a estos

factores tanto materiales como simbólicos se genera un clima propicio para el desempeño óptimo; en caso contrario, se corre el riesgo de afectar no solo el bienestar del personal, sino también la eficacia y sostenibilidad del proyecto educativo u organizacional.

2.2.2.1. Factores

La satisfacción laboral en el ámbito educativo trasciende la mera conformidad con el empleo; se configura como un estado psicológico y emocional que emerge cuando las condiciones del entorno escolar responden a las necesidades personales, profesionales y sociales del docente, este constructo, de naturaleza multidimensional, se ve influenciado por factores tanto intrínsecos ligados a la esencia de la labor docente como extrínsecos asociados al contexto institucional y relacional en el que se desenvuelve (De Simone et al., 2020).

Desde una perspectiva intrínseca, Fareed y Jan (2020) señalan que aspectos como la autonomía pedagógica, la estabilidad en el cargo, las oportunidades de liderazgo dentro del aula o la coherencia entre la vocación y la práctica diaria son determinantes en la percepción de significado y compromiso del docente con su rol, estos elementos, al estar integrados en la propia actividad de enseñar, fortalecen la motivación interna, la creatividad y la perseverancia ante los desafíos del aula.

Por otro lado, los factores extrínsecos tal como lo destacan Zopiatís et., (2021) incluyen condiciones organizacionales como la remuneración justa, el apoyo directivo, la calidad de las relaciones interpersonales con colegas y directivos, la infraestructura disponible y la estabilidad laboral, en contextos educativos de zonas altoandinas o rurales, como el de Juliaca, estos elementos adquieren especial relevancia, ya que

su precariedad puede erosionar rápidamente el ánimo docente, aun en presencia de una fuerte vocación.

La interacción entre estos factores no solo define el grado de satisfacción del docente, sino que incide directamente en su desempeño profesional, un docente satisfecho tiende a planificar con mayor rigor, establecer vínculos empáticos con sus estudiantes, innovar en sus estrategias pedagógicas y participar activamente en la vida institucional, por el contrario, la insatisfacción laboral puede manifestarse en desmotivación, ausentismo, resistencia al cambio o un enfoque meramente burocrático de la enseñanza, lo que repercute negativamente en la calidad del aprendizaje (Wan et. al 2013).

En este sentido, la satisfacción laboral no debe entenderse como un resultado aislado, sino como un pilar fundamental del desempeño docente efectivo, especialmente en contextos donde los recursos son limitados y el rol educativo trasciende lo académico para convertirse en un eje de desarrollo comunitario.

2.2.2.2. Causas y Consecuencias

Para Vásquez (2017) la satisfacción laboral de un individuo no surge de forma aislada, sino que está profundamente mediada por un conjunto de factores contextuales y psicosociales que configuran su experiencia en el entorno de trabajo, entre estos, destacan especialmente el CO, la motivación y la calidad de vida, dimensiones que actúan simultáneamente como causas y consecuencias del bienestar profesional, en el caso del personal docente, su percepción sobre estas variables influye no solo en su compromiso personal, sino también en la calidad de su desempeño pedagógico y su permanencia en la institución.



En primer lugar, el CO entendido como el conjunto de percepciones compartidas sobre las prácticas, relaciones y valores institucionales ejerce una influencia decisiva en la satisfacción del docente. Teck y Waheed, (2011) subrayan que elementos como la comunicación efectiva, la oportunidad de autorrealización, el sentido de pertenencia, el liderazgo cercano y las condiciones del entorno laboral son determinantes en la valoración que los colaboradores hacen de su trabajo, esta idea se refuerza con los hallazgos de Salazar y Ospina (2020), quienes afirman que un clima institucional positivo no solo potencia el desarrollo organizacional, sino que también fortalece la motivación, el rendimiento y la estabilidad del equipo educativo, generando un círculo virtuoso de bienestar y eficacia.

En segundo lugar, la motivación constituye un motor esencial del comportamiento profesional, más allá de un impulso momentáneo, se trata de un proceso psicológico continuo que orienta el esfuerzo hacia la satisfacción de necesidades tanto materiales como simbólicas. Sanjeev y Surya, (2020) explican que, si bien la motivación impulsa la acción para alcanzar metas (como el reconocimiento, el crecimiento o la estabilidad), la satisfacción laboral emerge como la valoración positiva posterior a la consecución de esas metas, en el aula, un docente motivado tiende a innovar, vincularse con sus estudiantes y persistir ante los desafíos; su satisfacción, a su vez, refuerza ese compromiso, creando un bucle de mejora continua en su práctica educativa.

Finalmente, la calidad de vida entendida como el equilibrio entre las condiciones laborales, el bienestar personal y las posibilidades de desarrollo familiar es un pilar fundamental de la satisfacción en el trabajo, se señala que cuando las instituciones garantizan estabilidad laboral, equidad en el trato, acceso a beneficios y

oportunidades de progreso, no solo mejoran las condiciones del docente, sino también su percepción global de bienestar, en contextos como el de Juliaca, donde factores socioeconómicos y geográficos pueden limitar el acceso a servicios básicos o alternativas laborales, el rol de la escuela como espacio de estabilidad y dignidad adquiere una relevancia aún mayor (Medina et al., 2019).

En conjunto, estas tres dimensiones CO, motivación y calidad de vida conforman un ecosistema que define la experiencia laboral del docente. Su adecuada articulación no solo eleva los niveles de satisfacción, sino que se traduce directamente en un desempeño más comprometido, reflexivo y efectivo, elementos esenciales para la transformación educativa en contextos desafiantes, ignorar su influencia equivale a subestimar uno de los pilares más sólidos de la calidad educativa: el bienestar del docente (Mathieu y Babiak, 2020).

2.2.2.3. Teorías Relacionadas

- 1) **Teoría Bifactorial de Herzberg: una perspectiva dual sobre la motivación laboral:** Propone una visión no lineal de la motivación en el entorno laboral, al distinguir claramente entre los factores que generan satisfacción y aquellos que provocan insatisfacción, contrariamente a lo que se suele asumir, Herzberg sostiene que estos dos estados no son extremos opuestos de un mismo continuo, sino dimensiones independientes, gobernadas por conjuntos distintos de variables (Prasad y Karumuri, 2018). Según esta teoría, la satisfacción laboral surge principalmente de factores intrínsecos al trabajo, denominados motivadores, que están vinculados al contenido mismo de la labor y al sentido de realización personal que esta ofrece, estos incluyen:

- a. Progreso profesional: percepción de oportunidades reales de crecimiento y desarrollo dentro de la institución.
- b. Utilización de competencias: posibilidad de aplicar conocimientos, habilidades y talentos en la ejecución de las tareas.
- c. Reconocimiento: valoración explícita por el desempeño, ya sea mediante elogios, promociones o visibilidad institucional.
- d. Responsabilidad: asignación de tareas que impliquen autonomía y confianza en la toma de decisiones.
- e. Participación en la toma de decisiones: consideración de las ideas y sugerencias del trabajador en la mejora de procesos.
- f. Autonomía en los métodos de trabajo: libertad para diseñar estrategias propias en la ejecución de sus funciones.

Por otro lado, según Costata y Madela, (2021) la insatisfacción no se origina por la ausencia de estos motivadores, sino por deficiencias en los llamados factores de higiene o extrínsecos, que, aunque no generan satisfacción por sí mismos cuando están presentes, sí provocan malestar si son inadecuados, estos factores están relacionados con el contexto en el que se realiza el trabajo y comprenden: a) **Relaciones interpersonales:** calidad de la convivencia entre colegas, directivos y personal administrativo; b) **Condiciones físicas del entorno laboral:** infraestructura, ventilación, iluminación, seguridad y carga de trabajo percibida; c) **Supervisión:** estilo y calidad del liderazgo inmediato; es decir,

la forma en que los jefes orientan, apoyan o controlan. d) **Relación con compañeros:** grado de cooperación, respeto y apoyo mutuo entre pares en el ámbito laboral.

Es crucial destacar que, según Herzberg, mejorar los factores de higiene solo evita la insatisfacción, pero no garantiza motivación ni satisfacción plena, solo los factores intrínsecos ligados al significado, el crecimiento y el reconocimiento tienen el poder de impulsar un compromiso auténtico y un desempeño sobresaliente (Holmberg y Caro, 2021).

En el contexto educativo, esta teoría resulta especialmente pertinente: un docente puede no quejarse de su salario o infraestructura (factores higiénicos), pero si no tiene voz en las decisiones pedagógicas, no recibe retroalimentación positiva o no ve oportunidades de desarrollo profesional, es probable que su motivación y desempeño se vean mermados, aun en ausencia de insatisfacción explícita, por ello, comprender esta dualidad permite diseñar políticas escolares que no solo corrijan lo negativo, sino que activen lo positivo desde el núcleo de la práctica docente (Holmberg y Caro, 2021).

- 2) **Teoría del ajuste en el trabajo:** Esta perspectiva teórica sostiene que la satisfacción laboral se incrementa significativamente cuando existe una congruencia entre los recursos, beneficios y oportunidades que ofrece la institución y los valores, expectativas y necesidades personales del trabajador, en otras palabras, el bienestar percibido no depende únicamente de las condiciones objetivas del empleo, sino de la medida en que estas resuenan con los propósitos individuales del colaborador

(Grijalva et al., 2020).

Brayer y Marcinowicz (2018) la satisfacción mutua tanto del empleado como del empleador se fortalece cuando hay coherencia entre las capacidades del trabajador y las exigencias del cargo que desempeña, cuando un docente, por ejemplo, cuenta con las competencias requeridas para su rol y, al mismo tiempo, la institución le brinda condiciones que valoran su perfil profesional como autonomía, reconocimiento o apoyo pedagógico, se genera un equilibrio que favorece tanto su desempeño como su percepción de realización personal, este enfoque trasciende una visión transaccional del trabajo (mera relación salario–esfuerzo) y enfatiza la importancia del alineamiento persona–rol–organización como fundamento del compromiso y la eficacia laboral, especialmente en contextos donde la vocación y la identidad profesional como en la docencia juegan un papel central.

3) Teoría de las necesidades de Maslow: Constituye un referente fundamental en la psicología motivacional, esta teoría plantea que la conducta humana está guiada por un sistema jerárquico de cinco niveles de necesidades, organizados en forma de pirámide, el estudioso el individuo solo busca satisfacer necesidades de orden superior una vez que las de nivel inferior han sido razonablemente cubiertas (Ahmed et. al, 2021).

Comprenden aspectos esenciales para la supervivencia, como la alimentación, el sueño, la vivienda y el mantenimiento de las condiciones mínimas de bienestar físico. Por encima de este nivel se ubican las necesidades de seguridad, vinculadas a la búsqueda de estabilidad,

protección contra riesgos, garantía de salud, integridad personal y continuidad en el empleo, el tercer escalón corresponde a las necesidades de afiliación o pertenencia, orientadas a la formación de vínculos afectivos, la cooperación, la amistad y la integración en grupos sociales relevantes como el equipo laboral, elementos fundamentales para el sentido de identidad y conexión interpersonal (Ahmed et al., 2021).

En el cuarto escalón se encuentran las necesidades de estima, tanto interna (autoconfianza, competencia, logro) como externa (reconocimiento, respeto, estatus). Finalmente, en la cúspide de la pirámide radica la autorrealización, entendida como la plena expresión del potencial personal, la creatividad, la autonomía, la búsqueda de sentido y la oportunidad de trascender mediante el trabajo (Van et. al, 2020).

Esta teoría resulta especialmente pertinente en el ámbito laboral, ya que permite comprender cómo la satisfacción en el empleo no se limita a aspectos materiales, sino que depende de la organización para responder a necesidades humanas progresivamente más complejas. En el caso del docente, por ejemplo, un salario digno (seguridad) y un buen clima escolar (pertenencia) son condiciones necesarias, pero insuficientes si no se acompañan de reconocimiento profesional (estima) y oportunidades para innovar, liderar o desarrollar su vocación (autorrealización) (Van et. al, 2020).

En conjunto, las teorías que explican la satisfacción laboral ofrecen enfoques complementarios, mientras que la T. Bifactorial de Herzberg distingue entre factores motivadores e higiénicos, la Teoría del Ajuste

Persona-Organización enfatiza la congruencia entre lo que el trabajador espera y lo que la institución ofrece. Por su parte, la Teoría de Maslow aporta una visión integral del ser humano, recordando que la satisfacción laboral plena solo es posible cuando el entorno de trabajo permite trascender la mera supervivencia y avanzar hacia la realización personal. Estas perspectivas, tomadas en conjunto, enriquecen el análisis de la satisfacción laboral como un fenómeno multidimensional, especialmente relevante en profesiones con fuerte carga vocacional, como la docencia (Holmberg y Caro, 2021).

2.3. MARCO CONCEPTUAL

- ❖ **Liderazgo:** Capacidad de una persona para influir, orientar y movilizar a individuos.
- ❖ **Liderazgo Coercitivo:** Caracterizado por la toma de decisiones unilateral y la exigencia de obediencia inmediata, fundamentado en la autoridad jerárquica más que en el consenso o la colaboración.
- ❖ **Liderazgo Directivo:** Enfoque de gestión en el ámbito educativo en el que el director o líder escolar asume un rol proactivo para guiar la visión institucional, fomentar la mejora pedagógica y coordinar los esfuerzos del colectivo docente hacia objetivos comunes.
- ❖ **Liderazgo Benevolente:** Modalidad de liderazgo centrada en el bienestar del equipo, donde el líder actúa con empatía, apoyo emocional y reconocimiento, generando un clima de confianza y lealtad, aunque mantiene la toma final de decisiones.
- ❖ **Liderazgo Consultivo:** Estilo en el que el líder busca activamente la opinión



de sus colaboradores antes de tomar decisiones, valorando sus perspectivas, aunque conserva la responsabilidad última de definir el rumbo a seguir.

- ❖ **Liderazgo Participativo:** Enfoque colaborativo en el que las decisiones se construyen colectivamente, promoviendo la inclusión, la corresponsabilidad y la autonomía del equipo en la resolución de problemas y la planificación institucional.
- ❖ **Satisfacción:** Estado emocional positivo que experimenta una persona cuando sus expectativas, necesidades o deseos son cumplidos en un determinado ámbito de su vida.
- ❖ **Satisfacción Laboral:** Grado de bienestar y conformidad que un trabajador experimenta en relación con su entorno laboral, sus funciones, sus condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales en el ámbito profesional.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Cuantitativo, es un enfoque sistemático que busca explicar, predecir o describir fenómenos mediante la recolección, análisis y tratamiento estadístico de datos numéricos. Se fundamenta en la medición objetiva de variables, la comprobación empírica de hipótesis y la aplicación de métodos estandarizados que permiten generalizar resultados a contextos más amplios, siempre bajo los principios de replicabilidad, control y rigor metodológico (Vizcaíno et al., 2023).

3.2. MÉTODO APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN

El enfoque hipotético-deductivo es un modelo metodológico en el que, a partir de una teoría existente o de observaciones empíricas, se formulan hipótesis explicativas que son sometidas a contrastación sistemática mediante la recolección de datos (Vizcaíno et al., 2023).

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Se seleccionó la investigación fundamental o pura cuyo propósito principal es contribuir al desarrollo del conocimiento científico y teórico, sin necesariamente orientarse a aplicaciones inmediatas, este enfoque busca profundizar en la comprensión de fenómenos específicos, generando nuevas perspectivas, principios o modelos que enriquezcan el corpus disciplinar en el área de estudio (Vizcaíno et al., 2023).

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel correlacional es un tipo de diseño de investigación que busca identificar y cuantificar la relación o asociación entre 2 o más variables, sin manipularlas ni establecer relaciones causales directas, su propósito principal es determinar el grado, la dirección y la significancia estadística de la vinculación entre los fenómenos estudiados, a partir del análisis de datos recogidos en un mismo momento o contexto (Ñaupas, 2018).

3.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño no experimental es un enfoque metodológico en el que las variables se observan y analizan en su entorno natural, sin intervención, manipulación ni control por parte del investigador, con el fin de describir, explorar o relacionar fenómenos tal como ocurren espontáneamente (Ñaupas, 2018).



3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.6.1. Población

58 docentes de educación secundaria del 1er al 5to año de la IE INA 91 de la ciudad de Juliaca.

3.6.2. Muestra

20 docentes de educación secundaria del primero al quinto año de la IE INA 91.

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.7.1. Técnicas

La técnica utilizada fue la encuesta.

3.7.2. Instrumentos

En cuanto al instrumento, se aplicó dos cuestionarios de preguntas, una para cada una de las variables "ANEXO 02"

3.8. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

3.8.1. Validación

Se solicitó la evaluación de 3 expertos con formación doctoral, quienes analizaron su pertinencia y rigor metodológico. Las observaciones y recomendaciones emitidas fueron incorporadas, y el instrumento fue considerado válido para su aplicación, tal como se detalla en el Anexo 03.



3.8.2. Confiabilidad

Se aseguró mediante la revisión y evaluación realizada por tres expertos calificados, cuyo dictamen favorable confirmó la idoneidad del instrumento para su utilización en la recolección de datos del estudio.

3.9. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS RECOLECTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

El análisis de la recolección de datos cuantitativos se refiere al proceso sistemático y estandarizado mediante el cual se obtienen mediciones numéricas de las variables bajo estudio, utilizando instrumentos validados y procedimientos controlados, este enfoque busca garantizar la objetividad, el valor y la relevancia de la información recabada, a fin de que pueda ser procesada estadísticamente y contribuir a la contrastación de hipótesis o la descripción de fenómenos de manera rigurosa y replicable.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

4.1.1. Del Objetivo General

Tabla 2.

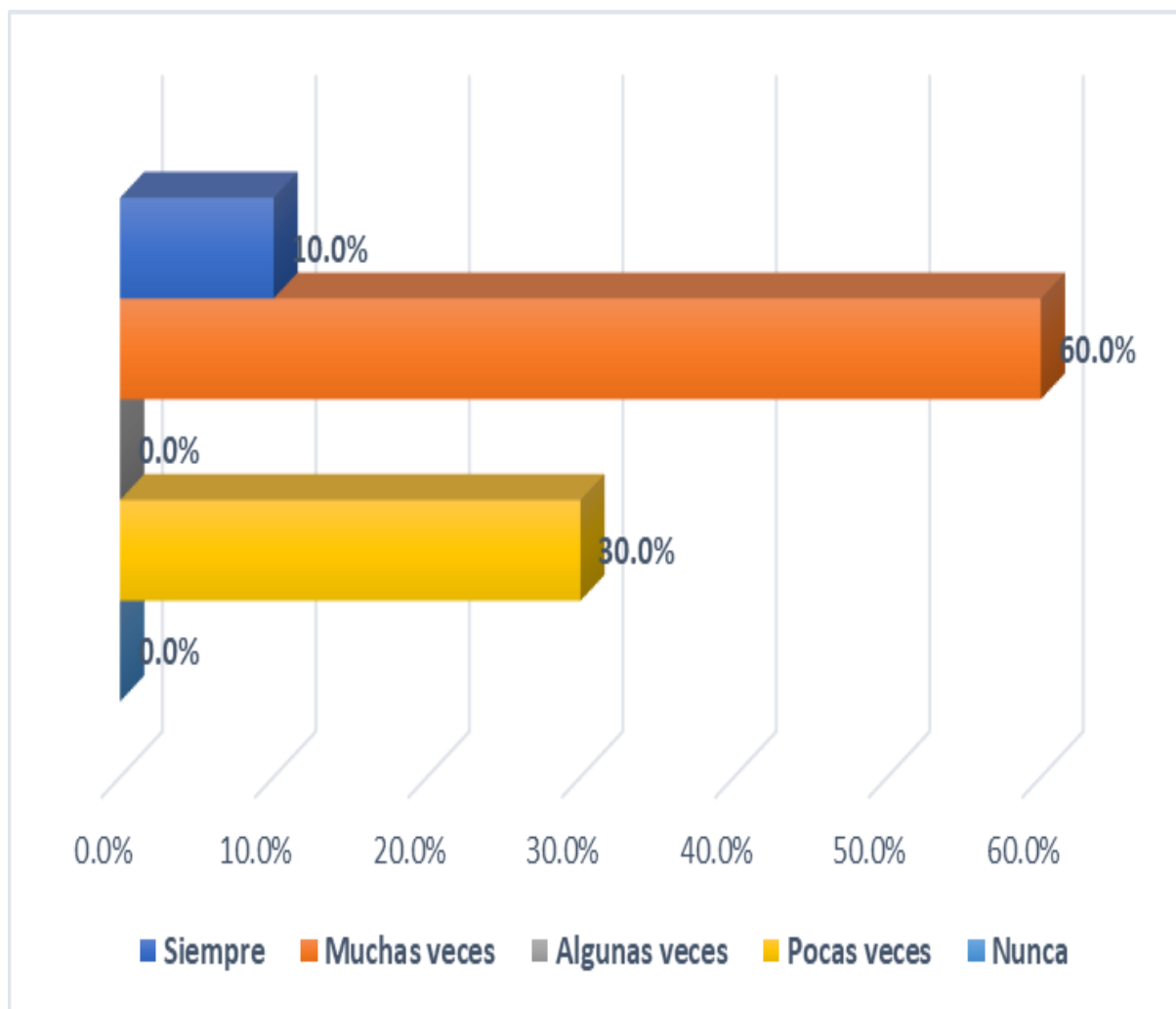
Tabla Descriptiva del Liderazgo Directivo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	10.0
Muchas veces	12	60.0
Algunas veces	0	0.0
Pocas veces	6	30.0
Nunca	0	0.0
Total	16	100%

Nota: Elaboración propia en base al instrumento.

Figura 1.

Gráfica Descriptiva del Liderazgo Directivo



Nota: Elaborado en base a la tabla 2.



INTERPRETACIÓN

En la tabla 2 y figura 1 se observa que, del total de encuestados, es decir 20 docentes de la IE INA 91; 2 indicaron que el LD se da siempre, constituyendo así el 10.0%; 12 indicaron que el liderazgo directivo se da muchas veces, constituyendo así el 60.0%; 6 indicaron que el liderazgo directivo se da pocas veces, constituyendo así el 30.0%; mientras que, ningún docente indicó que el LD se da algunas veces ni nunca se dio.

Concluyendo así, el 60.0% (12 docentes de la IE INA 91) del total indicaron que: el liderazgo directivo se evidencia de forma continua en la IE.

Tabla 3.

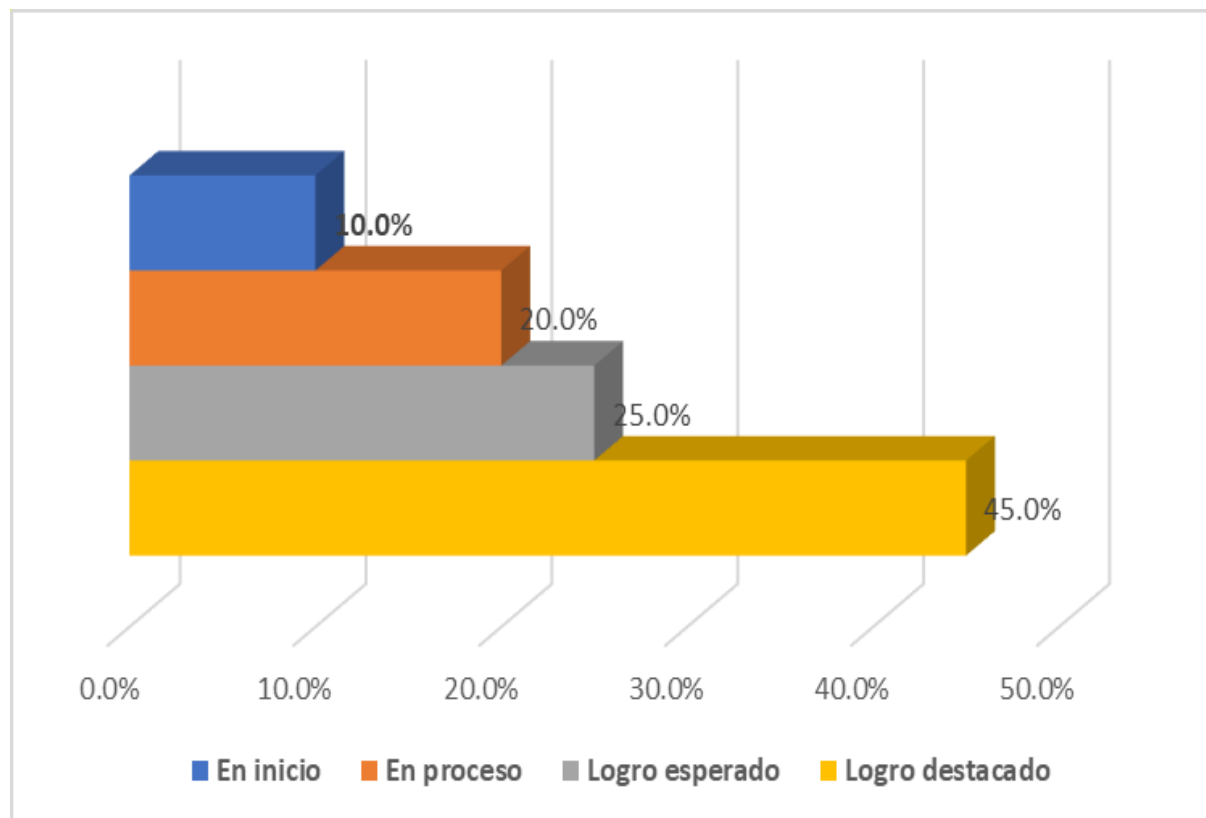
Tabla Descriptiva del Desempeño Docente

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En inicio	2	10.0
En proceso	4	20.0
Logro esperado	5	25.0
Logro destacado	9	45.0
Total	20	100%

Nota: Elaboración propia en base al instrumento.

Figura 2.

Gráfica Descriptiva del Desempeño Docente



Nota: Elaborado en base a la tabla 3.



INTERPRETACIÓN

En la tabla 3 y figura 2 se observa que, del total de encuestados, es decir 20 docentes de la IE INA 91; 2 indicaron un desempeño docente en inicio, constituyendo así el 10.0%; 4 indicaron un desempeño docente en proceso, constituyendo así el 20.0%; 5 indicaron un desempeño docente de logro esperado, constituyendo así el 25.0%; mientras que, 9 indicaron un desempeño docente de logro destacado, constituyendo así el 45.0%.

Concluyendo así, el 45.0% (9 docentes de la IE INA 91) del total indicaron que: el desempeño docente en la IE es de logro destacado.

4.1.2. Del Objetivo Específico 1

Tabla 4.

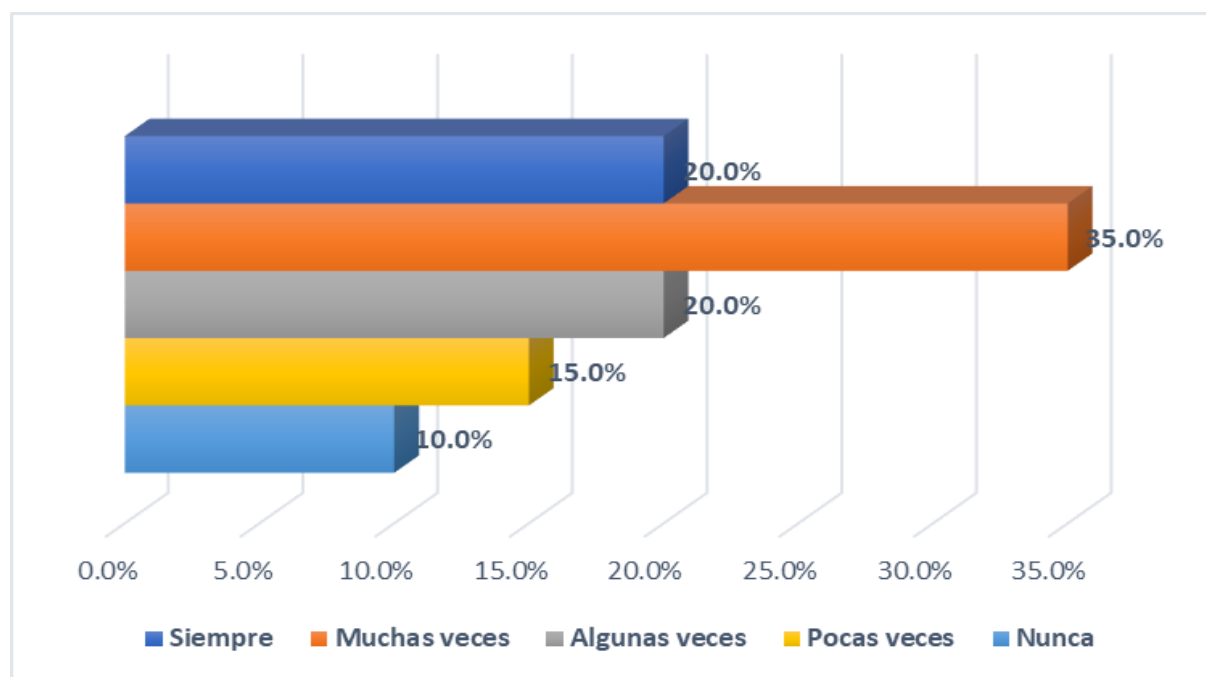
Tabla Descriptiva de la Dimensión Gestión Institucional

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	20.0
Muchas veces	7	35.0
Algunas veces	4	20.0
Pocas veces	3	15.0
Nunca	2	10.0
Total	16	100%

Nota: Elaboración propia en base al instrumento.

Figura 3.

Gráfica Descriptiva de la Dimensión Gestión Institucional



Nota: Elaborado en base a la tabla 4.



INTERPRETACIÓN

En la tabla 4 y figura 3 se observa que, del total de encuestados, es decir 20 docentes de la IE INA 91; 4 indicaron que la dimensión GI se da siempre, constituyendo así el 20.0%; 7 indicaron que la dimensión GI se da muchas veces, constituyendo así el 35.0%; 4 indicaron que la dimensión gestión institucional se da algunas veces, constituyendo así el 20.0%; 3 indicaron que la dimensión gestión institucional se da pocas veces, constituyendo así el 15.0%; mientras que, 2 indicaron que la dimensión GI nunca se da, constituyendo así el 10.0%.

Concluyendo así, el 35.0% (7 docentes de la IE INA 91) del total indicaron que: la dimensión GI del LD se evidencia frecuentemente en la IE.

4.1.3. Del Objetivo Específico 2

Tabla 5.

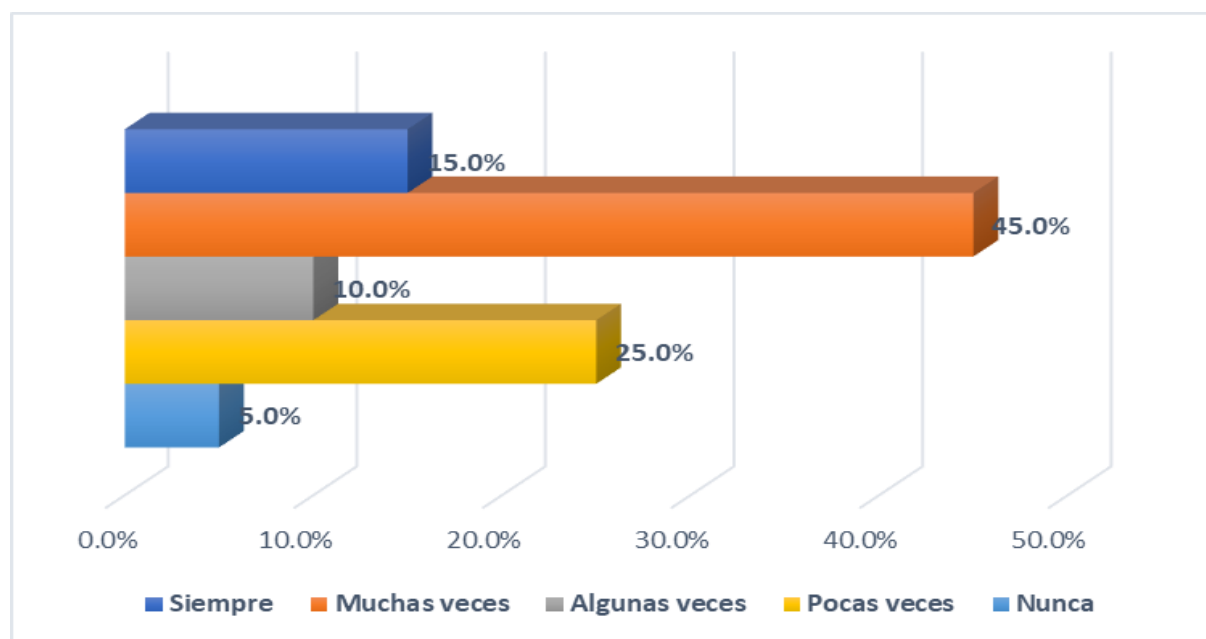
Tabla Descriptiva de la Dimensión Gestión Administrativa

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	15.0
Muchas veces	9	45.0
Algunas veces	2	10.0
Pocas veces	5	25.0
Nunca	1	5.0
Total	16	100%

Nota: Elaboración propia en base al instrumento.

Figura 4.

Gráfica Descriptiva de la Dimensión Gestión Administrativa



Nota: Elaborado en base a la tabla 5.



INTERPRETACIÓN

En la tabla 5 y figura 4 se observa que, del total de encuestados, es decir 20 docentes de la IE INA 91; 3 indicaron que la dimensión GA se da siempre, constituyendo así el 15.0%; 9 indicaron que la dimensión GA se da muchas veces, constituyendo así el 45.0%; 2 indicaron que la dimensión GA se da algunas veces, constituyendo así el 10.0%; 5 indicaron que la dimensión GA se da pocas veces, constituyendo así el 25.0%; mientras que, 1 indicó que la dimensión GA nunca se da, constituyendo así el 5.0%.

Concluyendo así, el 45.0% (9 docentes de la IE INA 91) del total indicaron que: la dimensión GA del LD se da muchas veces en la IE.

4.1.4. Del Objetivo Específico 3

Tabla 6.

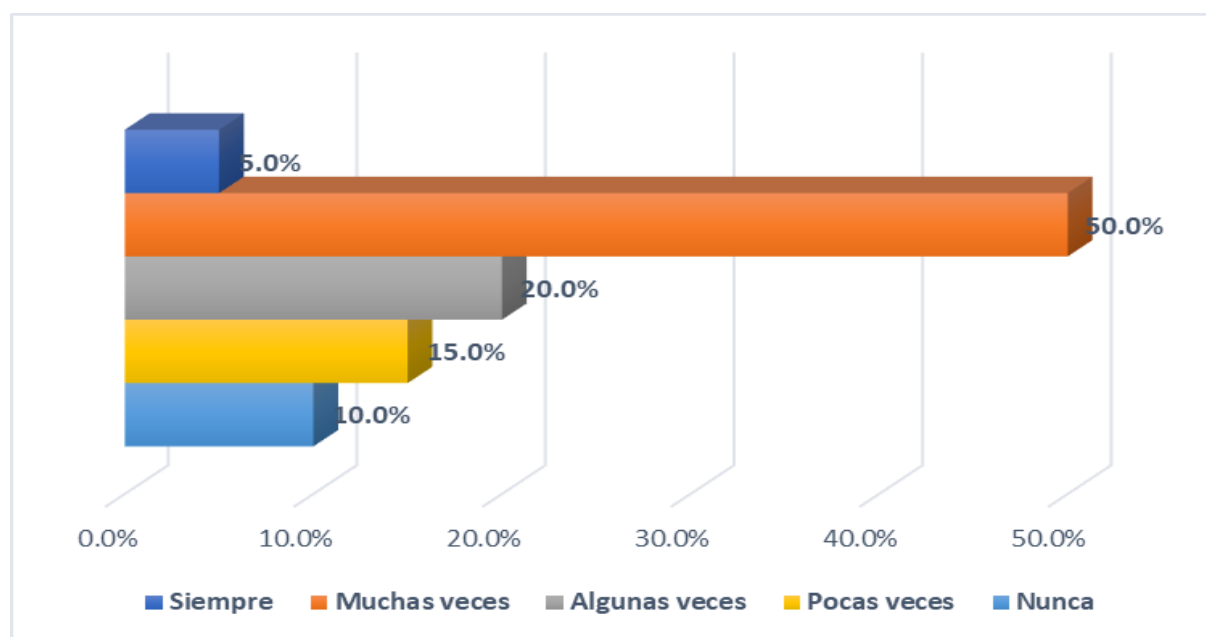
Tabla Descriptiva de la Dimensión Pedagógica

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	5.0
Muchas veces	10	50.0
Algunas veces	4	20.0
Pocas veces	3	15.0
Nunca	2	10.0
Total	20	100%

Nota: Elaboración propia en base al instrumento.

Figura 5.

Gráfica Descriptiva de la Dimensión Pedagógica



Nota: Elaborado en base a la tabla 6.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 6 y figura 5 se observa que, del total de encuestados, es decir 20 docentes de la IE INA 91; 1 indicó que la dimensión GP se da siempre, constituyendo así el 5.0%; 10 indicaron que la dimensión GP se da muchas veces, constituyendo así el 50.0%; 4 indicaron que la dimensión GP se da algunas veces, constituyendo así el 20.0%; 3 indicaron que la dimensión GP se da pocas veces, constituyendo así el 15.0%; mientras que, 2 indicaron que la dimensión GP nunca se da, constituyendo así el 10.0%.

Concluyendo así, el 50.0% (10 docentes de la IE INA 91) del total indicaron que: la dimensión GP del LD se da muchas veces en la IE.

4.1.5. Contrastación de la Hipótesis General

Hipótesis Nula (en adelante H_0): El nivel de relación entre el liderazgo directivo con el desempeño docente de los docentes de la IE Secundaria INA 91 del distrito de Juliaca, 2024, no es significativa.

Hipótesis Alternativa (en adelante H_a): El nivel de relación entre el liderazgo directivo con el desempeño docente de los docentes de la IE Secundaria INA 91 del distrito de Juliaca, 2024, si es significativa.

Tabla 7.

Prueba de Correlación de Pearson de la Hipótesis General

		Liderazgo Directivo	Desempeño Docente
Liderazgo Directivo	Coeficiente de Pearson	1	0.882
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	20	20
Desempeño Docente	Coeficiente de Pearson	0.882	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	20	20

Nota: Elaborado por medio del programa SPSS.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 7 se observa los siguientes valores, el valor $r=0.885$ y un p -valor $=0.000$, este último siendo menor a 0.05, demostrándose así una relación positivamente muy fuerte y estadísticamente significativa.

Concluyendo así, el rechazo de la H_0 y aceptando la H_a , confirmándose así que: “El nivel de relación entre el liderazgo directivo con el desempeño docente de los docentes de la IE Secundaria INA 91 del distrito de Juliaca, 2024, si es significativa”; además que entre mayor sea el liderazgo directivo mayor será el desempeño docente.

4.1.6. Contrastación de la Hipótesis Específica 1

H_0 : El nivel de relación entre la dimensión gestión institucional con el desempeño de los docentes, no es significativa.

H_a : El nivel de relación entre la dimensión gestión institucional con el desempeño de los docentes, si es significativa.

Tabla 8.

Prueba de Correlación de Pearson de la Hipótesis Específica 1

		Dimensión Gestión Institucional	Desempeño Docente
Dimensión Gestión Institucional	Coeficiente de Pearson	1	0.772
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	20	20
Desempeño Docente	Coeficiente de Pearson	0.772	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	20	20

Nota: Elaborado por medio del programa SPSS.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 8 se observa los siguientes valores, el valor $r=0.772$ y un p -valor=0.000, este último siendo menor a 0.05, demostrándose así una relación positivamente fuerte y estadísticamente significativa.

Concluyendo así, el rechazo de la H_0 y aceptando la H_a , confirmándose así que: *"El nivel de relación entre la dimensión gestión institucional con el desempeño de los docentes, si es significativa"*; además que entre mayor sea la gestión institucional del LD mayor será el desempeño docente.

4.1.7. Contrastación de la Hipótesis Específica 2

H_0 : El nivel de relación entre la dimensión gestión administrativa con el desempeño de los docentes, no es significativa.

H_a : El nivel de relación entre la dimensión gestión administrativa con el desempeño de los docentes, si es significativa.

Tabla 9.

Prueba de Correlación de Pearson de la Hipótesis Específico 2

		Dimensión Gestión Administrativa	Desempeño Docente
Dimensión Gestión Administrativa	Coeficiente de Pearson	1	0.785
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	20	20
Desempeño Docente	Coeficiente de Pearson	0.785	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	20	20

Nota: Elaborado por medio del programa SPSS.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 9 se observa los siguientes valores, el valor $r=0.785$ y un p -valor $=0.000$, este último siendo menor a 0.05, demostrándose así una relación positivamente fuerte y estadísticamente significativa.

Concluyendo así, el rechazo de la H_0 y aceptando la H_a , confirmándose así que: “El nivel de relación entre la dimensión gestión administrativa con el desempeño de los docentes, si es significativa”; además que entre mayor sea la gestión administrativa del LD mayor será el DD.

4.1.8. Contrastación de la Hipótesis Específica 3

Ho: El nivel de relación entre la dimensión gestión pedagógica con el desempeño de los docentes, no es significativa.

Ha: El nivel de relación entre la dimensión gestión pedagógica con el desempeño de los docentes, si es significativa.

Tabla 10.

Prueba de Correlación de Pearson de la Hipótesis Específica 3

		Dimensión Gestión Pedagógica	Desempeño Docente
Dimensión Gestión Pedagógica	Coeficiente de Pearson	1	0.572
	Sig. (bilateral)		0.008
	N	20	20
Desempeño Docente	Coeficiente de Pearson	0.572	1
	Sig. (bilateral)	0.008	
	N	20	20

Nota: Elaborado por medio del programa SPSS.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 10 se observa los siguientes valores, el valor $r=0.572$ y un p -valor $=0.008$, este último siendo menor a 0.05, demostrándose así una relación positivamente moderada y estadísticamente significativa.

Concluyendo así, el rechazo de la H_0 y aceptando la H_a , confirmándose así que: *"El nivel de relación entre la dimensión gestión pedagógica con el desempeño de los docentes, si es significativa"*; asimismo, aunque la relación sea moderada, pero positiva, esta relación se mantiene estadísticamente significativa.

4.2. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En relación con el objetivo general, los hallazgos evidenciaron una estrecha vinculación entre el LD y el DD, destacándose que un liderazgo efectivo, orientado a la colaboración, la visión compartida y el apoyo pedagógico, se asocia significativamente con niveles superiores de rendimiento en el aula y con logros profesionales destacados por parte del profesorado, estos resultados coinciden con los hallazgos reportados por Del Aguilar (2022), quien señaló que la relación entre

ambas variables no solo es estadísticamente significativa, sino también sustantiva: el modo en que se ejerce la dirección escolar influye directamente en la motivación, la eficacia y los resultados alcanzados por los docentes, posicionándolos como agentes clave en la mejora de la calidad educativa. Esta convergencia de evidencias refuerza la idea de que el liderazgo directivo no es un factor aislado, sino un pilar fundamental en la configuración de entornos escolares que promueven la excelencia docente.

Con respecto al objetivo específico 1, se encontró que existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión de GI y el DD, este hallazgo sugiere que las decisiones estratégicas, la organización de recursos, la claridad en los procesos administrativos y la calidad del soporte institucional influyen directamente en la efectividad de la labor pedagógica del profesorado, estos resultados se alinean plenamente con las conclusiones de Ramírez (2023), quien sostiene que el rendimiento docente está íntimamente condicionado por la forma en que los equipos directivos gestionan la institución, diseñan propuestas de mejora y articulan un entorno favorable para el desarrollo profesional y académico del personal educativo. En conjunto, ambas investigaciones subrayan el rol central de una gestión institucional proactiva, coherente y centrada en la mejora continua como catalizador del desempeño en el aula.

En relación con el segundo objetivo específico, los resultados revelaron una asociación estadísticamente significativa entre la dimensión de GA y el DD, lo que indica que la eficiencia en los procesos administrativos como la planificación, la asignación de recursos, la comunicación institucional y el soporte logístico incide de manera observable en la labor pedagógica del profesorado, este hallazgo contrasta con lo señalado por Gutiérrez (2024), quien argumenta que, independientemente de



la calidad de la GA ya sea eficaz o deficiente, el desempeño docente responde principalmente a factores individuales, tales como la formación, la motivación personal o las competencias profesionales del docente, si bien esta perspectiva resalta la autonomía del docente en su práctica, los resultados de la presente investigación sugieren que el contexto organizacional, en particular la gestión administrativa, constituye un condicionante relevante que puede potenciar o limitar el ejercicio efectivo de dicha autonomía.

En el marco del tercer objetivo específico, los resultados evidenciaron una relación estadísticamente significativa entre la dimensión de PG y el DD, esto sugiere que, a medida que las prácticas de liderazgo pedagógico como la coordinación curricular, el acompañamiento en el aula, la retroalimentación formativa y la promoción de comunidades de aprendizaje docente se fortalecen, se observa un incremento paralelo en la calidad y eficacia del desempeño del profesorado, este hallazgo concuerda plenamente con lo señalado por Porras (2023), quien afirma que ambas variables mantienen una interdependencia estrecha, en la que una gestión pedagógica coherente, orientada al aprendizaje y centrada en la mejora continua, actúa como un catalizador del desarrollo profesional y del rendimiento docente. La convergencia de ambos estudios refuerza la idea de que la dirección escolar no solo debe velar por lo administrativo, sino, sobre todo, por el fortalecimiento del núcleo pedagógico de la institución.



CONCLUSIONES

PRIMERA: En relación con el objetivo general se determinar y se concluye que, el nivel de relación entre el liderazgo directivo con el desempeño de los docentes de la Institución Secundaria José Ignacio Miranda es estadísticamente significativa ($p\text{-valor}=0.000<0.05$) y positivamente muy fuerte ($r=0.885$), donde entre mayor sea el liderazgo directivo mayor será el desempeño docente, asimismo, el 60% y el 45% indicaron que el liderazgo directivo se da de forma frecuente junto al desempeño docente con logro destacado, respectivamente.

SEGUNDA: En relación con el primer objetivo específico se determina y se concluye que, el nivel de relación entre la dimensión gestión institucional con el desempeño de los docentes es estadísticamente significativa ($p\text{-valor}=0.000<0.05$) y positivamente fuerte ($r=0.785$), donde entre mayor sea la gestión institucional mayor será el desempeño docente.

TERCERA: En relación con el segundo objetivo específico se determina y se concluye que, el nivel de relación entre la dimensión gestión administrativa con el desempeño de los docentes es estadísticamente significativa ($p\text{-valor}=0.000<0.05$) y positivamente fuerte ($r=0.772$), donde entre mayor sea la gestión administrativa mayor será el desempeño docente, es así que mucho depende del manejo por parte de los directivos.



CUARTA: En relación con el tercer objetivo específico se determina y se concluye que, el nivel de relación entre la dimensión gestión pedagógica con el desempeño de los docentes es estadísticamente significativa ($p\text{-valor}=0.008<0.05$) y positivamente moderada ($r=0.572$), donde entre mayor sea la gestión pedagógica puede ser mayor el desempeño docente.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda implementar un "Laboratorio de Liderazgo Educativo" con participación activa de la comunidad escolar, dado el impacto muy fuerte del liderazgo directivo, se propone crear un espacio donde el equipo directivo, docentes, estudiantes y familias co-diseñen iniciativas de mejora institucional, este laboratorio funcionaría con metodologías ágiles (como design thinking educativo) y sesiones mensuales de retroalimentación, fomentando un liderazgo distribuido, transformador y sensible a las necesidades del contexto local.

SEGUNDA: Se recomienda diseñar un "Tablero Digital de Gestión Institucional" con indicadores en tiempo real, ello considerando la fuerte correlación entre la gestión institucional y el desempeño docente, que sea accesible a toda la comunidad educativa, que visualice metas institucionales, avances en proyectos, resultados de clima escolar y compromisos colectivos esta herramienta no solo transparenta la gestión, sino que impulsa la rendición de cuentas y la toma de decisiones basada en datos, fortaleciendo la cultura organizacional.

TERCERA: Se recomienda, ante la sólida relación entre gestión administrativa y desempeño, se propone implementar una "Ventanilla Única Docente" a través de una aplicación móvil o web institucional, que centralice trámites como solicitudes de licencia, reporte de materiales, registro de asistencia o entrega de informes, esto reduciría tiempos operativos, minimizaría errores y permitiría a los docentes dedicar más horas a la planificación pedagógica y la atención personalizada.

CUARTA: Se recomienda, dado que la gestión pedagógica muestra una relación moderada pero significativa, se sugiere impulsar *Círculos Pedagógicos Innovadores*:



grupos pequeños de docentes que, guiados por un mentor pedagógico, investiguen en su propia práctica (investigación-acción), experimenten con estrategias innovadoras (como aprendizaje basado en retos o gamificación) y compartan sus hallazgos en ferias pedagógicas institucionales, esta propuesta convierte la gestión pedagógica en un motor de innovación desde el aula.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahmed Alromaihi, M., Abdulla Alshomaly, Z., & Shaju, G. (2021). JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE: A THEORETICAL REVIEW OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE TWO VARIABLES. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*.
<https://garph.co.uk/IJARMSS/Jan2017/1.pdf>
- Boluarte Carbajal, A., & Merino Soto, C. (2020). ERSIÓN BREVE DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL: EVALUACIÓN ESTRUCTURAL Y DISTRIBUCIONAL DE SUS PUNTAJES. *Revista Peruana de Psicología*, 21(2), 235-243. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68643124006>
- Brayer, A., & Marcinowicz, M. (2018). Satisfacción laboral de enfermeras con maestrías en enfermería en Polonia: análisis cuantitativo y cualitativo. 18(239).
<https://link.springer.com/article/10.1186/s12913-018-3053-6>
- Choque, M. (2019). LIDERAZGO DIRECTIVO Y DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS INICIALES DE LA UGEL - CHUCUITO JULI PUNO 2017 [Tesis de Maestría | Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional del Altiplano.
https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/18712/Mery_Choque_Choque.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Correa Salazar, J. C., Gómez Naucin, R. E., & Torres Pazmiño, M. G. (2025). El rol del liderazgo pedagógico docente en la optimización de la eficiencia escolar. *Journal Scientific MQRInvestigar*, 9(2), 1-31.
<https://doi.org/https://doi.org/10.56048/MQR20225.9.2.2025.e715>



Costata Matei, M., & Madela Abrudan, M. (2021). Adaptación de la teoría de los dos factores de Herzberg al contexto cultural de Rumania. *Procedia - Ciencias Sociales y del Comportamiento*, 221(7), 95-104.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.094>

Cruz, W. (2024). LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA GLORIOSO SAN CARLOS – PUNO, 2023 [Tesis de Maestría | Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional del Altiplano.
<https://repositorio.unap.edu.pe/server/api/core/bitstreams/984b8a8b-b0ba-451b-bf72-76f2c3b9ac6c/content>

De Simone, S., Planta, A., & Cicotto, G. (2020). The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *ELSEVIER*, 39, 130-140.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.11.004>

Del Águila, A. (2022). LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS N° 64011 y 64003 DE PUCALLPA, 2020 [Tesis de Maestría | Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali.
<https://apirepositorio.unu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5bc745d5-c534-4d2a-9a34-b345cedeba4b/content>

Espinoza Puertas, R. D., Sánchez Morante, M. E., & Castillo Montufar, C. R. (2025). Liderazgo directivo como líder curricular en tiempos de cambio educativo. *Ciencia Y Educación*, 6(4.1), 6 - 19. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15420711>



- Fareed, K. H., & Jan, F. (2020). Prueba de validación transcultural de la teoría de dos factores de Herzberg: un análisis de funcionarios bancarios que trabajan en Khyber Pakhtunkhwa. *Journal of Managerial Sciences*, 2, 285-300.
<https://www.atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/101/136>
- Grijalva, A. M., Palacios, J. C., Patiño, C. E., & Tamayo, D. A. (2020). Los factores asociados a la satisfacción laboral en Ecuador en 2007 y 2015 utilizando la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. *Revista de análisis estadístico*(13), 7-45.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6464727>
- Guevara Pazmiño, X. (2020). Clima organizacional: nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa. *Para optar el grado académico de Maestro*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito. <http://hdl.handle.net/10644/6169>
- Gutiérrez Arenas, S. M. (2024). El liderazgo directivo emprendedor y el manejo de los entornos virtuales en los estudiantes de doctorado de la UNE Enrique Guzmán y Valle, 2021. *Para optar el grado académico de Doctor*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle [Escuela de Posgrado], Lima.
<https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/aa39443f-4a2a-40db-870c-92c511151acc/content>
- Guzmán Vilar, L., Alarcón Castro, S. P., & García Vidal, G. (2021). Herzberg's theory of factor: experience in a detailing establishment of Ecuador. *Revista Científica Mundo Recursivo*, 4(2), 25-48.
<https://www.atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/101/136>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la*



investigación [Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta]. México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES S.A.

Holmberg Christopher, & Caro, J. (2021). Satisfacción laboral entre el personal de enfermería de salud mental sueco: revisión de la teoría de dos factores. *Revista Internacional de Enfermería en Salud Mental*, 27(2), 581-592.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/inm.12339>

Mathieu, C., & Babiak, P. (2020). Psicopatía corporativa y supervisión abusiva: su influencia en la satisfacción laboral y las intenciones de rotación de los empleados. *Personalidad y diferencias individuales*, 91, 102-106.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886915300830?via%3Dihub>

Medina, J. (2022). El liderazgo directivo y la gestión de los procesos pedagógicos en las Instituciones Educativas de la Red 18 – UGEL 06 [Tesis de Maestría | Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
<https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7867bc76-82d6-4e19-8ba2-2187aa8d45c6/content>

Medina León, A., Ricardo Alonso, A., Piloto Fleitas, N., Nogueira Rivera, D., Hernández Nariño, A., & Cuétara Sánchez, L. (2019). Índices integrales para el control de gestión. *Ingeniería Industrial*, 35(1).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4786521>

Mendez, C. (2022). Liderazgo directivo en el desempeño docente de la Educación Básica Regular en los años 2014 al 2019. *Revista Iberoamericana De*



Tecnología En Educación Y Educación En Tecnología, 32, e7.

<https://doi.org/10.24215/18509959.32.e7>

Moreno, E. y De armas, R. (2018). El liderazgo de los directivos de las organizaciones de la Educación Superior cubana: una visión crítica. Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y America Latina, vol. 7, núm. 1, pp. 112-122.
<https://www.redalyc.org/journal/5523/552364016003/html/>

Núñez, L. (2024). LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN ROMÁN DE JULIACA 2023 [Tesis de Maestría | Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. Repositorio Institucional de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.
<https://repositorio.uct.edu.pe/server/api/core/bitstreams/01836e51-a63b-4d0d-ab90-f5b04ea8469c/content>

Ordoñez, C. G., Castillo Castillo, D. C., Ordoñez Laso, A. L., y Orbe Guaraca, M. P. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. Journal of business and entrepreneurial studies, 4(1).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573667940012>

Ore, G. (2021). LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS JEC DE LA UGEL CONCEPCIÓN [Tesis de Maestría | Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional del Centro del Perú.
<https://repositorio.uncp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/094f7a5d-9e0b-4019-abab-16bb3383c8f4/content>

Porras Vigo, W. (2023). "Clima Institucional y el desempeño laboral Docente en la



secundaria del Colegio Santander de Miraflores". *Para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la educación*. Universidad Nacional de Santa [Escuela de Posgrado], Nuevo Chimbote.
<https://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14278/4269/52742.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Prasad Kotni, D., & Karumuri, V. (2018). Aplicación del modelo de la teoría de dos factores de Herzberg para motivar a los vendedores minoristas. *Revista IUP de Comportamiento Organizacional*, 17(1), 24-42.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3223240

Ramirez, R. (2023). LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JORGE ALFONSO VÁSQUEZ REÁTEGUI" DE YURIMAGUAS – 2020 [Tesis de Maestría | Universidad San Martín de Porres]. Repositorio Institucional de la USMP.
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/11882/ramirez_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Reyes, N. (2012). LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL SECUNDARIO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE VENTANILLA – CALLAO [Tesis de Maestría | Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional de la Universidad San Ignacio de Loyola.
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b10e3280-9b02-498c-9245-fc1e1e70c144/content>

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. PEARSON EDUCACIÓN.



https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Sanjeev, M. A., & Surya, A. V. (2020). Teoría de dos factores de la motivación y Satisfacción: una verificación empírica. *Ana Datos Ciencia*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s40745-016-0077-9>

Sotelo Jimenez, A. R. (2020). CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO ACADEMICO DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR BILINGÜE MAX UHLE DE MOQUEGUA EN EL AÑO 2018. *Para optar el grado académico de Doctor*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa [Escuela de Posgrado], Arequipa.
<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/68077d17-68e9-4c64-a708-293b3040ef43/content>

Teck Hong, T., & Waheed, A. (2011). LA MOTIVACIÓN DE HERZBERG-HYGIENE Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL SECTOR MINORISTA DE MALASIA: EFECTO MEDIADOR DEL AMOR DEL DINERO. *Revista de la Academia Asiática de Gestión*, 16(1), 73-94.
https://www.researchgate.net/publication/282331324_Herzberg's_Motivation-Hygiene_Theory_and_Job_Satisfaction_in_the_Malaysian_Retail_Sector_Mediating_Effect_of_Love_of_Money

Van Emmerik, H., Gardner, W., & Fischer, D. (2020). Asociaciones de la cultura y la personalidad con los motivos de McClelland: un estudio transcultural de gerentes en 24 países. *roup & Organization Management*, 35(3), 329-367.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1059601110370782>



Vásquez Mancilla, J. R. (2017). "MEJORA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ANGUETRANS S.A EN SANTO DOMINGO, 2016". *Para optar el título de Ingeniería de empresas*. UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL [FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS - CARRERA DE INGENIERÍA DE EMPRESAS Y NEGOCIOS], Santo Domingo.
<https://repositorio.ute.edu.ec/server/api/core/bitstreams/5b766d54-9c8f-4fa9-a0c7-b2445b3acf3e/content>

Vizcaíno Zuñiga, P. I., Cedeño Cedeño, R. J., & Maldonado Palacios, I. A. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723 - 9762.
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

Wan Yusoff, W., Shen Kian, T., & MohamEd Idris, M. (2013). HERZBERGS DOS FACTORS THEORY SOBRE LA MOTIVACIÓN LABORALACIÓN: HACE SUTRABAJO FO TODAYS ENVIRONMENT ¿CONTENIDO? *Global Journal of Commerce & Management Perspective*, 2(5), 18-22.
https://www.researchgate.net/publication/262639924_Herzberg's_Two-Factor_Theory_on_Work_Motivation_Does_it_Works_for_Todays_Environment

Zopiatis, A., Constanti, P., & Theocharous, A. L. (2021). Implicación laboral, compromiso, satisfacción y rotación: datos de empleados de hoteles en Chipre. *Gestión Turística*, 41, 129-140.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tourman.2013.09.013>



ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA JOSÉ IGNACIO MIRANDA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2024

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo directivo con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Secundaria José Ignacio Miranda del distrito de Juliaca, 2024?	Determinar el nivel de relación entre el liderazgo directivo con el desempeño docente de los docentes de la Institución Educativa Secundaria José Ignacio Miranda del distrito de Juliaca, 2024	El nivel de relación entre el liderazgo directivo con el desempeño docente de los docentes de la IE Secundaria INA 91 del distrito de Juliaca, 2024, es significativa	V1: LIDERAZGO DIRECTIVO	Enfoque: Cuantitativo
				Tipo: básico
				Diseño: no experimental, correlacional de corte transversal
PROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS		Técnica: encuesta
¿Cuál es el nivel de relación entre la dimensión gestión institucional con el desempeño de los docentes?	Determinar el nivel de relación entre la dimensión gestión institucional con el desempeño de los docentes.	El nivel de relación entre la dimensión gestión institucional con el desempeño de los docentes, es significativa.	V2: DESEMPEÑO DOCENTE	Instrumento: cuestionario de preguntas
¿Cuál es el nivel de relación entre la dimensión gestión administrativa con el desempeño de los docentes?	Determinar el nivel de relación entre la dimensión gestión administrativa con el desempeño de los docentes.	El nivel de relación entre la dimensión gestión administrativa con el desempeño de los docentes, es significativa.		Población: 58 docentes
¿Cuál es el nivel de relación entre la dimensión gestión pedagógica con el desempeño de los docentes?	Determinar el nivel de relación entre la dimensión gestión pedagógica con el desempeño de los docentes	El nivel de relación entre la dimensión gestión pedagógica con el desempeño de los docentes, es significativa		Muestra: 20 docentes
				Procesamiento de datos: spss



ANEXO 02: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS SOBRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

DIRIGIDO A: Docentes de la IE José Ignacio Miranda de Juliaca.

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA JOSÉ IGNACIO MIRANDA DE DISTRITO DE JULIACA, 2024"

INSTRUCCIONES: Apreciado docente, a continuación, se presenta los siguientes indicadores para esta presente investigación, por favor, lea cuidadosamente cada uno de los indicadores y conteste sinceramente. Recuerde que el cuestionario es completamente anónimo, con ello, marque con una (X) las siguientes interrogantes, bajo la siguiente escala de valores:

Nunca (1); Pocas veces (2); Algunas veces (3); Muchas veces (4); Siempre (5)

GESTIÓN INSTITUCIONAL					
INDICADORES	ESCALA DE VALORES				
	1	2	3	4	5
El director(a) diagnostica las características del contexto de la institución, los cuales influyen en beneficio del aprendizaje					
Reúne a los docentes para la elaboración de los instrumentos de gestión educativa (PEI) (PCI) (PAT) (RIN) etc.					
Genera un clima laboral favorable.					
Utiliza estrategias para llevar a cabo una buena reunión					
Suscita la intervención de los padres de familia en la gestión					
GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
Coordina el uso eficiente de los recursos financieros					
Dirige estratégicamente el equipo administrativo					
Demuestra transparencia en sus actos y funciones					
Otorga incentivos por labores destacadas (concursos					



educativos)					
Reporta la puntualidad y asistencia del personal					
GESTIÓN PEDAGÓGICA					
Realiza el monitoreo opinado y no opinado a los docentes					
Desarrolla el proceso de acompañamiento pedagógico					
Promueve la capacitación y actualización de los docentes					
Participa de manera activa en las diferentes actividades organizadas por la institución					
Orienta al equipo docente en la planificación curricular anual					
Genera espacio para el trabajo colaborativo					

¡MUCHAS GRACIAS POR PARTICIPAR!



CUESTIONARIO DE PREGUNTAS SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

DIRIGIDO A: Docentes de la IE José Ignacio Miranda de Juliaca.

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA JOSÉ IGNACIO MIRANDA DE DISTRITO DE JULIACA, 2024"

INSTRUCCIONES: Apreciado docente, a continuación, se presenta los siguientes indicadores para esta presente investigación, por favor, lea cuidadosamente cada uno de los indicadores y conteste sinceramente. Recuerde que el cuestionario es completamente anónimo, con ello, marque con una (X) las siguientes interrogantes, bajo la siguiente escala de valores:

En inicio (1); En proceso (2); Logro esperado (3); Logro destacado (4)

INDICADORES	ESCALA DE VALORES			
	1	2	3	4
Diagnostica logros y dificultades de aprendizaje				
Articula las programaciones anuales con los instrumentos de gestión educativa				
Planifica las unidades didácticas				
Elabora sus materiales educativos con anticipación				
Se actualiza constantemente para mejorar sus estrategias de enseñanza				
Utiliza estrategias de enseñanza – aprendizaje				
Desarrolla sus sesiones de aprendizaje adecuadamente				
Informa logros y dificultades de aprendizaje de los estudiantes				
Desarrolla la retroalimentación adecuadamente				
Participa en concursos educativos con sus estudiantes				
Motiva y brinda confianza en los estudiantes				
Utiliza instrumentos de evaluación: Lista de cotejo, rúbricas de evaluación, etc				



Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos				
Soluciona problemas dialogando con los estudiantes tomando en cuenta los valores éticos				
Realiza su autoevaluación de su buen desempeño docente				
Reflexiona sobre su práctica pedagógica				

¡MUCHAS GRACIAS POR PARTICIPAR!

ANEXO 03: FICHAS DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES:

Nombres y Apellidos del experto	Percy Puma Puma
DNI N°	02374215
Número telefónico	
Título profesional	Licenciado en Administración de Empresas
Grado académico del evaluador	Magister
Especialidad	Administración
Cargo que desempeña	Profesor CPA de la U.A.N.C.V.
Autor del instrumento	Licenciado Puma Puma

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios	Indicadores	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje comprensible.												✓	
2. Objetividad	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												✓	
3. Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con la realidad social y legal de acuerdo con los objetivos y necesidades reales de la investigación.												✓	
4. Organización	Existe una organización lógica.												✓	
5. Suficiencia	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.												✓	
6. Intencionalidad	Está de acuerdo para valorar las categorías.												✓	
7. Consistencia	Se respalda en fundamentos técnicos, científicos y teóricos.												✓	
8. Coherencia	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos.												✓	
9. Metodología	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												✓	
10. Pertinencia	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												✓	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- ✓ Los instrumentos son aplicables en razón que las variables guardan relación con los objetivos e interrogantes:

51



✓ El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Juliaca, ... de 2025.


.....
Sello y firma



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES:

Nombres y Apellidos del experto	Percy Rogelio Carrasco Reyes
DNI N°	
Número telefónico	974 380928
Título profesional	Abogado - Docente de Ciencias de la Comuni.
Grado académico del evaluador	Doctor
Especialidad	Civil
Cargo que desempeña	Jefe de la Oficina de Oruc
Autor del instrumento	Stiguel Loma Quiroga

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios	Indicadores	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje comprensible.												✓	
2. Objetividad	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												✓	
3. Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con la realidad social y legal de acuerdo con los objetivos y necesidades reales de la investigación.												✓	
4. Organización	Existe una organización lógica.												✓	
5. Suficiencia	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.												✓	
6. Intencionalidad	Está de acuerdo para valorar las categorías.												✓	
7. Consistencia	Se respalda en fundamentos técnicos, científicos y teóricos.												✓	
8. Coherencia	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos.												✓	
9. Metodología	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												✓	
10. Pertinencia	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												✓	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- ✓ Los instrumentos son aplicables en razón que las variables guardan relación con los objetivos e interrogantes:

SI



III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

✓ Los instrumentos son aplicables en razón que las variables guardan relación con los objetivos e interrogantes:

SI

✓ El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Juliaca, ... de 2025.


Sello y firma



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES:

Nombres y Apellidos del experto	Hugo Quintali Guevara Azhar
DNI N°	01332589
Número telefónico	951-765379
Título profesional	Abogado
Grado académico del evaluador	Doctor en Derecho
Especialidad	
Cargo que desempeña	Secretario General de la U.A.N.-C.V.
Autor del instrumento	Pedro Yama Churpo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios	Indicadores	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. Objetividad	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con la realidad social y legal de acuerdo con los objetivos y necesidades reales de la investigación.												X	
4. Organización	Existe una organización lógica.												X	
5. Suficiencia	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.												X	
6. Intencionalidad	Está de acuerdo para valorar las categorías.												X	
7. Consistencia	Se respalda en fundamentos técnicos, científicos y teóricos.												X	
8. Coherencia	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos.												X	
9. Metodología	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. Pertinencia	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- ✓ Los instrumentos son aplicables en razón que las variables guardan relación con los objetivos e interrogantes:

51



✓ El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

SI

Juliaca, ... de 20

Dr. Hugo Nestori Caceres Aybar
Sello personal y firma



ANEXO 04: BASE DE DATOS SPSS

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda																
1: GESTIÓNINSTITUCI... 4																
	GESTIÓNINSTITUCIONAL	GESTIÓNADMINISTRATIVA	GESTIÓNPEDAGÓGICA	LIDERAZGODIRECTIVO	DESEMPEÑO DOCENTE	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var
1	MUCHAS VECES	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	MUCHAS VECES	LOGRO DESTA...											
2	MUCHAS VECES	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	MUCHAS VECES	LOGRO ESPER...											
3	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	MUCHAS VECES	MUCHAS VECES	LOGRO DESTA...											
4	SIEMPRE	SIEMPRE	MUCHAS VECES	SIEMPRE	LOGRO DESTA...											
5	ALGUNAS VECES	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	MUCHAS VECES	LOGRO DESTA...											
6	POCAS VECES	POCAS VECES	POCAS VECES	POCAS VECES	EN PROCESO											
7	MUCHAS VECES	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	MUCHAS VECES	LOGRO DESTA...											
8	ALGUNAS VECES	MUCHAS VECES	MUCHAS VECES	MUCHAS VECES	LOGRO ESPER...											
9	NUNCA	NUNCA	MUCHAS VECES	POCAS VECES	EN INICIO											
10	POCAS VECES	POCAS VECES	NUNCA	POCAS VECES	EN PROCESO											
11	SIEMPRE	SIEMPRE	MUCHAS VECES	SIEMPRE	LOGRO DESTA...											
12	SIEMPRE	MUCHAS VECES	MUCHAS VECES	MUCHAS VECES	LOGRO ESPER...											
13	POCAS VECES	POCAS VECES	NUNCA	POCAS VECES	EN PROCESO											
14	MUCHAS VECES	MUCHAS VECES	MUCHAS VECES	MUCHAS VECES	LOGRO ESPER...											
15	ALGUNAS VECES	POCAS VECES	POCAS VECES	POCAS VECES	EN INICIO											
16	MUCHAS VECES	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	MUCHAS VECES	LOGRO DESTA...											
17	SIEMPRE	MUCHAS VECES	MUCHAS VECES	MUCHAS VECES	LOGRO DESTA...											
18	ALGUNAS VECES	SIEMPRE	MUCHAS VECES	MUCHAS VECES	LOGRO ESPER...											
19	MUCHAS VECES	MUCHAS VECES	MUCHAS VECES	MUCHAS VECES	LOGRO DESTA...											
20	NUNCA	POCAS VECES	POCAS VECES	POCAS VECES	EN PROCESO											
21																
22																
23																
24																
25																
26																
1																
Vista de datos Vista de variables																



Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda																
1: GESTIÓN INSTITUCIONAL 4																
	GESTIÓN INSTITUCIONAL	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	GESTIÓN PEDAGÓGICA	LIDERAZGO DIRECTIVO	DESEMPEÑO DOCENTE	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var
1	4	4	3	4	4											
2	4	4	3	4	3											
3	4	3	4	4	4											
4	5	5	4	5	4											
5	3	3	5	4	4											
6	2	2	2	2	2											
7	4	4	3	4	4											
8	3	4	4	4	3											
9	1	1	4	2	1											
10	2	2	1	2	2											
11	5	5	4	5	4											
12	5	4	4	4	3											
13	2	2	1	2	2											
14	4	4	4	4	3											
15	3	2	2	2	1											
16	4	4	3	4	4											
17	5	4	4	4	4											
18	3	5	4	4	3											
19	4	4	4	4	4											
20	1	2	2	2	2											
21																
22																
23																
24																
25																
26																

Visible: 5 de 5 variables

Vista de datos Vista de variables



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 12-02-2026

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Miguel Yana Quispe
Dirección: Jr. Junegui #820 Urb. Bellavista
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 01684373
Teléfono: 958 - 919 010 email: miguel.y8@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____
Dirección: _____
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____
Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: Maestría en Educación
Escuela Profesional o Mención: Administración y Gestión Educativa
Título o Grado Académico a optar: Magister en Educación
Asesor: Dr. Jesus Mamani Mamani

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐ Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ Trabajo Académico ☐

Título: Liderazgo Directivo y desempeño de los docentes en la Institución Educativa Secundaria José Ignacio Miramanda del distrito de Juliaca, 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Liderazgo directivo, desempeño y desempeño docente

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

1

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.

2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☐ Título ☐ 2da Especialidad ☒ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:**a) Licencia estándar:**

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.-

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☒ Sí autorizo
- ☐ No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☒ Internacional

☐ Nacional

Línea de investigación: gestión de la Educación -P32

Firma de Autor



huella digital

12-02-2026

Fecha