



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR



LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y EL
DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARIANO
MELGAR DE AYAVIRI 2024

TESIS PRESENTADA POR:

MELVI ISABEL CONDORI JUAREZ

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR

JULIACA – PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARIANO MELGAR DE AYAVIRI 2024

TESIS PRESENTADA POR:

MELVI ISABEL CONDORI JUAREZ

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

APROBADA POR:

PRESIDENTE

:


Dr. JESÚS MANUEL CRUZ CERVANTES

PRIMER MIEMBRO

:


Dr. RAMIRO AMILCAR BOLAÑOS CALDERON

SEGUNDO MIEMBRO

:


Mgtr. WALTER JACINTO LIZARRAGA ARMAZA

ASESOR DE TESIS

:


Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°0151-2025-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 12 de junio del 2025

VISTOS:

El expediente N° 15544 presentado por el (la) Bachiller: MELVI ISABEL CONDORI JUAREZ 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: MELVI ISABEL CONDORI JUAREZ con número de DNI 42958490 con número de matrícula 21417007 ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la Tesis Titulada: LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARIANO MELGAR DE AYAVIRI 2024 para optar el GRADO de: MAGISTER EN EDUCACIÓN Mención: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR 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°1678-2024 -USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION y con Resolución N°2349-2024-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) Titulada: LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARIANO MELGAR DE AYAVIRI 2024 La misma que pertenece a la Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P33;

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° 000154 de fecha: 06 de junio de 2025 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 PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARIANO MELGAR DE AYAVIRI 2024 del (la) Bach: MELVI ISABEL CONDORI JUAREZ, para optar el GRADO de: MAGISTER EN EDUCACIÓN Mención: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR, 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. JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES
Primer miembro	: Dr. RAMIRO AMILCAR BOLAÑOS CALDERON
Segundo miembro	: Mgtr. WALTER JACINTO LIZARRAGA ARMAZA
Asesor	: Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

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

Fecha	: Martes, 17 de junio del 2025
Hora	: 9:00 a.m..
Lugar	: Aula N°310 EPG-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. Javier Romulo Quirope Zapana
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 02349-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 31 de diciembre de 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-015276 de fecha 11 de diciembre de 2024, el (la) Bach. MELVI ISABEL CONDORI JUAREZ, con DNI N° 42958490, código de matrícula N° 21417007, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis); INFORME N° 001249-2024-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 2024, 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° 2024-015276 el (la) Bach. MELVI ISABEL CONDORI JUAREZ, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado: LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARIANO MELGAR DE AYAVIRI 2024 Línea de investigación GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P33, para optar el GRADO de MAGISTER EN EDUCACIÓN, mención: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR.

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 Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según INFORME N° 001249-2024-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 PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARIANO MELGAR DE AYAVIRI 2024 presentado por el (la) Bach. MELVI ISABEL CONDORI JUAREZ, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como ASESOR al (a) Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA.

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
Dr. Leonardo Mercedes Condori Cari
DIRECTOR (a)

DISTRIBUCIÓN:
DIRECCIÓN EPG, INTERESADO.
4 DE 4 (100%)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01678-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 15 de octubre de 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-011748 de fecha 18 de setiembre de 2024, el (la) Bach. MELVI ISABEL CONDORI JUAREZ, con DNI N° 42958490, código de matrícula N° 21417007, quien solicita Revisión de propuesta de Investigación; **INFORME N° 00630-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** del 09 de octubre de 2024, 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° 2024-011748 el (la) Bach. MELVI ISABEL CONDORI JUAREZ, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARIANO MELGAR DE AYAVIRI 2024** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P33**, para optar el **GRADO** de **MAGISTER EN EDUCACIÓN**, mención: **INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**.

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 Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA**, 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° 00630-2024-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 PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARIANO MELGAR DE AYAVIRI 2024** presentado por el (la) Bach. MELVI ISABEL CONDORI JUAREZ, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al (a) **Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA**.

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
Dr. Leopoldo Mercedes Condori Can
DIRECTOR (E)



14% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 11% Fuentes de Internet
- 6% Publicaciones
- 12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

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


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



Metadatos complementarios - UANCV

TÍTULO DE LA TESIS	
LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARIANO MELGAR DE AYAVIRI 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	MELVI ISABEL CONDORI JUAREZ
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	42958490
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-1651-915X
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02419986
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-7922-5098
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	RAMIRO AMILCAR BOLAÑOS CALDERON
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29565004
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-4274-3040



Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	WALTER JACINTO LIZARRAGA ARMAZA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02393436
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0003-1885-7678
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P33
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARIANO MELGAR - AYAVIRI País: Perú Departamento: Puno Provincia: Melgar Distrito: Ayaviri</p> <p>Coordenadas Latitud: 14°53'13.7"S Longitud: 70°35'00.9"W</p> <p>URL Maps https://tinyurl.com/23d8dts9</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Octubre 2024 – junio 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html Librería	<p>Ciencias de la Educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</p> <p>Educación General (incluye capacitación y pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</p>



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Jesús Mamani Mamani
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo MELVI ISABEL CONDORI JUAREZ, identificado con DNI Nro. 42958490 en mi condición de egresado de:

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

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

"LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARIANO MELGAR DE AYAVIRI 2024"

Asesorado por: MGTR. PERCY GONZALO PUMA PUMA

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 22 de AGOSTO del 2025

FIRMA DEL ASESOR

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A toda mi familia por apoyarme en forma desinteresada a cumplir mis aspiraciones profesionales.



AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento muy especial a la Escuela de Post Grado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, por acogerme en sus aulas y fortalecer mi preparación profesional y obtener el grado de maestra en educación.

Expreso mi agradecimiento a Dios por servirme de guía durante mi desarrollo profesional, brindarme fortaleza en momentos de adversidad y otorgarnos una vida rica en lecciones y experiencias. A mis padres por ser mi sustento en todo instante moral.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
1.2.1. <i>Pregunta general</i>	4
1.2.2. <i>Preguntas específicas</i>	4
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.4. OBJETIVOS.....	6
1.4.1. <i>Objetivo general</i>	6
1.4.2. <i>Objetivos específicos</i>	6
1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
1.7. HIPÓTESIS.....	9
1.7.1. <i>Hipótesis general</i>	9
1.7.2. <i>Hipótesis específicas</i>	9
1.8. VARIABLES.....	9
1.8.1. <i>Operacionalización de las variables</i>	10



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO 11

 2.1.1. *A nivel internacional* 11

 2.1.2. *A nivel nacional* 13

 2.1.3. *A nivel local* 16

2.2. BASES TEÓRICAS 19

2.3. MARCO CONCEPTUAL 38

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN 42

3.2. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN 42

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN 42

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN 43

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN 43

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA 44

 3.6.1. *Población* 44

 3.6.2. *Muestra* 44

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN... 45

 3.7.1. *Técnicas de la investigación* 45

 3.7.1. *Instrumentos de la investigación* 45

3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN... 45

 3.8.1. *Validación de los instrumentos* 45

 3.8.2. *Confiabilidad de los instrumentos* 45

3.9. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS 45



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS48

4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS50

4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS53

CONCLUSIONES.....59

RECOMENDACIONES61

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS62

ANEXOS67

ANEXO 1. Matriz de consistencia68

ANEXO 2. Instrumento de recolección69

ANEXO 3. Matriz de base de datos.....73

ANEXO 4. Evidencias fotográficas77

ANEXO 5. Validación de instrumentos78



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Coeficiente de correlación de Spearman.....	46
Tabla 2 Liderazgo pedagógico del director y dimensiones.....	48
Tabla 3 Desempeño docente y dimensiones.....	49
Tabla 4 Contraste de hipótesis general.....	50
Tabla 5 Contraste de HE1	51
Tabla 6 Contraste de HE2	52
Tabla 7 Contraste de HE3	53



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Liderazgo pedagógico del director y dimensiones 48

Figura 2 Desempeño docente y dimensiones 49



RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Mariano Melgar de Ayaviri, 2024. **Metodología** fue de enfoque cuantitativa, no experimental y correlacional, consideró una muestra de 46 docentes a quienes se les aplicó un cuestionario. **Los resultados** descriptivos para liderazgo pedagógico del director donde un 43,5% manifestó que es bueno, otro 41,3% regular y un 15,2% malo, para la variable desempeño docente, un 43,5% se ubicó en un nivel alto, otro 34,8% en medio y un 21,7% en bajo. Además, se halló un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.942 y p de 0.000. En consecuencia, **se concluyó**, según los resultados obtenidos en el presente estudio evidencian una relación significativa y positiva muy alta entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Mariano Melgar de Ayaviri en el año 2024, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.942 y un p-valor de 0.000. Esto indica que a medida que el liderazgo pedagógico del director se fortalece, el desempeño docente mejora considerablemente, lo que reafirma la importancia de un liderazgo efectivo en el ámbito educativo.

Palabras Clave: Liderazgo pedagógico directivo, desempeño docente, institución educativa.



ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between the pedagogical leadership of the principal and the performance of teachers at the Mariano Melgar Educational Institution of Ayaviri, 2024. The methodology was quantitative, non-experimental, and correlational. It showed a sample of 46 teachers who were administered a questionnaire. The descriptive results for the pedagogical leadership of the principal were where 43.5% stated that it was good, another 41.3% average, and 15.2% poor; for the variable teaching performance, 43.5% were at a high level, another 34.8% medium, and 21.7% low. In addition, a Spearman's Rho coefficient of 0.942 and p of 0.000 were found. Consequently, it is concluded that the results obtained in this study show a very high and significant positive relationship between the pedagogical leadership of the principal and the performance of teachers at the Mariano Melgar de Ayaviri Educational Institution in 2024, with a Spearman coefficient of 0.942 and a p-value of 0.000. This indicates that as the pedagogical leadership of the principal strengthens, teacher performance improves considerably, which reaffirms the importance of effective leadership in the educational field.

Keywords: Pedagogical leadership, teaching performance, educational institution.



INTRODUCCIÓN

El liderazgo educativo del director es trascendente para fomentar y mejorar la eficacia docente en las escuelas, especialmente en zonas rurales como la Institución Educativa Mariano Melgar en Ayaviri. En estos entornos, surgen diversos desafíos que requieren una gestión eficaz de los recursos, un liderazgo educativo competente y el desarrollo de habilidades para perfeccionar los métodos de enseñanza y así apoyar mejor el aprendizaje de los estudiantes. En instituciones rurales, las habilidades de liderazgo del director abarcan no solo la asignación y gestión de recursos materiales y humanos, sino también el fomento de un entorno organizacional propicio que fomente el desarrollo profesional continuo y motive al profesorado. Un liderazgo eficaz debe centrarse en la formulación de enfoques innovadores que potencien el crecimiento profesional docente, mejorando así la calidad de la educación. De igual manera, una gestión administrativa eficaz desempeña un papel crucial en el logro de los objetivos. Esto abarca la distribución adecuada de los recursos, la implementación de políticas educativas adaptadas al contexto específico y el establecimiento de las condiciones ideales para una enseñanza-aprendizaje eficaces.

El fortalecimiento de estos elementos permite a los educadores desempeñar sus funciones con mayor dedicación, seguridad y eficiencia. Además, el desarrollo de habilidades de gestión centradas en los métodos educativos es crucial para elevar la eficacia docente. Un liderazgo que fomenta el trabajo en equipo, promueve estrategias de aprendizaje activo e implementa la evaluación formativa mejorará el rendimiento académico y reforzará la identidad institucional. Este estudio busca examinar cómo el liderazgo pedagógico del director impacta el desempeño docente.



La investigación corresponde a un estudio descriptivo-correlacional, la cual consisten en determinar la relación de las variables analizadas de manera cuantitativa. El liderazgo pedagógico del director es fundamental para garantizar una gestión educativa eficaz, no obstante, requiere la colaboración de docentes y el apoyo de los padres quienes deben asistir a sus hijos para lograr un desarrollo integral en los estudiantes. El papel de los directores se ha percibido tradicionalmente como administrativo, desvinculado de lo pedagógico y centrado en tareas normativas. Esto se refleja en la dedicación mayoritaria a actividades administrativas, limitando su liderazgo pedagógico. En ese sentido, es necesario contar con directores transformadores que lideren mejoras en la calidad educativa.

El estudio se divide en capítulos:

Capítulo I: Se desarrolla el problema investigativo de acuerdo a los aspectos generales del estudio, donde se plasma la problemática, la justificación del por qué, el para que y del cómo lograr lo propuesto en el estudio, los objetivos son propuestos en función a los fines de la investigación y las hipótesis.

Capítulo II: El marco teórico desarrollado en función a teorías que precisan una fundamentación más sistemática, además se desarrollan estudios previos a nivel internacional, nacional y local, las bases teóricas debidamente fundamentadas y el marco conceptual con el propósito de fijar las palabras claves que orientan la investigación.

Capítulo III: Se presenta la metodología investigativa, donde se establece el método de investigación, la población y muestra, los instrumentos, el diseño para contrastar las hipótesis y la prueba de hipótesis.



Capítulo IV: Se plasman los resultados, por medio del cual se efectúa la discusión, donde se desarrollan las conclusiones según cada objetivo y de acuerdo a la prueba de hipótesis, culminando con las recomendaciones.

Para conclusión la investigación se presentan las referencias bibliográficas de autores utilizados en el estudio y los anexos, correspondientes a las evidencias de ejecución de la tesis.



CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

En América Latina, el liderazgo educativo constituye una preocupación central para los gestores de los sistemas educativos, dado su impacto en las actividades relacionadas con la gestión escolar, las cuales deben estar orientadas para mejorar ostensiblemente los aprendizajes. En este contexto, la dirección escolar está estrechamente vinculada con el incremento de la gestión pedagógica, enfocándose en una adecuada administración de los procesos de enseñanza y aprendizaje, los cuales constituyen el núcleo fundamental del proceso educativo. Por lo tanto, todos los esfuerzos dirigidos al fortalecimiento del liderazgo directivo se reflejarán de manera simétrica en el desempeño docente, incentivándolos a asumir una labor pedagógica que permita elevar los niveles de aprendizaje estudiantil (Sánchez & Farfán, 2023).

Al respecto, Dávila (2021) refiere que el director no puede llevar a cabo una gestión efectiva sin la colaboración de los docentes, de la misma manera que estos no pueden desarrollar integralmente a los estudiantes es necesario el apoyo y la intervención de padres de familia. Asimismo, mejorar de la calidad escolar no es posible sin la inversión adecuada de recursos por parte del gobierno y el respaldo de la comunidad educativa. Referente a la calidad educativa, como resultado de una



gestión institucional eficiente, es consecuencia del desempeño profesional y ético tanto del director como del equipo docente que lidera y acompaña la gestión.

En el Perú, la gestión de las IE suele verse como una tarea administrativa, desconectada de consideraciones pedagógicas. Tiende a enfatizar las regulaciones y las actividades docentes rutinarias, al tiempo que exhibe una estructura fragmentada y jerárquica. De acuerdo con diversas investigaciones, este enfoque es aludido por los propios directores, quienes argumentan que dan un espacio preponderante para la labor administrativa, limitando así su capacidad para desempeñar funciones pedagógicas. En consecuencia, para Vásquez & Salazar (2023) la reforma institucional debe replantear el rol directoral, estableciendo nuevas prácticas a partir de una teoría de liderazgo pedagógico.

En las organizaciones educativas, los roles directivos se designan mediante nombramiento, asignación a puestos específicos o asignación de responsabilidades, de acuerdo con la normativa vigente. Entre ellos, sólo unos pocos de los directores designados pudieron ser parte del programa de complementación formativa dirigido por el MINEDU. Para Gomero & Sánchez (2023) como resultado, las personas que carecen de formación en este campo encuentran dificultades para ejercer un liderazgo pedagógico eficaz. Esto dificulta la introducción de iniciativas destinadas a fomentar la colaboración y preparación bilateral entre docentes, perseguir objetivos compartidos y reflexionar sobre sus prácticas docentes.

El caso de la Institución Educativa Mariano Melgar de Ayaviri, situada en la provincia de Melgar, ilustra de manera ilustrativa el vínculo entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en el contexto de Puno, reproduciendo, aunque de manera matizada, la sobrecarga de las evidencias más generales del país. Las dimensiones de capacidad gerencial en la gestión institucional,



destreza administrativa en el uso de los recursos educativos y competencia pedagógica en la conducción de los procesos de enseñanza son, en este marco, factores decisivos para el avance educativo en la institución analizada.

La carencia de informes diagnósticos con porcentajes precisos para el centro, sin embargo, no obsta para aproximar la realidad a partir de estudios precedentes. Las tesis elaboradas en la Universidad Nacional del Altiplano han, entre otros aspectos, caracterizado la gestión de las autoridades escolares en las áreas rurales y urbanas del ámbito puneño. En particular, el trabajo realizado por Quispe (2021) en las instituciones de la UGEL Melgar evidenció que únicamente el 45% de los directores consideraba de modo autocrítico contar con alta capacidad para dirigir la gestión institucional orientada al perfeccionamiento profesional del cuerpo docente. Esta brecha, aunque en apariencia administrativa, repercute de manera indirecta sobre la elaboración de la programación curricular y la articulación de la didáctica en las aulas, condicionando por ende el logro de aprendizajes esperados.

La competencia para guiar los procesos pedagógicos constituye actualmente un área crítica que presenta obstáculos que demandan atención inmediata. La recolección de datos informales y la revisión de fichas de monitoreo de la UGEL Melgar (2024) evidencian que cerca del 55% del colectivo docente de la región manifiesta la necesidad de recibir un acompañamiento sistemático y una retroalimentación puntual respecto a la implementación de un modelo de evaluación formativa. Este indicador sugiere una limitación en la capacidad de los directores para orientar pedagógicamente a los equipos de aula. De otro lado, la competencia en la gestión logística de los recursos educativos se erige como otra debilidad persistente. La insuficiencia de insumos en una parte del territorio, unida a prácticas administrativas deficientes, ha conducido a que el 35% de los docentes de centros



equivalentes a la institución Mariano Melgar, de acuerdo con la última encuesta de la base local del magisterio, señalen dificultades para acceder a materiales didácticos actualizados y a herramientas tecnológicas. La métrica consecuencia es un debilitamiento en la calidad del diseño curricular y en la ejecución didáctica. Tales evidencias fundamentan la necesidad de fortalecer, de forma prioritaria, el liderazgo pedagógico en la Institución Educativa Mariano Melgar. Solo así se generarán condiciones favorables para la actualización profesional de los docentes y, en consecuencia, se revertirán los enunciados impactos en el aprendizaje de los estudiantes.

1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. *Pregunta general*

¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Mariano Melgar de Ayaviri, 2024?

1.2.2. *Preguntas específicas*

- ¿Cuál es la relación entre la capacidad en la gestión institucional del director y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Mariano Melgar de Ayaviri?
- ¿Cuál es la relación entre la habilidad en el manejo administrativo de los recursos educativos del director y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Mariano Melgar de Ayaviri?
- ¿Cuál es la relación entre la competencia en la orientación de los procesos pedagógicos del director y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Mariano Melgar de Ayaviri?



1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La orientación del estudio se enmarca por razones como: En teoría, el MINEDU (2014) indica que para transformar la escuela se requiere cambiar la manera en que los directivos llevan a cabo su gestión. El estudio referido a la educación indica que el liderazgo pedagógico directivo corresponde al segundo elemento que repercute en los logros del aprendizaje, solo posterior a la enseñanza docente, lo que demuestra su repercusión significativa en el aprendizaje del estudiantado.

En las IE de EBR se vienen realizando evaluaciones de desempeño de los directivos para dar la continuidad de su gestión, pero esta evaluación se realiza por parte de las comisiones evaluadoras de las diferentes UGEL donde la comunidad educativa no interfiere en dicha evaluación. Para Chambilla et al. (2022) refiere que es esencial reconocer la relevancia del liderazgo en los directores, ya que su papel es crucial para orientar y dirigir al conglomerado educativo, con la determinación de trazar los fines educativos, que son requeridos preponderantemente por la institución y el sistema educativo.

Según, Alonzo et al. (2023) actualmente, las IE requieren la supervisión de los directivos, ya que es fundamental para administrar de manera efectiva y eficiente, asegurar la dedicación del personal en el cumplimiento de los propósitos y adoptar enfoques de liderazgo para incrementar la calidad de la gestión dirigidos a los docentes.

Es por estos argumentos que los resultados contribuirán en subrayar la aptitud de un conveniente modo de liderazgo, como un encargado obligatorio para culminar y acrecentar la eficacia de responsabilidad pedagogo en los educadores. Comprender el estilo de liderazgo de un gerente es esencial para evaluar si cumple con las



responsabilidades y tareas que se esperan de un líder gerencial en una IE. También tendrá la oportunidad de ver la conexión actual con la eficacia de la enseñanza.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. *Objetivo general*

Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Mariano Melgar de Ayaviri, 2024.

1.4.2. *Objetivos específicos*

- Establecer la relación que existe entre la capacidad en la gestión institucional del director y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Mariano Melgar de Ayaviri.
- Conocer la relación que existe entre la habilidad en el manejo administrativo de los recursos educativos del director y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Mariano Melgar de Ayaviri.
- Identificar la relación que existe entre la competencia en la orientación de los procesos pedagógicos del director y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Mariano Melgar de Ayaviri.

1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

El liderazgo pedagógico que tiene a su alcance el director y su repercusión en el desempeño docente resulta esencial para comprender y optimizar la calidad educativa. Este enfoque permite analizar cómo los modos de liderazgo impactan en la motivación, el desarrollo docente continuo y la efectividad del cuerpo docente,



elementos clave para asegurar la operatividad de un proceso de enseñanza-aprendizaje efectivo.

Dentro del campo educativo, el director en sus funciones no debe estar sujetos a condiciones solo a la gestión administrativa, sino que debe ampliarse hacia un liderazgo pedagógico capaz de inspirar, orientar y respaldar a los docentes en sus funciones. Un liderazgo de esta naturaleza crea un entorno colaborativo, incentiva la reflexión sobre las prácticas educativas y promueve la innovación pedagógica. Estas medidas influyen directamente en la eficacia de la enseñanza, lo que a su vez afecta a los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Además, examinar la conexión del liderazgo del director y la eficacia docente puede arrojar datos esclarecedores que ayuden a dar forma a las políticas educativas. Estas políticas podrían enfocarse en diseñar programas de capacitación especializados para directores, fortaleciendo sus competencias en liderazgo pedagógico y consolidando su papel como agentes transformadores dentro de las instituciones educativas.

1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Hubo limitaciones durante la recolección de datos, debido al poco lapso disponible para que los docentes evaluados puedan responder los cuestionarios, no obstante, dicha limitación fue superada por medio de las facilidades en el ingreso y espacio para desarrollar el estudio que brindó la institución educativa.

Limitaciones. En el transcurso investigativo, se reconocieron diversas limitaciones que pudieron afectar la recopilación y el análisis de datos. Un desafío importante radica en el tiempo limitado asignado para la administración de instrumentos, debido a que los docentes, tienen horarios exigentes y obligaciones



académicas que restringen su capacidad para completar los cuestionarios. De igual manera, la falta de información actualizada sobre liderazgo pedagógico en entornos rurales plantea otro desafío, ya que la literatura existente sobre este tema en instituciones comparables es escasa.

Esta limitación impide la capacidad de comparar los hallazgos con estudios previos y obstruye el basado en análisis específicos del panorama educativo rural. Una consideración adicional que puede influir en el estudio es la apertura y autenticidad de los participantes al responder los cuestionarios, ya que algunos educadores podrían sentirse evaluados o influenciados por su relación con el liderazgo institucional. Este escenario puede generar reacciones condicionadas por puntos de vista individuales en lugar de una evaluación puramente objetiva de la gestión. En última instancia, el entorno geográfico y la conectividad en la región pueden dificultar la comunicación y la colaboración con los educadores, lo que pudo afectar el proceso de recolección y análisis estadístico.

Este estudio examinó específicamente el liderazgo del director y en la misma línea el desempeño docente, estableciendo límites claros para su alcance. El enfoque estará únicamente en las opiniones de los docentes de esta institución a lo largo de 2024, excluyendo cualquier perspectiva de otros establecimientos educativos en el área. La investigación se concentrará en examinar tres elementos fundamentales del liderazgo pedagógico: la capacidad de gestionar eficazmente, la supervisión administrativa de los recursos y el cultivo de habilidades pertinentes a los procesos de enseñanza. Estos factores nos permitieron evaluar las variables analizadas asistidos a la calidad de la educación en entornos rurales. La recolección de datos llevado a cabo, implementados dentro de un marco temporal definido, considerando las limitaciones de tiempo y la disponibilidad de los participantes. Como resultado de



estas limitaciones, el análisis de datos se centró particularmente en la información proporcionada por los docentes para la investigación, excluyendo cualquier estudio longitudinal o comparaciones con otras organizaciones educativas.

1.7. HIPÓTESIS

1.7.1. *Hipótesis general*

El liderazgo pedagógico del director tiene relación significativa con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Mariano Melgar de Ayaviri, 2024.

1.7.2. *Hipótesis específicas*

- La capacidad en la gestión institucional del director tiene relación significativa con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Mariano Melgar de Ayaviri.
- La habilidad en el manejo administrativo de los recursos educativos del director tiene relación significativa con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Mariano Melgar de Ayaviri.
- La orientación de los procesos pedagógicos del director tiene relación significativa con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Mariano Melgar de Ayaviri.

1.8. VARIABLES

Variable 1: Liderazgo pedagógico del director

Variable 2: Desempeño de los docentes.

1.8.1. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	CRITERIO DE VALORACIÓN
Liderazgo pedagógico del director	Capacidad en gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Orienta el diagnóstico • Metas de aprendizaje • Espacios de integración • Identifica y analiza conflictos • Apoyo familiar 	a) Siempre b) Muchas veces c) algunas veces d) Nunca
	Habilidad en el manejo administrativo de los recursos educativos	<ul style="list-style-type: none"> • Gestiona el mejoramiento y equipamiento de la infraestructura • Difunde materiales • Supervisa • Costos y presupuestos • Mecanismos de transparencia 	a) Siempre b) Muchas veces c) algunas veces d) Nunca
	Competencia en la orientación de los procesos pedagógicos	<ul style="list-style-type: none"> • Espacios de capacitación • Espacios de intercambio • Proyectos de innovación • Planificación curricular anual • Estrategias metodológicas 	a) Siempre b) Muchas veces c) Algunas veces d) Nunca
Desempeño docente	Diseño de la programación curricular	<ul style="list-style-type: none"> • Programación • Competencias • Materiales • Información • Indicadores de evaluación 	a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Nunca
	Manejo de la didáctica	<ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje colaborativo • Fundamentos • Estilos de aprendizaje • Organización 	a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Nunca
	Aplicación de un sistema de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Instrumentos • Autoevaluación y coevaluación • Capacidades y conocimiento 	a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Nunca

Nota. Dávila, O. (2021). El liderazgo del director en las instituciones educativas peruanas



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

En este apartado se efectuó una búsqueda de estudios previos entre artículos científicos y tesis de posgrado para profundizar en el conocimiento de la problemática planteada entre las variables, investigaciones que servirán para realizar la discusión de los hallazgos.

2.1.1. *A nivel internacional*

Recalde et al. (2024) realizó un estudio sobre el liderazgo directivo y desempeño docentes IE Curuguaty - Paraguay. El método cuantitativo enfocado al diseño no experimental, la muestra de 75 docentes. Hallazgos para liderazgo un 89,0% percibieron en alto, otro 7,0% en medio y un 4,0% en bajo, en desempeño docente el 100% en logrado. Por consiguiente, se concluyó que existe una percepción positiva de los profesores respecto al liderazgo del director, por tanto, es necesario que se tomen decisiones en el proceso de mejora continua, ya que ofrecen información relevante sobre cómo los docentes perciben el liderazgo directoral, respecto al desempeño docente, de esta manera se podrá impulsar el mejoramiento persistente del ámbito educativo.



Vargas (2021) estudio para evaluar el liderazgo del director y desempeño de sus docentes - Ecuador. El método no experimental, la muestra de 88 docentes. Los hallazgos para gestión institucional un 47,0% en frecuentemente, mientras un 42,1% algunas veces y un 10,2% nunca, para habilidades manejar los recursos un 59,1% en algunas veces, otro 36,4% frecuentemente y solo un 4,5% en nunca, para manejo de la didáctica el 88,9% frecuentemente y solo un 11,0% en algunas veces, así como un $r = -0.710$ y $p = 0.032$. Por consiguiente, se concluyó con un promedio de 2.37, situando en la escala de valoración de "algunas veces". Esto sugiere que una mejor gestión institucional es esencial, junto con una mejor administración de los recursos. Estas particularidades permitirían a las IE elevar la calidad de su educación y alcanzar los objetivos establecidos.

Toledo (2020) estudio para evaluar el liderazgo directivo y desempeño docente - Bolivia,. El método cuantitativo y no experimental, la muestra de 5 docentes. Los hallazgos para liderazgo, el 40,0% en distinguido, otro 30,0% en excelente, un 20,0% en bueno y solo el 10,0% en regular, para desempeño docente un 40,0% en medio, otro 40,0% en eficiente y solo un 20,0% en deficiente. Así, se determinó que los principios teóricos sobre el liderazgo gerencial en relación con la efectividad docente ofrecieron evidencia bibliográfica que se alinea con las prácticas del director de la institución investigada. El análisis exhaustivo, junto con la identificación metódica de los factores que repercuten en los principios del liderazgo directivo, reveló características comunes vinculadas al enfoque de gestión del director. Esto sugiere que encarna ciertos estilos de liderazgo, lo que a su vez ayuda a caracterizar o definir su estilo de gestión. Además, es fundamental que el director cultive relaciones positivas con el profesorado, mostrándoles respeto y consideración y gestionando eficazmente los conflictos que surjan (Madero, 2022).



García & Herrera (2020) liderazgo pedagógico. Objetivo: Analizar la importancia del liderazgo pedagógico en la mejora de la calidad educativa y cómo los directores pueden influir en sus colaboradores para alcanzar las metas institucionales. Metodología: Revisión teórica de diversos enfoques sobre liderazgo pedagógico y su impacto en la gestión educativa. Resultados: Se destaca que los directores deben ser considerados esencialmente como educadores y líderes que comparten responsabilidades para influir positivamente en sus equipos, en lugar de ser meros administradores. Conclusiones: Un liderazgo pedagógico efectivo es importantísimo para construir una mejor educación, ya que permite motivar y guiar a los docentes hacia los objetivos.

Collazos (2021) liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente. Objetivo: Determinar la relación entre variables. Metodología: Estudio correlacional, para la aplicación de los cuestionarios se tuvo la participación de una muestra de docentes de la institución. Resultados: Se halló una correlación positiva entre las variables estudiadas, indicando que un liderazgo efectivo contribuye a mejorar las prácticas docentes. Conclusiones: El fortalecimiento del liderazgo pedagógico en los directores es trascendente e importantísimo para la profesionalización de docentes y el crecimiento de la calidad educativa.

2.1.2. A nivel nacional

Curimania (2024) estudio liderazgo directivo y el desempeño docente UGEL 06 - Lima. El método no experimental, con alcance relacional, la muestra de 70 docentes. resultados, para liderazgo directivo un 48,6% se ubicó en nivel bajo, otro 28,6% en medio y solo un 22,9% en alto, en la dimensión gestión de la institución, el 45,7% percibió un nivel bajo, otro 28,6% en medio y un 25,7% en alto, en habilidad para dirigir, un 44,3% en bajo, otro 34,3% en medio y solo un 21,4% en alto, para



desempeño docente un 38,6% se ubicó en bajo, mientras el 37,1% en medio y solamente el 24,3% en alto, así como se halló un $r = 0.951$ y $p = 0.000$. En consecuencia, se identificó una correlación favorable entre las variables, destacando la necesidad de implementar programas orientados al desarrollo y perfeccionamiento de líderes educativos. Estos programas pueden incluir instrucción en habilidades de liderazgo, técnicas de gestión eficiente y enfoques para fomentar una atmósfera de apoyo.

Herrera (2023) estudio liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente - Huánuco. El método aplicado es con diseño no experimental y de alcance relacional, para medir en función de los cuestionarios se actuó con una muestra de 60 docentes. Los resultados, para la variable liderazgo directivo un 82,0% manifestó regular y solo un 18,0% en bueno, para la dimensión orientación en procesos pedagógicos, el 74,0% en regular, otro 26,3% en bueno y solo un 2,7% en malo, en desempeño docente el 65,8% en regular, otro 31,6% en bueno y solamente el 2,6% en malo, así como se halló un $r = 0.482$ y $p = 0.000$. En este contexto, se estableció una relación beneficiosa, destacando la preponderancia de potenciar el liderazgo pedagógico de los directivos. Este enfoque es esencial para aumentar significativamente la eficacia de la enseñanza y, como resultado, la calidad general de la educación de los estudiantes.

Ramírez (2023) liderazgo directivo y desempeño docente - Yurimaguas. Metodología, aplicado como diseño no experimental y de alcance relacional, para lograr los fines trasados la muestra trabajada fue con 60 docentes. Resultados, para liderazgo directivo un 78,3% percibió en excelente, otro 11,7% en bueno, un 6,7% en regular y solo el 3,3% en deficiente, para la dimensión planificación, coordinación y evaluación, un 75,0% en excelente, otro 13,3% en regular y solo el 11,7% en bueno, para desempeño docente un 75,0% lo percibió excelente y un 25,0% en bueno, así



como se logró un $r = 0.436$ y $p = 0.001$. Como resultado, se identificó una correlación beneficiosa entre las variables, destacando la necesidad de fomentar y mantener relaciones sólidas entre el directivo y el profesorado. Estas conexiones son esenciales para mejorar las prácticas pedagógicas y el desempeño, persistiendo en instancia última el mejoramiento de resultados de aprendizaje y una mayor calidad educativa.

Carpio (2022) estudio liderazgo directivo y desempeño docente IE de Paucartambo - Cusco. Metodología, en los logros del estudio se trabajó en base al diseño no experimental y de alcance relacional, la muestra de 135 docentes. Resultados, para liderazgo directivo, un 48,0% manifestó que es regular, otro 44,0% en bueno y solamente el 8,0% en malo, para capacidad en la gestión un 55,0% en regular, otro 38,0% en bueno y solo un 7,0% en malo, para habilidades en el manejo administrativo, el 58,0% en regular, otro 29,0% en bueno y solo un 13,0% en malo, para desempeño laboral, el 67,0% en regular, otro 27,0% en deficiente y solo un 6,0% en eficiente, así como se halló un $r = 0.329$ y $p = 0.000$. Al respecto, se estableció una asociación favorable entre las variables, lo que indica que la realización de talleres o brindar asistencia técnica en liderazgo pedagógico trasciende en el mejoramiento de la gestión y efectividad de los docentes. Esto implica mejorar la planificación, la instrucción y la evaluación para fomentar las competencias mejoradas de los estudiantes y garantizar un alto nivel de educación.

Berrios (2022) estudio liderazgo directivo y desempeño docente - Cusco. Metodología, aplicado como parte del estudio un diseño no experimental y de alcance relacional, la muestra de 92 docentes. Los hallazgos para liderazgo directivo un 47,0% en alto, otro 47,0% en medio y solo un 6,0% en bajo, para desempeño docente el 59,0% se ubicó en alto y solo un 41,0% en regular, así como se logró un $r = 0.318$ y $p = 0.002$. Como resultado, se podría inferir una correlación favorable entre las



variables, destacando la necesidad de implementar actividades educativas orientadas a mejorar el aprendizaje, fundamentadas en los principios de una práctica docente eficaz. Además, desempeñan un rol preponderante en la configuración de las decisiones estratégicas para mejorar la calidad educativa y elevar el desempeño docente durante todo el proceso de aprendizaje.

Yugra (2021) liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente de Vilcabamba - Cusco. Metodología, diseño no experimental y de alcance relacional, 56 docentes fueron seleccionados como muestra. Resultados, para liderazgo pedagógico directivo un 46,4% refieren que es regular, otro 42,8% en bueno, mientras un 7,1% en deficiente y solo el 3,5% en muy bueno, para desempeño docente un 58,9% en bueno, otro 32,1% en regular y solo un 8,9% en muy bueno, así como se logró un $r = 0.837$ y $p = 0.000$. Como resultado se estableció una correlación favorable entre las variables, destacando la imprescindible colaboración entre el director y los docentes para implementar de manera efectiva estrategias que potencien la experiencia de enseñanza-aprendizaje. Esta asociación es crucial para impulsar las iniciativas encabezadas por el director, beneficiando tanto a la institución como a sus líderes, y fomentando el establecimiento continuo de una educación de alta calidad. Estos esfuerzos de colaboración son vitales para elevar los estándares educativos, ya que contribuyen a mejorar el desempeño de los docentes, con un propósito subsiguiente de mejorar la calidad de la educación.

2.1.3. A nivel local

Puma (2022) realizó, estudio liderazgo directivo con el desempeño docente – Asilo - Puno. Metodología, se analizó bajo los parámetros del diseño no experimental y de alcance correlacional, 56 docentes participaron como muestra. Resultados, para liderazgo un 75,0% percibieron en regular, otro 15,0% en bueno y solo un 10,0% en



malo, para gestión institucional el 70,0% en regular, otro 20,0% en bueno y solo un 10,0% en malo, para desempeño docente un 80,0% en suficiente, mientras un 10,0% en proceso y otro 10,0% en destacado, así como se halló un $r = 0.793$ y $p = 0.000$. En este contexto, se determinó que existe una asociación favorable entre las variables, destacando el rol preponderante del liderazgo directivo y aumentar un desempeño docente integral para lograr mejores resultados de aprendizaje. De la misma manera, es fundamental potenciar el liderazgo del director para elevar aún más el desempeño docente, ya que este es el único camino para mejorar la calidad educativa.

Núñez (2023) examinó la influencia del liderazgo directivo sobre el desempeño docente en la Institución Educativa San Román de Juliaca, 2023. Su propósito fue establecer la correlación entre ambas variables. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo de diseño correlacional; para ello, se aplicaron cuestionarios a una muestra de 80 profesores, abordando las dimensiones de líder gestor, líder orientador y líder ético. Los hallazgos revelan una correlación positiva y estadísticamente significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, lo que confirma que las dimensiones analizadas aportan un efecto favorable en la calidad del trabajo docente. Los autores concluyen que un liderazgo directivo que actúe sobre la mejora continua y que desarrolle competencias específicas en los directores se traduce en un desempeño docente de calidad, condición indispensable para elevar los estándares educativos de la institución.

Gutiérrez (2024) Gestión pedagógica y desempeño en docentes - Juliaca, 2024. Objetivo: Examinar la asociación entre gestión pedagógica y desempeño docente en el contexto de Juliaca. Metodología: Se adopta un enfoque cuantitativo de tipo correlacional, utilizando escalas de tipo Likert aplicadas a una muestra de docentes en función de ambas variables. Resultados: Los análisis estadísticos revelan



una correlación positiva moderada, de $p < 0,01$, lo cual establece que a mayor calidad en la gestión pedagógica, también se incrementa el desempeño observado en el aula. Conclusiones: Una gestión pedagógica bien estructurada incide de manera decisiva en el rendimiento docente, lo que sugiere que las instituciones deben formalizar la implementación de los modelos específicos de gestión que se han demostrado efectivos en las evidencias recopiladas.

Quispe (2019) liderazgo pedagógico y desempeño docente - Juliaca. Objetivo: Analizar la relación de las variables propuestas en el estudio. Metodología: Estudio descriptivo y alcance correlacional. Se aplicaron encuestas para las variables planteadas teniendo como participantes a docentes y directivos para evaluar las percepciones sobre el liderazgo y el desempeño docente. Resultados: Se encontró una relación positiva entre las variables analizadas en la investigación, destacando la importancia de las capacidades y competencias de liderazgo en la mejora del desempeño docente. Conclusiones: El liderazgo pedagógico efectivo es crucial para el desenvolvimiento óptimo de los docentes, sugiriendo la necesidad de enfocarse al logro de competencias en los directores para mejorar la calidad educativa.

Rojas (2020) el liderazgo del director desde la perspectiva de los docentes. Objetivo: Analizar el liderazgo directivo desde una mirada docente. Metodología: Estudio descriptivo. Se aplicó los instrumentos preparados a 59 docentes, con una cantidad de 30 preguntas, todos supeditados a escala de Likert para medir su percepción sobre el liderazgo directoral. Resultados: Los docentes participantes perciben que los directores ejercen un liderazgo moderado, identificando áreas de mejora en aspectos como la supervisión y el apoyo al desarrollo profesional docente. Conclusiones: Es necesario fortalecer el liderazgo de los directores, logrando fines



institucionales como el desempeño docente y, en consecuencia, los resultados también repercuten directamente en el aprendizaje de los estudiantes.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. *Liderazgo pedagógico del director*

La habilidad del líder educativo para guiar, inspirar y apoyar a docentes y alumnos en cada etapa del proceso de enseñanza-aprendizaje se convierte en un eje central del quehacer escolar. Este modelo de liderazgo se orienta hacia la elevación sostenida de la calidad educativa, promoviendo la creación de un clima de aprendizaje óptimo. Para ello, se ejercen estrategias de administración consciente de los recursos disponibles, se incentiva el desarrollo profesional continuo de los docentes y se adopta una cultura de decisión innovadora en el ámbito de la pedagogía, tal como concluye (Dávila, 2021) en su análisis.

Del mismo modo, Vásquez & Salazar (2023) refieren que el director, en su función de líder pedagógico, no solo debe administrar la institución, sino también orientar a su equipo hacia la excelencia educativa, promoviendo la colaboración, el compromiso y la reflexión constante sobre las prácticas educativas.

Para García & Vélez (2024) manifiesta que un liderazgo pedagógico efectivo tiene preponderancia directa en la calidad educativa. Al implementar estándares claros, ofrecer retroalimentación constructiva y promover una cultura de evaluación constante, el director repercute directamente en la labor del docente repercutiendo también en el aprendizaje estudiantil.

Al respecto, Ibarra (2022) señala que el director, como líder debe ofrecer oportunidades para la formación contante del docente, promoviendo talleres, cursos y espacios de autocrítica sobre la práctica docente.



El director debe ser capaz de tomar decisiones informadas evaluando datos, observaciones y requerimientos de la comunidad educativa. Esto abarca la distribución efectiva de recursos, uso de tecnologías y métodos innovativos y la estructuración de iniciativas que fomenten la mejora continua. También, debe no solo inspirar, sino también motivar a los docentes por medio de su visión, su compromiso y su habilidad para escuchar y apoyar a docentes y administrativos. La característica peculiar de esta motivación no solo mejora el desempeño docente, sino a su vez crea un ambiente positivo y estimulante para los estudiantes (Cruz & Cáceres, 2024).

Conforme a Gomero & Sánchez (2023) manifiestan; el liderazgo eficaz de los directores va más allá de mejorar la eficacia de la enseñanza; también implica fomentar una atmósfera equilibrada donde también los estudiantes, tengan la garantía de seguridad en sí mismos, animados y deseosos de participar en su aprendizaje. El director debe abogar por estrategias que mejoren el crecimiento y el desarrollo holísticos de estudiantes, incluyendo su bienestar emocional, social y académico.

En ese contexto, el liderazgo del director es crucial en la cimentación de una educación de calidad, ya que influye en múltiples aspectos del funcionamiento institucional, desde la gestión de los recursos hasta el desarrollo integral docente y recíprocamente del estudiante en su aprendizaje. Un liderazgo pedagógico sólido, además de orientar y apoyar a los docentes; también crea un clima de trabajo colaborativo, innovación y reflexión continua, impactando directamente en la calidad educativa institucional (Sánchez & Farfán, 2023).

Dimensiones del liderazgo pedagógico del director

En relación a la primera dimensión: capacidad en la gestión del director, es la habilidad y eficiencia de los directivos, administrativos y otros actores clave en una



institución requerimiento necesario para planificar, organizar, dirigir y evaluar los recursos, procesos y actividades con el fin de cumplir con los objetivos educativos. Esta capacidad implica necesariamente la toma de decisiones informadas, la distribución adecuada de recursos, planificación estratégica, el monitoreo y culminando con la evaluación constante de los resultados, así como la habilidad para acomodarse a cambios y desafíos dentro del entorno educativo (Gonzales & Mendoza, 2023).

De igual forma, Jihuallanca (2023) manifiesta que la gestión institucional abarca múltiples dominios, incluida la supervisión financiera, el liderazgo educativo, los recursos humanos, la comunicación eficaz, el desarrollo curricular y el fomento de un entorno propicio para el aprendizaje, todos destinados a mejorar el bienestar de los estudiantes. La gestión institucional eficaz se caracteriza por la capacidad de coordinar recursos e iniciativas encaminadas a la mejora continua de la calidad educativa, priorizando al mismo tiempo la equidad y la inclusión, haciendo del avance de la educación un esfuerzo crítico.

La capacidad de gestionar instituciones eficazmente es crucial para el avance y la mejora educativa, preponderantemente en zonas rurales donde los recursos y las oportunidades pueden ser escasos. Una gestión eficaz abarca no solo la supervisión competente de los recursos materiales y humanos, sino también la ejecución de estrategias diseñadas para mejorar el aprendizaje, fomentar la integración comunitaria en la educación e involucrar activamente a las familias en la trayectoria educativa de sus hijos. Un primer paso crucial en la gestión de una institución es realizar una evaluación educativa para identificar las fortalezas y debilidades del entorno escolar (Madero, 2022).



Este análisis ofrece información valiosa sobre el progreso académico, las necesidades educativas de los educadores, los recursos existentes y diversos elementos que inciden en la calidad educativa. A partir de esta evaluación, la institución está en la posibilidad de formular planes de acción adaptados a los desafíos específicos de la situación. De igual manera, el liderazgo institucional debe priorizar el establecimiento de objetivos claros y alcanzables que orienten los esfuerzos de los educadores y creen vías para el crecimiento académico de los estudiantes. Estos objetivos deben elaborarse teniendo en cuenta la diversidad del alumnado y las características específicas del entorno, cuya garantía sea educación justa y de calidad. Un componente esencial es el establecimiento de oportunidades de integración y participación dentro de la comunidad educativa. Fomentar la colaboración, las reuniones de instrucción y los foros abiertos de comunicación entre educadores, estudiantes y familias fortalece el sentimiento de comunidad y la dedicación a la trayectoria educativa (Madero, 2022).

Los espacios de interacción familiar y comunitaria propician el intercambio recíproco de saberes y ofrecen un contexto favorecedor para el abordaje colectivo de problemáticas, contribuyendo a cimentar un código cultural cimentado en la colaboración y la consideración mutua. Así, la función parental se revela determinante dentro de la gestión educativa, toda vez que la implicación consciente y continua de padres y tutores en el trayecto formativo de sus descendientes repercute, de modo directo, en el logro académico y en la salud integral de los discentes (Madero, 2022).

La institución debe fomentar la comunicación abierta con las familias, potenciando su participación en el aprendizaje y construyendo colaboraciones que fortalezcan la educación en el hogar. Desde esta perspectiva este estudio busca examinar la efectividad de la gestión institucional en entornos educativos rurales,



centrándose en su influencia en la calidad del aprendizaje, la participación comunitaria y la participación familiar. Al comprender estos factores, podemos desarrollar estrategias para mejorar la administración educativa y perfeccionar el proceso enseñanza-aprendizaje (Madero, 2022).

Respecto a la segunda dimensión: habilidades en el manejo administrativo, se refieren a la capacidad de los directivos y administrativos para planificar, organizar, gestionar y evaluar los recursos disponibles (humanos, financieros, materiales y tecnológicos) de manera eficiente, efectiva y responsable dentro de una institución educativa. Estas habilidades incluyen tanto la gestión estratégica de los recursos como la capacidad idónea para maximizar su impacto en los procesos educativos y en el desarrollo integral de la comunidad educativa, es a través de estas habilidades, repercutirá en un mejor uso de los recursos educativos.

Las habilidades en manejo administrativo se centran en la competencia de los directivos y del personal administrativo para planificar, organizar, dirigir y evaluar los recursos disponibles—ya sean humanos, financieros, materiales o tecnológicos—dentro de un contexto educativo. Estas capacidades abarcan la gestión estratégica de cada tipo de recurso y la habilidad de potenciar su contribución al quehacer educativo y al desarrollo integral de la comunidad. En virtud de la aplicación sistemática de estas habilidades, se logra un uso más eficiente, efectivo y responsable de los recursos, lo que a su vez se traduce en beneficios tangibles para los procesos de enseñanza-aprendizaje y para la vida comunitaria de la institución (Ruiz, 2022).

Una gestión administrativa eficaz, es crucial para fomentar un ambiente de aprendizaje óptimo y productivo. En las regiones rurales, donde los recursos suelen ser escasos, la gestión eficaz del desarrollo institucional, la infraestructura y la planificación financiera por parte del director es vital para impulsar el crecimiento



educativo. Una gestión administrativa eficaz, se sincroniza con la planificación estratégica e implementación de acciones que maximicen el uso de los recursos disponibles. Esto implica la mejora de las instalaciones educativas, garantizando entornos adecuados y seguros para el aprendizaje (Madero, 2022).

La eficacia de las aulas, el mobiliario, los servicios esenciales y la tecnología educativa influye significativamente en la motivación tanto de estudiantes como de docentes; por lo tanto, su gestión eficaz es esencial para que repercuta de manera positiva el aspecto educativo. De igual manera, la gestión de los recursos institucionales es crucial y trascendente para mejorar ampliamente la calidad educativa. Gestionar eficazmente la obtención de materiales didácticos, libros, herramientas tecnológicas y otros recursos es esencial para garantizar su acceso y uso adecuado en beneficio del alumnado. La asignación y el uso eficaces de estos recursos mejoran los métodos de enseñanza y conducen a mejores resultados de aprendizaje. Un factor preponderante de la gestión administrativa es la supervisión de los costos y las consideraciones presupuestarias (Madero, 2022).

La planificación financiera, referente a una institución educativa gira en torno a la asignación justa de recursos, con énfasis en la inversión en infraestructura, desarrollo docente y recursos educativos. En instituciones rurales, donde los recursos pueden ser limitados, es fundamental que el director explore las opciones de financiamiento, establezca alianzas estratégicas y fomente una gestión transparente y eficaz para optimizar la efectividad de cada inversión. En este contexto, el estudio busca examinar las competencias de gestión administrativa de los líderes escolares en instituciones educativas rurales, evaluando cómo estas habilidades influyen en las mejoras de infraestructura, la adquisición de equipos y la gestión de costos y presupuestos. Por lo tanto, comprender la influencia de estas características referidos



a la calidad educativa permitirá desarrollar estrategias dirigidas a crear un entorno libre y formas de gestión, cuyo fin principal es fomentar la calidad educativa (Madero, 2022).

Sobre la tercera dimensión: competencia en la orientación de los procesos pedagógicos, hace alusión a la capacidad del director para liderar, gestionar y promover procesos pedagógicos efectivos que favorezcan el desarrollo profesional docente. Esta competencia implica no solo el conocimiento profundo de las estrategias pedagógicas y los enfoques educativos, sino también la habilidad para orientar a los docentes, planificar y evaluar las prácticas pedagógicas, crear entornos de aprendizaje adecuados, y garantizar procesos de enseñanza-aprendizaje coherentes con los objetivos educativos (Vega & Romero, 2024).

En educación, la competencia pedagógica de un director desarrolla un rol crucial en la mejora de la calidad educativa, especialmente en escuelas rurales donde el profesorado se enfrenta a diversas dificultades. Sus responsabilidades abarcan no solo una supervisión administrativa eficaz, sino también la promoción de iniciativas de formación, el impulso de proyectos innovadores y la garantía de que la planificación curricular satisfaga las necesidades del alumnado. Un pilar fundamental de esta competencia es el repercute en exposiciones de formación docente que mejoren los métodos de enseñanza y actualicen la experiencia pedagógica. En zonas rurales donde las oportunidades de formación continua son escasas, los líderes escolares deben supervisar iniciativas de desarrollo profesional que trasciendan en el canje de experiencias de enseñanza activos para potenciar el aprendizaje significativo. De igual manera, la ejecución de iniciativas educativas innovadoras es crucial para abordar las cambiantes necesidades del entorno escolar (Vega & Romero, 2024).



La incorporación de diversas tecnologías, enfoques diversos y métodos de enseñanza personalizados impulsa la participación del alumnado y fomenta su crecimiento académico. En este sentido, el director debe impulsar iniciativas con programas de creatividad, apoyen la experimentación pedagógica y optimicen el uso de los recursos disponibles. Un elemento esencial de los métodos de enseñanza es el desarrollo curricular, que debe ser coherente con los estándares educativos nacionales y, al mismo tiempo, adaptarse a las particularidades del entorno rural (Vega & Romero, 2024).

Una gestión curricular eficaz requiere la incorporación de contenidos apropiados, una variedad de métodos y la evaluación continua del progreso del alumnado para garantizar el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje. Bajo estos principios, se busca examinar cómo las competencias de los directores influyen en la gestión de los procesos de enseñanza, con especial énfasis en su capacidad para impulsar el desarrollo docente, fomentar la innovación educativa y organizar una planificación curricular eficaz. Al comprender estos factores, podemos identificar estrategias eficaces que mejoren la educación en las escuelas rurales, garantizando así que el alumnado reciba experiencias de aprendizaje de calidad (Vega & Romero, 2024).

Teorías de liderazgo

Conforme a Navarro (2016) refiere que la teoría del liderazgo participativo fue propuesta por Fullan y Hargreaves en el 1996, este enfoque sostiene que el liderazgo pedagógico debe ser compartido y basado en la colaboración. El director tiene la responsabilidad de incluir a docentes en las decisiones educativas, garantizar el trabajo conjunto y fomentar una reflexión continua sobre el aprendizaje. De esta manera, el liderazgo se transforma en un elemento trascendental para impulsar la



transformación e innovación en la pedagogía, es así que fomenta el mejoramiento de la educativa.

Del mismo modo, Pizarro & Villa (2024), manifiestan que la teoría del liderazgo servicial fue propuesta por Greenleaf en el 1970, establece que el director debe centrarse en servir a los demás, dando prioridad al bienestar y al desarrollo tanto de los docentes como de los estudiantes. El líder pedagógico crea un ambiente donde docentes sienten ser respaldados y motivados, lo cual repercute al mejoramiento de la enseñanza y en resultados educativos positivos.

Funciones del liderazgo pedagógico directivo

La OCDE (2008) refiere lo siguiente:

- a) Con las políticas de disminución favorecidas en diversas naciones, la impaciencia de las distribuciones se encauzó a la personalización de orientación con deslizamiento de programar y elaborar importantemente, reflexionando concepciones, alterando en la distribución y formando viable el desarrollo.
- b) La dirección educativa consigue una individual honorable como puede acceder afinar las consecuencias escolares, vigorizar la escuela como desenvolver la prosperidad en los centros y en el profesorado.
- c) La excelencia de este factor ha trasladado que el mando sea un texto concentrado en las libretas de habilidad educativa en numerosas naciones. Bosqueja que las naciones con mejores resultados educativos tienen resistentes dispositivos regentes que gobiernan los sumarios de cambio en las escuelas.

Del mismo modo, Antonio & Herrera (2019) enfatizan que los gobernadores directores mejoran la ilustración y la enseñanza a través de su pertenencia en el desafío del personal, en la responsabilidad y sucesos de responsabilidad. El liderazgo,



repercute directamente en la institución y los alumnos cuando es copiosamente distribuido.

Función directiva

De conformidad con Rodríguez (2024) sostiene que el director se escolta de un dispositivo cuyas obligaciones se hallan más o menos precisadas en los estatutos escolares. En numerosos casos, se eximió el plano de la regla, se aguardó que el liderazgo pedagógico, sea practicado por expertos accesorios de estos equipos, como son los organizadores docentes, subdirectores o jefes.

Los conductores deben desempeñar, una faena de distribución y encauzar los equipos dirigentes y de las solicitudes más extensas de intervención escolar, para lo cual serán obligatoria destrezas para congregar a su equipo. Según Padilla & Vargas (2022) sostiene que la orientación de acumulaciones humanos no es un argumento de establecer y vigilar, la comparación concebida como control ha experimentado ser deprimente para el adelanto del adeudo y la obligación, y dificulta el trabajo creativo de casi todos, el lapso que no imagina el encargo en equipo.

Liderazgo pedagógico del directivo en la gestión educativa

Vallejos (2017) sostiene que el papel efectuado por los directivos es de gran dignidad en el progreso de las corporaciones. Esta circunstancia forma la parquedad de contar con guías directivos desplegando cierta autoridad indirecta en las instrucciones de los educandos, a través de la incitación, destrezas y circunstancias de responsabilidad de los educadores.

En ese contexto, el papel adjudicado por los directivos se distingue en tanto es facultado de colocar a la entidad educativa en la consecución de las metas y fundar alicientes con la finalidad de que los educandos y educadores consigan los ecuánimes



organizacionales, efectuando un papel motivador. Tal como se diseña, existen diversos liderazgos que acceden a los directivos trasladar a cabo su encargo educativo en el centro escolar; se consigue indicar una de las formas de codificación de liderazgos más divulgada es aquella que describe la relación entre el líder y los subyugados (Olivares et al., 2024).

Futuro del liderazgo pedagógico directivo

Se argumenta que el liderazgo educativo es una compleja combinación de responsabilidades que un individuo debe equilibrar para cumplir con los objetivos organizacionales en tiempos de innovación. Las transformaciones en el sector pedagógico buscan una mayor profesionalización de los recursos humanos y, al mismo tiempo, una optimización de los recursos materiales. En este contexto, el líder directivo asume un rol trascendental en el éxito de las innovaciones que enfrentan las instituciones educativas día a día (Vega & Romero, 2024).

Existen diversas teorías del liderazgo de alta calidad que el líder educativo debe considerar al desarrollar su rol gerencial dentro de las organizaciones. Entre estas teorías se encuentran teorías como: de rasgos, de situación y la teoría de comportamiento. Aunque existen discrepancias sobre las condiciones, modelos y enfoques, el análisis exhaustivo generará una base para comprender la calidad y las diferencias en el liderazgo respecto a la habilidad administrativa efectiva (Pino & Challco, 2024).

2.2.2. Desempeño docente

Es la capacidad y el nivel de efectividad con el que los docentes realizan sus tareas educativas, en razón de los objetivos educativos establecidos, los requerimientos del estudiante y el contexto donde se desarrollan. Este desempeño



abarca diversas facetas, desde la planificación, ejecución de las clases hasta la evaluación y seguimiento del aprendizaje. Un adecuado desempeño docente repercute en la maceración cognitiva, habilidades pedagógicas, actitudes y valores; que repercuten en el progreso y logro de los propósitos educativos (Chambilla et al., 2022).

De igual forma, Arias (2024) manifiesta que la eficacia de la enseñanza sirve como un factor crucial que impacta significativamente los resultados académicos. Un educador capacitado que emplea métodos de enseñanza impactantes puede mejorar en gran medida el éxito y crecimiento de los estudiantes. Un buen desempeño mejora la comprensión del material y fomenta el crecimiento de las habilidades críticas y cognitivas.

Para Jáuregui et al. (2022), manifiestan que un buen desempeño docente no solo favorece los resultados académicos, también crea un espacio de aprendizaje positivo, inclusivo y motivador. La interacción de docentes de manera respetuosa, empática y dinámica con los estudiantes desarrollan un espacio donde existe la noción de ser valorados; aumentando gradualmente su motivación para seguir bregando en el campo educativo, asimilando la participación integral en el salón de clases.

En este sentido, Ccoto (2023) argumenta que un profesor de alto rendimiento, más allá de dominar y presentar con excelencia los contenidos curriculares, dedica igual energía a fortalecer el desarrollo socioemocional de sus alumnos. Mediante las interacciones cotidianas, el educador favorece la adquisición de competencias emocionales esenciales, tales como la autorregulación, la empatía, la colaboración y la gestión positiva de los conflictos.



El desempeño docente, a través de sus diversas particularidades, exclusivamente no depende de la habilidad para enseñar, sino también de la capacidad para reflexionar sobre la práctica docente. Los docentes, en su vida práctica profesional, tienen exclusividad en fomentar su propio desempeño, así también busca mejoras en la eficacia y la adaptabilidad a las demandas de los estudiantes y el sistema educativo. Además, los docentes con un desempeño destacado son modelos a seguir dentro de la institución educativa. Su enfoque comprometido con la enseñanza de calidad contribuye a crear una cultura escolar positiva que valora el esfuerzo, el respeto, la colaboración y la excelencia educativa (Martínez et al., 2020).

Dimensiones del desempeño docente

Primera dimensión: diseño de la programación curricular, hace alusión al proceso de planificación y organización estructurada de los contenidos, objetivos, actividades y recursos pedagógicos que guiarán el proceso educativo. Al hacer alusión a la programación curricular, establece las bases sobre las cuales se desarrollarán las clases y se alcanzarán los aprendizajes deseados en los estudiantes, asegurando que estos cumplan con los estándares establecidos (González, 2022).

Del mismo modo, Rosales (2021) refiere que la programación curricular proporciona una ruta clara y organizada que orienta tanto al docente como a los estudiantes en el proceso educativo. Establecer propósitos claros, estrategias adecuadas y una secuencia lógica de contenidos asiente que el proceso de enseñanza sea más eficiente y efectivo. La programación curricular asegura que los contenidos y las actividades estén alineados con los objetivos y los estándares establecidos por las autoridades educativas, como los currículos nacionales y las



políticas educativas. Esto permite que los estudiantes de manera integral perciban la calidad educativa cumpla con los requisitos establecidos para cada nivel educativo.

El diseño curricular es un aspecto crucial de la planificación educativa, ya que permite estructurar y organizar el aprendizaje de acuerdo con las necesidades del alumnado y los estándares educativos establecidos. En las instituciones rurales, este proceso cobra especial importancia, ya que debe adaptarse a contextos específicos y, al mismo tiempo, avalar una educación relevante y con una calidad altamente operativa. El diseño curricular trasciende como foco fundamental para estructurar el contenido y las actividades educativas a lo largo del año académico. Abarca la formulación de objetivos de aprendizaje, enfoques instruccionales y técnicas de evaluación, manteniendo al mismo tiempo una progresión coherente y progresiva en el crecimiento del alumnado (Vega & Romero, 2024).

En este contexto, el director y el profesorado son cruciales para adaptar el currículo al entorno educativo, tomando en cuenta particularidades como la diversidad cultural, la disponibilidad de recursos y el contexto socioeconómico del alumnado. Un elemento clave del diseño curricular es repercute en la segmentación de competencias. La educación moderna, trabaja siguiendo lineamientos competenciales, priorizando no solo en la preocupación de la retención cognitiva, a su vez también, la preocupación en el crecimiento de sus habilidades y actitudes que empoderen al alumnado para pensar críticamente y desenvolverse de forma independiente en su entorno. Para lograrlo, es crucial que la programación incorpore métodos de enseñanza creativos, iniciativas interdisciplinarias y actividades que fomenten el pensamiento crítico, la resolución de problemas y trabajo en equipo (Vega & Romero, 2024).



El estudio busca examinar la estructura del diseño curricular en entornos educativos rurales, destacando sus efectos en la instrucción y el desarrollo de las habilidades. Comprender la planificación, la ejecución y la evaluación del aprendizaje nos permitirá identificar estrategias eficaces que potencien el desarrollo curricular y las metodologías de enseñanza, beneficiando en última instancia a toda la comunidad educativa (Vega & Romero, 2024).

Sobre la segunda dimensión: manejo de la didáctica, es la agrupación de principios, estrategias y técnicas que el docente utiliza para facilitar la enseñanza-aprendizaje. La didáctica no solo se refiere a los métodos de enseñanza, sino también, como el docente en su actuar profesional organiza, transmite, organiza y evalúa el conocimiento, con el objetivo de hacer que los estudiantes adquieran nuevas competencias y habilidades (Casasola, 2020).

Para Fernández y Cevallos (2022) señalan que, la gestión de los métodos de enseñanza es preponderante para el éxito educativo, en vista que, repercute en la calidad educativa. La selección adecuada de métodos, estrategias y técnicas pedagógicas facilita la comprensión de los contenidos, fomenta la participación estudiantil, promueve el crecimiento de habilidades cognitivas y socioemocionales, y garantiza que el aprendizaje sea inclusivo y equitativo. Además, un manejo efectivo de la didáctica crea un espacio positivo en las aulas, refuerza la motivación estudiantil y permite la evaluación continua del proceso educativo. En ese sentido, los docentes deben estar siempre comprometidos con la mejora de sus habilidades didácticas, ya que son mecanismos trascendentales para garantizar el éxito académico por ende un desarrollo personal integral (Casasola, 2020).

La gestión didáctica cumple un papel fundamental en la educación, ya que permite la organización y dirección eficientes de la instrucción para satisfacer las



necesidades del alumnado. En zonas rurales, donde los recursos pueden ser escasos y la diversidad en el aula es significativa, implementar estrategias docentes eficaces es crucial para mejorar la experiencia de aprendizaje. Este enfoque enfatiza la importancia del aprendizaje colaborativo y la adaptación a diversos estilos de aprendizaje, ambos cruciales para fomentar un desarrollo significativo del conocimiento (Casasola, 2020).

El aprendizaje colaborativo, siempre tendrá la opción de repercutir en la interacción entre estudiantes, permitiéndoles unir fuerzas en la búsqueda de objetivos comunes. Al participar en actividades grupales, debates, proyectos y ejercicios de resolución de problemas, los estudiantes mejoran sus habilidades sociales, agudizan su capacidad analítica y cultivan la apreciación de diversos puntos de vista. Este enfoque mejora el rendimiento académico a la vez que fomenta habilidades vitales referidos no solo a la comunicación, sino también al liderazgo y el trabajo en equipo, cruciales para el desarrollo personal integral. Además, comprender los estilos de aprendizaje individuales permite la adaptación personalizada de los métodos de enseñanza, esto permite atender las características únicas de cada estudiante. Los estudiantes captan la información con mayor eficacia mediante recursos visuales, actividades prácticas o una escucha atenta. Adaptar la instrucción para adaptarse a estas variaciones mejora la comprensión y la retención del conocimiento, lo que ayuda a prevenir los problemas que pueden surgir cuando se emplean métodos de enseñanza uniformes sin considerar la diversidad presente en el aula (Casasola, 2020).

En este contexto, este estudio busca examinar cómo la gestión didáctica influye en las instituciones educativas rurales, con énfasis en la implementación del aprendizaje colaborativo y la adaptación a diversas formas de aprendizaje. Al



comprender el impacto de estas estrategias en la participación y el rendimiento estudiantil, podemos identificar prácticas efectivas que mejoran la enseñanza y perfeccionan las metodologías educativas en estos entornos (Casasola, 2020).

Referente a la tercera dimensión: Sistema de evaluación, hace alusión a la asociación de herramientas, métodos, procedimientos y estrategias organizados que los docentes utilizan para medir, analizar y valorar los aprendizajes, conocimientos y competencias adquiridos por los estudiantes durante su proceso educativo. Este sistema no solo tiene como objetivo calificar el rendimiento académico, sino también proporcionar retroalimentación valiosa tanto a los estudiantes como a los docentes sobre el progreso en el aprendizaje y las áreas que requieren mejora (Gutiérrez, 2021).

La evaluación educativa, como componente trascendente de la docencia, permite evaluar el aprendizaje en sus diversas fases, para identificar desafíos y mejorar la calidad educativa. En entornos rurales, es crucial establecer un sistema de evaluación adecuado, ya que debe adaptarse a las particularidades y requerimientos únicos de los estudiantes, promoviendo una evaluación equitativa y orientada al desarrollo de sus logros académicos. Un sistema de evaluación exitoso requiere la implementación de diversas herramientas estrechamente alineadas con los objetivos y las competencias definidas en el currículo (Gutiérrez, 2021).

Estas herramientas incluyen exámenes escritos, criterios de calificación, listas de verificación, observaciones, portafolios y autoevaluaciones, cada una diseñada para recopilar eficazmente datos sobre el progreso del estudiante. La elección y el uso adecuados de estos recursos facilitan la obtención de datos precisos e imparciales que fundamentan la toma de decisiones educativas. Más allá de evaluar el rendimiento académico, las evaluaciones deben adoptar un método formativo que ofrezca retroalimentación continua a los estudiantes. Un sistema de evaluación eficaz va más



allá de evaluar el conocimiento; trasciendo en la autorregulación en el aprendizaje, apoyando así el desarrollo integral del alumnado (Gutiérrez, 2021).

En este contexto, este estudio busca evaluar el procedimiento fáctico e instauración de un sistema de evaluación en instituciones, haciendo énfasis en las herramientas utilizadas y como repercute en sus resultados de aprendizaje de los estudiantes. Conocer la implementación de estos procesos nos permitirá identificar estrategias para mejorar la evaluación y fomentar el crecimiento académico en estos entornos educativos (Gutiérrez, 2021).

Al respecto, Ley & Espinoza (2021), señalan que un sistema de evaluación bien diseñado proporciona retroalimentación clara, constructiva y proporcional a estudiantes y docentes. Para los estudiantes, la retroalimentación les ayuda a identificar sus fortalezas. Para los docentes, les proporciona información valiosa para medir su enseñanza y apoyar mejor a los estudiantes. También, la evaluación ofrece datos clave que permiten a los docentes tomar decisiones informadas sobre qué aspectos del currículo necesitan reforzarse, qué métodos de enseñanza son más efectivos y qué ajustes deben realizarse en el enfoque pedagógico. Asimismo, la evaluación también es útil para planificar actividades futuras y para adaptar el ritmo de las clases a los requerimientos de los estudiantes (Gutiérrez, 2021).

Teorías de desempeño

Para Martínez (2012) manifiesta que la teoría de la evaluación formativa fue propuesta por Bloom en el 1969, dicho enfoque plantea que el desempeño docente puede ser mejorado a través de una evaluación continua que ofrezca retroalimentación a los docentes. Del mismo modo, Madero (2022) señala sobre la teoría de la motivación humana fue propuesta por Maslow en el 1943, establece que



el desempeño no depende únicamente de las competencias del individuo, sino también de su bienestar general. Para que una persona logre un nivel elevado de desempeño, es esencial que sus necesidades más fundamentales estén satisfechas, ya que la satisfacción de estas necesidades facilita su concentración en la enseñanza y genera un impacto significativo en el aprendizaje.

Por consiguiente, la teoría en términos prácticos, señala que las entidades educativas deben ofrecer ambientes laborales que atiendan tanto las necesidades físicas y emocionales; referidos al a integridad profesional y fáctica de los docentes alineados a su desarrollo. Si estas condiciones se cumplen, los docentes estarán más motivados, comprometidos y, en consecuencia, serán más eficaces en su desempeño (Gutiérrez, 2021).

El Statistical Package for the Social Sciences – SPSS

SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales) ha sido desde su introducción la solución estadística preferida entre académicos y profesionales, gracias a sus capacidades versátiles y su diseño intuitivo, que permiten la manipulación, el análisis y la visualización de grandes volúmenes de datos sin requerir competencias de programación avanzadas. La herramienta integra rutinas de limpieza de datos, transformación y análisis profundos dentro de un mismo entorno gráfico, lo cual agiliza la exploración y el descubrimiento de patrones en los datos que, en un procedimiento manual, resultarían costosos en términos de tiempo y propensos al error. La continuidad del desarrollo ha ampliado su alcance, incorporando, entre otros, algoritmos de algoritmos de análisis multivariante, investigación operativa y minería de datos. Tal como lo expresa la propia IBM (2024), el software "ofrece una amplia gama de técnicas estadística avanzadas para ayudar a la organización a encontrar nuevas oportunidades, mejorar la eficiencia y minimizar el riesgo".



La fundamentación teórica del SPSS se enmarca en la estadística aplicada y la ciencia de datos contemporánea. En su núcleo operan algoritmos que reflejan el conocimiento estadístico acumulado, dotando al usuario de instrumentos para la inferencia rigurosa. La plataforma ofrece desde la estadística descriptiva clásica—medidas de tendencia central, dispersión, distribuciones de frecuencias—hasta procedimientos inferenciales que permiten contrastar hipótesis y proyectar resultados a poblaciones, todo con el rigor y la reproducibilidad inherentes a los métodos estadísticos modernos.

Elementos operativos de la inferencia estadística —hipótesis nula y alternativa, umbral de significación, intervalos de confianza, y valor p — son eje funcional en el entorno SPSS. El aplicativo, mediante una rutina de cálculos automatizados, lleva a cabo pruebas analíticas cotidianas (t de Student, ANOVA, regresión lineal, análisis multivariantes, entre otros), fundamentadas en principios de la teoría de probabilidades y regresiones. Estas pruebas miden el grado de correlación entre una o varias variables, distinguen patrones y evalúan la significatividad estadística de los resultados. Una cognición consolidada de los principios teóricos que subyacen a los algoritmos es, por ende, condición necesaria para que la interpretación de los datos producidos por el SPSS sea adecuada, previniendo inferencias incorrectas y garantizando la validación de las conclusiones de un estudio (Field, 2018).

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Características de la evaluación docente

Se reconoce y se plantea desde una perspectiva dual y contextual. Por un lado, se integra diversos procesos para perfeccionarlos, incluyendo la alineación entre los aspectos metafísicos, conceptuales, los objetivos y la experiencia en el aula. Por otro



lado, se destaca que la evaluación no puede desvincularse del contexto en el cual se desarrolla el aprendizaje ni de las estrategias empleadas para impartirlo. Contrariamente, se tiene el riesgo de que la evaluación resulte inadecuada y las decisiones tomadas no sean las más acertadas (Gutiérrez, 2021).

2.3.2. Características del director

Corresponde a dirigir y liderar implican demandas diferentes, siendo necesario que cuenten con una educación integral, la cual es una característica esencial de ambos enfoques (Madero, 2022).

2.3.3. Elementos del liderazgo

Uno de los errores comunes durante la asignación del liderazgo ocurre al momento de haber seleccionado al director. Algunos aspectos clave para evaluar la competencia en liderazgo incluyen la honestidad, la capacidad de generar una visión compartida, el compromiso, la paciencia y la ejemplaridad (Madero, 2022).

2.3.4. Evaluación desempeño docente

Describe un enfoque estructurado para recopilar éticamente datos objetivos con el fin de evaluar y analizar los efectos educativos que produce en estudiantes. Esto abarca la mejora de sus metodologías de enseñanza, resiliencia emocional, dedicación a su trabajo y la calidad de sus asociaciones no solo con estudiantes; sino también padres, administradores, colegas y otros miembros de la institución. Esto incluye mejorar sus enfoques de enseñanza, desarrollar fortaleza emocional, comprometerse incondicionalmente con su función y fomentar relaciones sólidas con estudiantes, padres, administradores, y colegas (Madero, 2022).



2.3.5. Función del liderazgo directivo

La dirección educativa consigue una individual honorable como puede acceder afinar las consecuencias escolares, vigorizar la escuela como desenvolver la prosperidad en los centros y en el profesorado (Madero, 2022).

2.3.6. Función directiva

Cuyas obligaciones se hallan más o menos precisadas en los estatutos escolares. En numerosos casos, se eximió el plano de la regla- se aguardó que el liderazgo pedagógico, destaca que la orientación de acumulaciones humanos no es un argumento de establecer y vigilar, la comparación concebida como control ha experimentado ser deprimente para el adelanto del adeudo y la obligación, y dificulta el trabajo creativo de casi todos, el lapso que no imagina el encargo en equipo (Gutiérrez, 2021).

2.3.7. Institución educativa

Las corporaciones educativas tienen un pliego trascendental que efectuar adentro de la humanidad, un beneficio auténtico adentro del acontecimiento social, es por esto inevitable que el colegio iguale sus principios, los cuales se hallan combinados por una convención que se ocasiono a partir de las parquedades sociales de un tiempo histórico (Gutiérrez, 2021).

2.3.8. Responsabilidad del líder directivo

Una de las cualidades consideradas de mayor relevancia en el perfil de un director corresponde a su capacidad para supervisar el desempeño de los docentes. En ese sentido, si esta labor no se lleva a cabo con una visión clara y en consonancia



con los principios de la formación, será necesario que se realice los ajustes que se requieran para mejorar dichas condiciones (Gutiérrez, 2021).

2.3.9. Perfil docente

El trabajo pedagogo como una carrera que acontece en el consentimiento de una prestación clave para el Gobierno, surge la obligación de diferenciar lo que precisa a todo experto de la instrucción (Madero, 2022).

2.3.10. Profesionalismo docente

En la actualidad se presenta como el modelo que genera mayor consenso en el ámbito educativo, ya que ha logrado armonizar sus enfoques, permitiendo incorporar diversas perspectivas educativas, no obstante, dicho progreso no ha sido completamente integral; en el mejor de los casos, ha sido parcial. Esto ha llevado a limitaciones y/o interpretaciones erróneas de los conceptos que se relacionan con los estudiantes (Madero, 2022).



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Se trabajó mediante un enfoque cuantitativo, por cuanto se recolectó datos por medio del uso de un cuestionario con participación de los docentes para evaluar la percepción que tienen estadísticamente sobre las variables analizadas. Para Niño (2019), señalan que su fin es asociar variables estadísticamente por medio de la recolección de datos, este enfoque su particularidad también trasciende en el planteamiento de hipótesis.

3.2. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

Se tuvo en cuenta el método hipotético-deductivo, puesto que, se formularon hipótesis para comprobarse, las cuales se comprobarán a través de aplicar pruebas estadísticas. Para Hernández & Mendoza (2018) se basa en formular hipótesis y por intermedio de las deducciones lógicas de los datos encontrados se podrán verificar la comprobación de las hipótesis.

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El estudio tuvo una particularidad de tipo básica, ya que el estudio aporta nuevo conocimiento relacionado a las variables analizadas de esta forma se amplían los conocimientos a fin de brindar aportes que contribuyan a solucionar la problemática.

De conformidad con Ñaupas et al. (2018) señalan que son estudios que brindan aportes teóricos, dichos estudios se efectúan desde que apareció la curiosidad por desentrañar misterios.

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

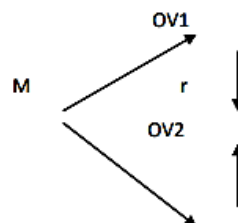
Tiene un alcance o nivel correlacional, debido al establecimiento de integrar relaciones entre las variables analizadas para ello, se realizó el análisis inferencial. Para Martínez (2018) refiere que son estudios donde se aplica minuciosamente la estadística para generar relaciones entre dos o más variables.

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Se tuvo en consideración un diseño no experimental con un alcance correlacional, debido a que no se han manipulado las variables. De conformidad con Hernández y Mendoza (2018) se trata de diseños que se caracterizan por la ausencia de alteraciones deliberadas, centrándose únicamente en observar el fenómeno en su entorno orgánico.

El diseño se configura de la siguiente manera:

Figura 4. Relación de variable 1 y 2



En el esquema:

M = Muestra de la investigación

OV1, OV2 = Observación de las variables

r = Relación entre las dos variables

Variable 1

variable 2



3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.6.1. Población

Se conformó una población de 70 docentes de la institución educativa “Mariano Melgar”, ubicada en Ayaviri. Conforme a Martínez (2018) señala que la población corresponde al grupo de personas que para ser parte de la misma deben de tener características parecidas, solo de esta manera podrán ser parte de la población.

3.2.2. Muestra

Estuvo conformada por 46 docentes, quienes participaron en la propuesta de la investigación; obteniendo la muestra, aplicando un muestreo probabilístico, ya que se utilizó una fórmula donde cada docente que conformó la población tuvo las mismas características para su selección. Para Ñaupás et al. (2018) se refiere a la parte representativa de una población.

Fórmula para población finita:

$$M = \frac{PxQ}{\frac{E^2}{Z^2} + \frac{PxQ}{UNIV}} =$$

Dónde:

M = muestra

Z = 1,96 (confianza de 95.5)

= 50 (proporción de la población)

= 1- P

E = 5% (Margen de error)

POB = 46



3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

3.7.1. Técnicas de la investigación

Para la primera variable como técnica se consideró la encuesta, ya que facilita el recojo de la información. Conforme a Sánchez et al. (2018) la encuesta es útil, consiste en proceso establecidos que facilitan la recolección de datos.

3.7.1. Instrumentos de la investigación

El Instrumento correspondió al cuestionario. Para Ríos (2017) es un instrumento estructurado por varios ítems, estos se deben elaborar considerando los indicadores de cada dimensión, ello va a permitir que el instrumento pueda recoger información coherente.

3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

3.8.1. Validación de los instrumentos

La validez se realizó por medio de la técnica juicio de experto, para ello, se presentó el cuestionario para ambas variables, donde los especialistas determinar que los instrumentos son aplicables.

3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad se realizó al aplicar el alfa de Cronbach, efectuado en la variable liderazgo pedagógico del director se encontró un valor de 0.933 y para medir el desempeño docente un valor de 0.943, ambos instrumentos cuentan con una consistencia interna adecuado, por lo tanto, son confiables y se pueden aplicar.

3.9. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Se desarrolla el diseño para realizar el contraste de todas las hipótesis planteadas en la investigación.

H1: $R_{xy} \neq 0$ (existe relación significativa entre V1 y V2)

Nivel de significancia. 5% es decir, $\alpha=0.05$

C) Estadística de prueba: Se aplicó la distribución T con n-2 grados de libertad.

Donde:

$$t_c = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

tc: T calculada

n: tamaño de muestra

r: coeficiente de correlación.

d) Regla de decisión.

Si $t_c > t_t$ entonces se rechaza H_0

Al respecto se considera el siguiente cuadro:

Tabla 1

Coeficiente de correlación de Spearman

VALOR	CORRELACIÓN
-1	Negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Negativa alta
-0,7 a -0,69	Negativa moderada
-0,2 a -0,39	Negativa baja
-0,01 a - 0,19	Negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Positiva muy baja
0,2 a 0,39	Positiva baja
0,4 a 0,69	Positiva moderada
0,7 a 0,89	Positiva alta
0,9 a 0.99	Positiva muy alta
1	Positiva grande y perfecta

Nota. Según Hernández & Mendoza (2018)



Para realizar el contraste de la prueba de hipótesis en primer lugar se efectuó la prueba de normalidad, seguidamente se aplicó la Rho de Spearman para verificar las hipótesis planteadas, para lo cual se tendrá en cuenta que el valor de significancia se $<$ a 0.05.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Tabla 2

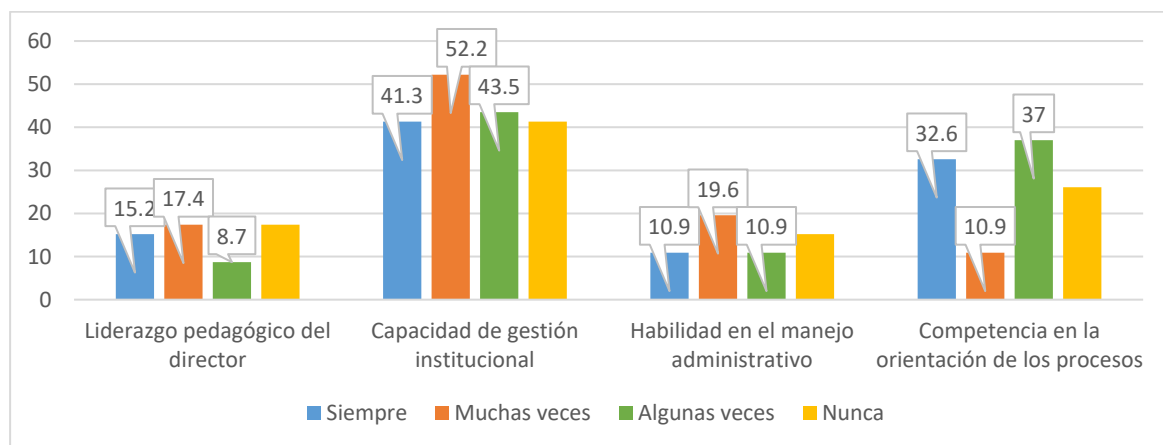
Liderazgo pedagógico del director y dimensiones

Niveles	Liderazgo pedagógico del director		D1. Capacidad de gestión institucional		D2. Habilidad en el manejo administrativo		D3. Competencia en la orientación de los procesos	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Siempre	7	15.2	8	17.4	4	8.7	8	17.4
Muchas veces	19	41.3	24	52.2	20	43.5	19	41.3
Algunas veces	5	10.9	9	19.6	5	10.9	7	15.2
Nunca	15	32.6	5	10.9	17	37.0	12	26.1
Total	46	100,0	46	100,0	46	100,0	46	100,0

Nota. Tabulación de los datos.

Figura 1

Liderazgo pedagógico del director y dimensiones



Nota. Tabla 2

La tabla 2, muestra la percepción de los evaluados para liderazgo pedagógico del director, 41.3% manifestaron que muchas veces se práctica un liderazgo adecuado; otro 32.6% que nunca se práctica el liderazgo, un 15.2% siempre y un 10.9% algunas veces. Para capacidad de gestión el 52,2% refiere muchas veces, el 19.6% como algunas veces, el 17,4% siempre y el 10.9 como nunca. Sobre la habilidad en el manejo administrativo, el 43.5% respondieron como muchas veces, el 37% como nunca, el 10.9% algunas veces y el 8.7 como siempre. En la competencia, orientación de procesos un 41,3% respondieron como muchas veces, el 26.1% como nunca, el 17.4% respondieron siempre y un 17,4% y un 15.2% como algunas veces. Estos mismos resultados, se pueden visualizar en la figura 2.

Tabla 3

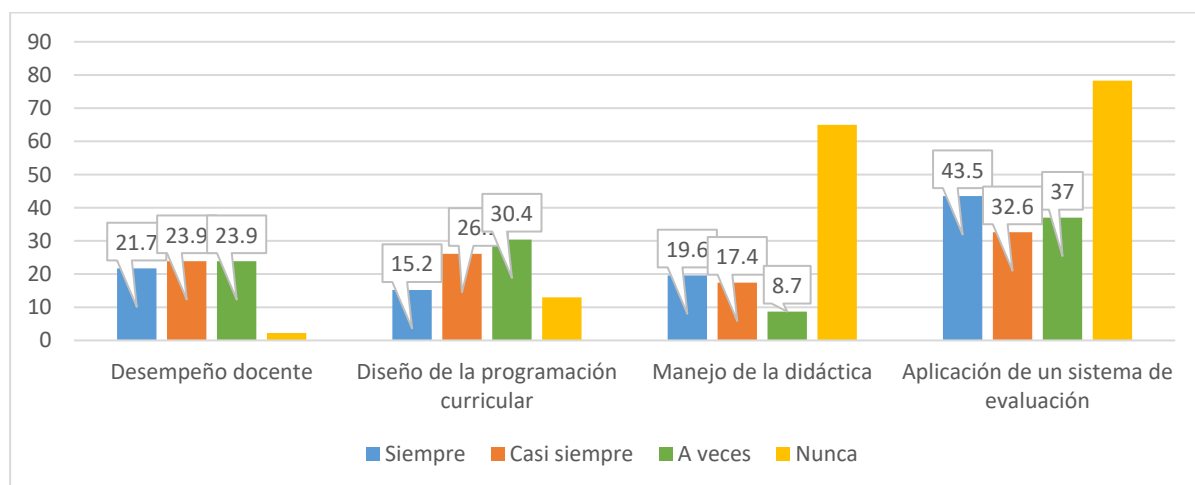
Desempeño docente y dimensiones

Niveles	Desempeño docente		D1. Diseño programación curricular		D2. Manejo de didáctica		D3. Aplicación de sistema de evaluación	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Siempre	10	21.7	11	23.9	11	23.9	1	2.2
Casi siempre	7	15.2	12	26.1	14	30.4	6	13.0
A veces	9	19.6	8	17.4	4	8.7	3	6.5
Nunca	20	43.5	15	32.6	17	37.0	36	78.3
Total	46	100,0	46	100,0	46	100,0	46	100,0

Nota. Tabulación de los datos.

Figura 2

Desempeño docente y dimensiones



Nota. Tabla 3



La tabla 3, muestra la percepción de los evaluados para desempeño docente, un 43,5% respondieron nunca, el 21.7% siempre, el 19.6% respondieron a veces, y solo el 15.2% casi siempre. Para la dimensión diseño de la programación curricular el 32% como nunca, el 26.1% como siempre, 23.9% siempre y solo el 17.4% a veces. Para manejo de la didáctica el 37.0% respondió como nunca, el 30.4% casi siempre, el 23.9% siempre y solo el 8.7% sus respuestas fueron a veces. Para la aplicación del sistema de evaluación el 78.3% respondió como nunca, el 13% casi siempre, el 6.5% a veces y solo el 2.2% sus respuestas fueron siempre. Estos mismos resultados, se pueden visualizar en la figura 2.

4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Prueba de hipótesis general

H₀: El liderazgo pedagógico del director **NO** tiene relación significativa con el desempeño de los docentes.

H_a: El liderazgo pedagógico del director tiene relación significativa con el desempeño de los docentes.

Tabla 4

Contraste de hipótesis general

		Liderazgo pedagógico del director	Desempeño docente
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico del director	Correlación	,942**
		Sig. bilateral	,000
		N	46
	Desempeño docente	Correlación	,942**
		Sig. bilateral	,000
		N	46

Nota. Aplicación según coeficiente estadístico Rho Spearman



La tabla 4, muestra una correlación 0.942, indica relación positiva muy alta entre liderazgo pedagógico del director y desempeño docente; cuyo resultado p de $0.000 < a 0.05$, rechazando la H_0 y aceptando la H_a . en definitiva, se infiere que, por medio del mejoramiento del liderazgo pedagógico del director, se podrá mejorar el desempeño docente.

Prueba de hipótesis específica 1

H_0 : La capacidad en la gestión institucional del director **NO** tiene relación significativa con el desempeño docente.

H_a : La capacidad en la gestión institucional del director tiene relación significativa con el desempeño de los docentes.

Tabla 5

Contraste de HE1

			Capacidad en la gestión institucional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Capacidad en la gestión institucional	Correlación	1,000	,879**
		Sig. bilateral	.	,000
		N	46	46
	Desempeño docente	Correlación	,879**	1,000
		Sig. bilateral	,000	.
		N	46	46

Nota. Aplicación según coeficiente estadístico Rho Spearman

La tabla 5, se obtuvo una correlación Rho de 0.879, cuya inferencia se tiene una relación positiva entre las variables analizadas, así como se logró un p de $0.000 < a 0.05$, rechazando la H_0 y aceptando la H_a . en ese sentido, se infiere por intermedio del mejoramiento de la capacidad en la gestión del director, se podrá mejorar el desempeño docente.



Prueba de hipótesis específica 2

H₀: La habilidad en el manejo administrativo de los recursos educativos del director **NO** tiene relación significativa con el desempeño docente.

H_a: La habilidad en el manejo administrativo de los recursos educativos del director tiene relación significativa con el desempeño docente.

Tabla 6

Contraste de HE2

			Habilidad en manejo administrativo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Habilidad en el manejo administrativo	Correlación	1,000	,909**
		Sig. bilateral	.	,000
		N	46	46
	Desempeño docente	Correlación	,909**	1,000
		Sig. bilateral	,000	.
		N	46	46

Nota. Aplicación según coeficiente estadístico Rho Spearman

La tabla 6, muestra una correlación Rho de 0.909, cuya inferencia precisa una relación positiva muy alta entre la habilidad en el manejo administrativo del director y desempeño docente, así como se logró un p de $0.000 < a 0.05$, rechazando la H₀ y aceptando la H_a. Se puede concluir que mejorar las capacidades de un director en la gestión administrativa puede conducir a mejores resultados docentes.

Prueba de hipótesis específica 3

H₀: La orientación de los procesos pedagógicos del director **NO** tiene relación significativa con el desempeño de docentes.



Ha: La orientación de los procesos pedagógicos del director tiene relación significativa con el desempeño de docentes.

Tabla 7

Contraste de HE3

		Orientación de procesos pedagógicos		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Orientación procesos pedagógicos	Correlación	1,000	,923**	
		Sig. bilateral	.	,000	
		N	46	46	
	Desempeño docente	Correlación	,923**	1,000	
		Sig. bilateral	,000	.	
		N	46	46	

Nota. Aplicación según coeficiente estadístico Rho Spearman

La tabla 7, muestra un coeficiente de correlación Rho 0.923, indica de manera inferencial una relación positiva muy alta entre la orientación de los procesos pedagógicos del director y desempeño docente, así como se logró un p de $0.000 < \alpha < 0.05$, rechazando la H_0 y aceptando la H_a . Se infiere que, a través de mejorar la orientación de los procesos pedagógicos del director, se podrá mejorar el desempeño docente.

4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Según los resultados inferenciales que, permitieron cumplir con cada objetivo planteado, corresponde contrastar los mismos con los estudios previos y teorías que sustentan la investigación.

Objetivo general, se determinó relación positiva muy alta, debido a que se logró un $r = 0.942$ y $p = 0.000$, por tanto, a través de mejorar el liderazgo del director, se podrá mejorar el desempeño docente, estos hallazgos se refuerzan en la estadística



descriptiva para liderazgo pedagógico del director donde un 43,5% manifestó que es bueno, otro 41,3% regular y un 15,2% malo, para la variable desempeño docente, un 43,5% se ubicó en un nivel alto, otro 34,8% en medio y un 21,7% en bajo.

Los hallazgos concuerdan con Berrios (2022) quien halló para liderazgo del directivo un 47,0% en alto, otro 47,0% en medio y solo un 6,0% en bajo, para desempeño docente el 59,0% se ubicó en alto y solo un 41,0% en regular, se obtuvo $r=0.318$ y $p = 0.002$. En tanto, se pudo concluir relación positiva entre variables, siendo importante llevar a cabo actividades pedagógicas centradas en el desarrollo de aprendizajes, fundamentadas en el fortalecimiento del MBDD. Además, se integren en las decisiones sobre el rumbo de la institución para lograr equitativamente la calidad educativa.

También, son similares a Puma (2022) quien halló para liderazgo pedagógico del director un 75,0% percibieron en regular, otro 15,0% en bueno y solo un 10,0% en malo, para gestión institucional el 70,0% en regular, otro 20,0% en bueno y solo un 10,0% en malo, para desempeño docente un 80,0% en suficiente, mientras un 10,0% en proceso y otro 10,0% en destacado, así como se halló un $r = 0.793$ y $p = 0.000$. En este contexto, se encontró de manera inferencial relación positiva entre las variables, priorizando la importancia del liderazgo directivo para mejorar la eficacia de la enseñanza y, en última instancia, impulsar los resultados del aprendizaje. Asimismo, se deben introducir iniciativas para mejorar el liderazgo de los directores, lo que a su vez promoverá mejoras continuas en la eficacia docente.

Al respecto, Dávila (2021) manifestó que el liderazgo pedagógico del director se considera su capacidad para liderar, motivar y ayudar tanto a profesores como a estudiantes durante todo el proceso educativo. Este enfoque de liderazgo enfatiza la mejora de la calidad educativa mediante la generación de un ambiente favorable de



aprendizaje óptimo. Los elementos clave incluyen la gestión eficaz de los recursos, el crecimiento profesional de los educadores y la toma de decisiones destinadas a fomentar la innovación pedagógica. Del mismo modo, Chambilla et al. (2022) refieren que el desempeño docente enfatiza la capacidad y el nivel de efectividad con el que los docentes realizan sus tareas pedagógicas, en concatenación con los objetivos educativos establecidos, los requerimientos del estudiante y el contexto donde se desarrollan. Este desempeño abarca diversas facetas, desde la planificación y ejecución de las clases hasta la evaluación y seguimiento del aprendizaje. Un adecuado desempeño docente repercute en la integración cognitiva, destrezas pedagógicas, actitudes y valores que contribuyen al fortalecimiento conjunto y logro integral de los objetivos educativos.

Al objetivo específico N°1, se determinó relación positiva, debido a que se logró un $r = 0.879$ y $p = 0.000$, por tanto, a través de mejorar la capacidad en la gestión institucional del director, se podrá mejorar el desempeño docente, estos hallazgos se refuerzan en la estadística descriptiva para capacidad de gestión el 52,2% regular, otro 30,4% bueno y solo el 17,4% malo.

Estos resultados son similares a Curimania (2024) quien halló para la dimensión gestión de la institución, el 45,7% percibió un nivel bajo, otro 28,6% en medio y un 25,7% en alto, en habilidad para dirigir, un 44,3% en bajo, otro 34,3% en medio y solo un 21,4% en alto, para desempeño docente un 38,6% se ubicó en bajo, mientras el 37,1% en medio y solamente el 24,3% en alto, así como se halló un $r = 0.951$ y $p = 0.000$. En este contexto, se identificó una correlación favorable entre las variables, subrayando la necesidad de implementar iniciativas de desarrollo y perfeccionamiento de los líderes educativos, que puedan abarcar la capacitación en liderazgo y competencias de gestión efectiva.



Al respecto, Gonzales & Mendoza (2023) señalaron que la capacidad en la gestión institucional del director, se refiere a la habilidad y eficiencia de los directivos, administrativos y otros actores clave en una institución educativa para planificar, evaluar, evaluar y dirigir los recursos, procesos y actividades dentro de la institución con el fin de cumplir con los objetivos educativos. Esta habilidad comprende la toma de decisiones bien informadas y asignar recursos efectivos.

Al objetivo específico N°2, se determinó relación positiva muy alta, debido a que se logró un $r = 0.909$ y $p = 0.000$, por tanto, a través de mejorar la destreza del director en el manejo administrativo de los recursos educativos, se podrá mejorar el desempeño docente, estos hallazgos se refuerzan en la estadística descriptiva para habilidad en el manejo administrativo un 47,8% bueno, otro 43,5% regular y solo el 8,7% malo.

Se obtuvieron resultados similares a lo reportado por Ramírez (2023) quien halló para la dimensión planificación, coordinación y evaluación, un 75,0% en excelente, otro 13,3% en regular y solo el 11,7% en bueno, para desempeño docente un 75,0% lo percibió excelente y un 25,0% en bueno, así como se logró un $r = 0.436$ y $p = 0.001$. En tanto, se concluyó con la relación positiva entre variables, donde es importante que se puedan fortalecer y preservar las buenas relaciones entre el directivo y el equipo docente para continuar mejorando la práctica pedagógica y el desempeño en el aula, orientados a lograr mejores resultados de aprendizaje en los estudiantes. También, concuerda con Carpio (2022) quien halló para capacidad en la gestión un 55,0% en regular, otro 38,0% en bueno y solo un 7,0% en malo, para habilidades en el manejo administrativo, el 58,0% en regular, otro 29,0% en bueno y solo un 13,0% en malo, para desempeño laboral, el 67,0% en regular, otro 27,0% en deficiente y solo un 6,0% en eficiente, así como se halló un $r = 0.329$ y $p = 0.000$. Se



concluyó; relación positiva entre variables, siendo importante la implementación de talleres o recibir apoyo técnico en liderazgo pedagógico para optimizar la gestión y desempeño de los docentes.

Según Ruiz (2022), el dominio de las competencias administrativas para el manejo de recursos es entendido como la aptitud de los líderes y del personal directivo para planificar, organizar, gestionar y evaluar los recursos existentes—ya sean humanos, financieros, materiales o tecnológicos—en forma eficiente, efectiva y responsable. Esta capacidad resulta, por tanto, fundamental para el funcionamiento óptimo de cualquier institución.

Al objetivo específico N°3, se determinó relación positiva muy alta, debido a que se logró un $r = 0.923$ y $p = 0.000$, por tanto, a través de mejorar la dirección de los procesos pedagógicos del director, se podrá mejorar simétricamente el desempeño docente, estos hallazgos se refuerzan en la estadística descriptiva para competencia en la orientación de procesos un 41,3% bueno, otro 43,3% regular y un 17,4% malo.

Los hallazgos coinciden con Herrera (2023) sobre la orientación en procesos pedagógicos para mejorar el aprendizaje el 74,0% en regular, otro 26,3% en bueno y solo un 2,7% en malo, en desempeño docente el 65,8% en regular, otro 31,6% en bueno y solamente el 2,6% en malo, así como se halló un $r = 0.482$ y $p = 0.000$. En ese sentido, culmina el estudio con una relación positiva, por tanto, es necesario que priorizar en fortalecer el liderazgo de directores para poder mejorar sustancialmente el desempeño docente y, en consecuencia, la calidad de la enseñanza de los estudiantes. Al respecto, Vega & Romero (2024) manifestaron que la competencia en la orientación de los procesos pedagógicos, se refiere a la capacidad del director de una institución educativa para liderar, gestionar y promover procesos pedagógicos



efectivos priorizando el aprendizaje y el desarrollo profesional del personal docente. Esta competencia implica no solo el conocimiento profundo de las estrategias pedagógicas y los enfoques educativos, sino también la habilidad para orientar a los docentes, planificar y evaluar las prácticas pedagógicas, crear entornos de aprendizaje adecuados, y garantizar procesos educativos coherentes con los objetivos trazados.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determinó la relación positiva, significativa y de magnitud muy alta entre el liderazgo pedagógico ejercido por el director y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Mariano Melgar, Ayaviri, durante el año 2024, obteniendo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,942 y un p-valor de 0,000, inferior al nivel de significación adoptado ($\alpha = 0,05$). En consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Este hallazgo sugiere que, a medida que las competencias de liderazgo pedagógico del director se consolidan, el rendimiento docente se incrementa de manera substancial, confirmando, por tanto, el impacto crucial de un liderazgo adecuado en el proceso educativo.

SEGUNDA: Se evidenció una correlación positiva alta, cifrada mediante el coeficiente de Spearman en 0.879 con p-valor 0.000, entre la capacidad del director para la gestión institucional y el desempeño docente, superando el nivel de significación $\alpha = 0.05$. De acuerdo con estas estadísticas, se adopta la hipótesis alternativa y se desestima la hipótesis nula. Lo anterior valida la afirmación de que una gestión institucional sólida, articulada mediante un diagnóstico preciso, una planificación estratégica robusta y la promoción de espacios de integración colegiada, se traduce en una mejora significativa del quehacer profesional de los docentes.

TERCERA: Se conoció la relación estadísticamente altamente significativa entre la competencia administrativa del director en la gestión de recursos



educativos y el desempeño del docente, obteniendo Rho de Spearman igual a 0.909 y un p-valor de 0.000, inferior al nivel de significación de 0.05. Por consiguiente, procede aceptar la hipótesis alternativa y desestimar la hipótesis nula. Esto indica que una gestión eficaz de recursos financieros, materiales y humanos favorece el crecimiento profesional del docente y, simultáneamente, potencia el proceso de enseñanza-aprendizaje.

CUARTA: Se identificó el análisis estadístico evidencian una correlación positiva muy alta entre la competencia del director en la orientación de los procesos pedagógicos y el desempeño docente, determinada por un coeficiente de Rho de Spearman de 0.923 y un p-valor de 0.000, dato que se sitúa por debajo del nivel de significación de 0.05. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, confirmándose que un liderazgo orientado hacia la planificación curricular, la formación continua del profesorado y la ejecución de proyectos de innovación educativa ejerce una influencia decisiva sobre la calidad del desempeño docente observada.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Al director de la Institución Educativa Mariano Melgar, promover el desarrollo profesional y la formación continua para ofrecer mejores oportunidades de formación a los docentes a través de seminarios o talleres que se puedan ajustar a la necesidad de los docentes.
- SEGUNDA:** Al director de la Institución Educativa Mariano Melgar, realice observaciones de forma periódica en las aulas con la finalidad de brindar retroalimentación a los docentes, esta actividad debe realizarse respetuosamente para que se puedan mejorar las practicas pedagógicas.
- TERCERA:** A los docentes a que puedan realizar un trabajo colaborativo entre sus pares, fomentando el intercambio de aprendizajes y experiencias.
- CUARTA:** Fomentar a la comunidad educativa la competencia en la orientación de los procesos pedagógicos implementados por el director y la actuación de los educadores.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Antonio, M., & Herrera, A. (2019). El liderazgo pedagógico del director. *Revista Gestión*, 4(2). <https://tinyurl.com/256k6ejm>
- Arias, N. (2024). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente. *Revista Epistemia*, 8(2). <https://tinyurl.com/2cfrqvyc>
- Berrios, J. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente – Cusco 2021*. <https://tinyurl.com/2685q9dp>
- Carpio, A. (2022). *Liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral, Cusco 2021*. <https://tinyurl.com/25bcj562>
- Casasola, W. (2020). Procesos de enseñanza y aprendizaje. *Revista Com.*, 29(1). <https://tinyurl.com/2b3w82w4>
- Ccoto, T. (2023). Desempeño docente y calidad educativa. *Revista Horizontes*, 7(29). <https://tinyurl.com/27s8qrza>
- Chambilla, et al. (2022). Liderazgo directivo y desempeño docente - Zepita. *UMCH*, 20(1). <https://tinyurl.com/2966ty9x>
- Cruz, L., C, & Cáceres, M. (2024). Liderazgo del director y prácticas educativas - México. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 7(1). <https://tinyurl.com/27nngzx5>
- Curimania, L. (2024). *Liderazgo directivo y desempeño docente, UGEL 06, Ate 2023*. <https://tinyurl.com/29ap6ar5>
- Dávila, O. (2021). El liderazgo del director en las instituciones educativas peruanas: *UCV Scientia*, 13(2). <https://tinyurl.com/2cu9rzl7>



- Fernández, E., & Cevallos, H. (2022). Estrategia didáctica para el fortalecimiento del aprendizaje, 8(3). <https://tinyurl.com/24l9s5af>
- García, L., & Vélez, D. (2024). Liderazgo directivo y cultura organizacional. *Revista Areté*, 10(20). <https://tinyurl.com/2cojgk8p>
- Gomero, M., & Sánchez, D. (2023). Liderazgo del directivo y gestión de docentes. Lima. *Revista Igobernanza*, 6(23). <https://tinyurl.com/222ve9x2>
- Gonzales, F., & Mendoza, E. (2023). Liderazgo directivo y gestión educativa en. *Revista Estudios Psicologicos*, 3(4). <https://tinyurl.com/27ncx7zp>
- González, R. (2022). La planificación curricular, 13(1). <https://tinyurl.com/24qgcwnb>
- Gutiérrez, R. (2021). La evaluación educativa siempre a prueba. *Revista*, 1(3). <https://tinyurl.com/24vs7bud>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Herrera, R. (2023). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente Pachitea 2022*. <https://tinyurl.com/248qr4cb>
- Ibarra, D. (2022). El liderazgo del director y la calidad educativa. *Revista Formación Estratégica*, 6(2). <https://tinyurl.com/28bsqx8b>
- Jáuregui, J., et al. (2022). El liderazgo directivo y desempeño docente. *Revista Horizontes*, 6(23). <https://tinyurl.com/22k5ohuq>
- Jihuallanca, I. (2023). Gestión escolar de los directivos en instituciones educativas: *Revista Horizontes*, 7(30). <https://tinyurl.com/2ad9d9jj>



Ley, N., & Espinoza, E. (2021). Revista Universidad y Sociedad. *Características de la evaluación educativa en el proceso de aprendizaje*, 13(6).
<https://tinyurl.com/29rbpf3z>

Madero, S. (2022). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow. *Revista Contaduría y Administración*, 68(1). <https://tinyurl.com/22wsrwu5>

Martínez, F. (2012). La evaluación formativa del aprendizaje. *Revista mexicana de investigación educativa*, 17(54). <https://tinyurl.com/27ceudqm>

Martínez, et al. (2020). El desempeño docente. *Revista RIDE*, 11(21).
<https://tinyurl.com/27aa65e8>

Martínez, H. (2018). *Metodología de la investigación*. Cengage Learning Editores.

Navarro, C. (2016). Transformación colectiva para el cambio sostenible en la escuela, 18(2). <https://tinyurl.com/24yg76ga>

Niño, V. (2019). *Metodología de la investigación: diseño, ejecución e informe*. Ediciones de la U.

Ñaupas, et al. (2018). *Metodología de la investigación*. Ediciones de la U.

Olivares, et al. (2024). Liderazgo de los directores de educación primaria multigrado y unidocente, 8(1). <https://tinyurl.com/28rw62vz>

Padilla, O., & Vargas, J. (2022). El liderazgo en la gestión del director. *Revista Andina de Educación*, 6(1). <https://tinyurl.com/2bsaootu>

Pino, H., & Challco, N. (2024). Liderazgo directivo en instituciones de educación básica y media. *Revista Horizontes*, 8(34). <https://tinyurl.com/2cl8l7f8>

Pizarro, E., & Villa, A. (2024). El liderazgo de servicio desde la propuesta de su creador. *Revista REDIPE*, 9(24). <https://tinyurl.com/22qmjrn5>



Puma, F. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente Asillo, Puno - 2022.*

<https://tinyurl.com/254oh8oa>

Ramírez, R. (2023). *Liderazgo directivo y desempeño de los docentes Yurimaguas –*

2020. <https://tinyurl.com/242cd2ha>

Recalde, C., Benjamin, F., & Berchtold, A. (2024). *Liderazgo directivo y desempeño*

docente. Pyahu, 2(4). <https://tinyurl.com/28b8xaj4>

Ríos, R. (2017). *Metodología investigativa.* Editorial Servicios Académicos

Intercontinentales S.L.

Rodríguez, Y. (2024). *El Liderazgo Pedagógico, Más Allá de un Proceso Educativo.*

Revista Ciencia Latina, 8(4). <https://tinyurl.com/23a7jbuc>

Rosales, M. (2021). *Diseño curricular por competencias y la calidad en la educación,*

5(4). <https://tinyurl.com/2bgh8pd2>

Ruiz, V. (2022). *Liderazgo directivo y gestión administrativa UGEL 01 de Lima. Revista*

Igobernanza, 5(17). <https://tinyurl.com/2dpm9ns3>

Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación*

científica. Lima: Universidad Ricardo Palma.

Sánchez, J., & Farfán, J. (2023). *El liderazgo pedagógico directivo y el desempeño*

docente Lima. 11(2). <https://tinyurl.com/2cf6cc6t>

Toledo, A. (2020). *Liderazgo directivo y desempeño docente. Revista Compás*

Empresarial, 11(30). <https://tinyurl.com/2b69gnbg>

Vargas, P. (2021). *El liderazgo pedagógico y desempeño del docente - Ambato.*

<https://tinyurl.com/2663g8vm>



- Vásquez, M., & Salazar, J. (2023). Liderazgo pedagógico del directivo. *Revista Conrado*, 19(92). <https://tinyurl.com/2383o9dw>
- Vega, A., & Romero, C. (2024). Competencias Directivas en Instituciones Educativas. 2.0. <https://tinyurl.com/2do9e97g>
- Yugra, A. (2021). *Liderazgo pedagógico de los directores y el desempeño docente - Cusco*. <https://tinyurl.com/2doxjge6>
- García, M. G., & Herrera, A. M. (2020). Liderazgo pedagógico: pensar y construir una mejor educación. *Revista Boletín Redipe*, 9(11), 26-46.
- Collazos, V. J. (2021). Liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en la I.E. 'Mariano Melgar. Universidad César Vallejo.
- Núñez, J. (2023). Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa San Román de Juliaca, 2023. Universidad Católica de Trujillo. <https://tinyurl.com/27wmc9uc>
- Gutiérrez, M. (2024). La gestión pedagógica de los aprendizajes y desempeño docente en docentes de Juliaca, 2024. Universidad César Vallejo. <https://tinyurl.com/2ymucomd>
- Quispe, G. (2019). Liderazgo pedagógico y desempeño docente. *Horizonte de la Ciencia*, 9(17), 178-189. <https://tinyurl.com/2ad7vt6s>
- Rojas (2020) El liderazgo pedagógico del director desde la mirada de los



ANEXOS



ANEXO 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES Y DIMENSIONES	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Mariano Melgar de Ayaviri, 2024?	Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Mariano Melgar de Ayaviri, 2024.	El liderazgo pedagógico del director tiene relación significativa con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Mariano Melgar de Ayaviri, 2024.	<p>Variable: Liderazgo pedagógico del director</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad en la gestión institucional • Habilidad en el manejo administrativo de los recursos educativos • Competencia en la orientación de los procesos 	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Método: Inductivo-deductivo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población: 70 docentes</p> <p>Muestra: 46 docentes</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		
¿Cuál es la relación entre la capacidad en la gestión institucional del director y el desempeño de los docentes?	Establecer la relación entre la capacidad en la gestión institucional del director y el desempeño de los docentes.	La capacidad en la gestión institucional del director tiene relación significativa con el desempeño de los docentes.		
¿Cuál es la relación entre la habilidad en el manejo administrativo de los recursos educativos del director y el desempeño de los docentes?	Estudiar la relación entre la habilidad en el manejo administrativo de los recursos educativos del director y el desempeño de los docentes.	La habilidad en el manejo administrativo de los recursos educativos del director tiene relación con el desempeño de los docentes.	<p>Variable: Desempeño docente</p> <p>Dimensiones:</p>	
¿Cuál es la relación entre la competencia en la orientación de los procesos pedagógicos del director y el desempeño de los docentes?	Evaluar la relación entre la competencia en la orientación de los procesos pedagógicos del director y el desempeño de los docentes.	La orientación de los procesos pedagógicos del director tiene relación con el desempeño de los docentes.	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de la programación curricular • Manejo de la didáctica • Aplicación de un sistema de evaluación 	



ANEXO 2. Instrumento de recolección

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR

Estimada/o colega:

Estamos realizando un estudio de investigación sobre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente. Es de gran interés conocer tu opinión; por ello, te pedimos tu valiosa participación. Lee con atención cada ítem de este instrumento y marca con un aspa (X) la respuesta que consideres pertinente.

Recuerda que este cuestionario es anónimo, sólo te pedimos que completes algunos datos personales. Te informaremos sobre los resultados de este estudio de investigación.

ITEMS DE LOS INDICADORES DE LA VARIABLE		VALORACIÓN			
INDICADOR A.1.: CAPACIDAD EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL					
A.1.1.	¿Con qué frecuencia el director de la IES Mariano Melgar de Ayaviri, orienta la realización del diagnóstico del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de los aprendizajes de las/os estudiantes?	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
A.1.2.	¿Con qué frecuencia el director de la IES Mariano Melgar de Ayaviri, establece conjuntamente con las/os docentes las metas de aprendizaje que deben lograr las/os estudiantes y las señalan en los instrumentos de gestión escolar como el Plan Anual de Trabajo, la Planificación Curricular Anual, ¿etc.?	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
A.1.3.	¿Con qué frecuencia el director de la IES Mariano Melgar de Ayaviri, organiza espacios de integración del personal docente y administrativo que fomenten un clima laboral favorable, al trabajo en equipo y un desempeño profesional eficiente?	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
A.1.4.	¿Con qué frecuencia el director de la IES Mariano Melgar de Ayaviri, identifica y analiza situaciones conflictivas, y plantea alternativas de solución pacífica, promoviendo su resolución mediante el diálogo, el consenso y la negociación?	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
A.1.5.	¿Con qué frecuencia el director de la IES Mariano Melgar, fomenta el apoyo de las familias en el aprendizaje de sus hijas/os?	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA



INDICADOR A.2.: HABILIDAD EN EL MANEJO ADMINISTRATIVO DE LOS RECURSOS EDUCATIVOS					
A.2.1.	¿Con qué frecuencia el director de la IES Mariano Melgar de Ayaviri, gestiona ante las instituciones públicas y/o privadas el incremento y/o mejoramiento y equipamiento de la infraestructura que demanda la institución educativa?	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
A.2.2.	¿Con qué frecuencia el director de la IES Mariano Melgar de Ayaviri, difunde entre las/os docentes y estudiantes los materiales educativos con que cuenta la institución educativa en beneficio de la enseñanza y el aprendizaje?	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
A.2.3.	¿Con qué frecuencia el director de la IES Mariano Melgar de Ayaviri, supervisa y estimula el cumplimiento de las horas efectivas en clase, promoviendo una cultura de buen uso del tiempo?	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
A.2.4.	¿Con qué frecuencia el director de la IES Mariano Melgar de Ayaviri, incorpora costos y presupuestos en la planificación institucional orientados a mejorar los aprendizajes de las/os estudiantes?	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
A.2.5.	¿Con qué frecuencia el director de la IES Mariano Melgar de Ayaviri, diseña, organiza e implementa mecanismos de transparencia y rendición de cuentas (exposiciones, reuniones, paneles, etc.), para hacer públicos los resultados de los aprendizajes de las/os estudiantes?	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
INDICADOR A.3.: COMPETENCIA EN LA ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS					
A.3.1.	¿Con qué frecuencia el director de la IES Mariano Melgar de Ayaviri, organiza espacios de capacitación dentro de la institución educativa, con la finalidad de mejorar el desempeño profesional de las/os docentes?	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
A.3.2.	¿Con qué el director de la IES Mariano Melgar de Ayaviri, organiza espacios de intercambio de experiencias en torno a las prácticas pedagógicas que llevan a cabo de las/os docentes para mejorar el desempeño profesional de las/os docentes?	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
A.3.3.	¿Con qué frecuencia el director de la IES Mariano Melgar de Ayaviri, apoya en la implementación de proyectos de innovación centrados en los aprendizajes de las/os estudiantes?	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
A.3.4.	¿Con qué frecuencia el director y su equipo directivo de la IES Mariano Melgar de Ayaviri, orientan el proceso de planificación curricular anual, elaboración de las Unidades Didácticas y/o Sesiones de Aprendizaje, organizando a las/os docentes por grados y/o áreas curriculares?	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
A.3.5.	¿Con qué frecuencia el director y su equipo directivo de la IES Mariano Melgar de Ayaviri, realiza observaciones de clase y orienta a las/os docentes en la aplicación de estrategias metodológicas, proceso de evaluación que permitan el logro de aprendizaje de las/os estudiantes?	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA



CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimada/o colega:

Estamos realizando un estudio de investigación sobre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente. Es de gran interés conocer tu opinión; por ello, te pedimos tu valiosa participación. Lee con atención cada ítem de este instrumento y marca con un aspa (X) la respuesta que consideres pertinente.

Recuerda que este cuestionario es anónimo, sólo te pedimos que completes algunos datos personales. Te informaremos sobre los resultados de este estudio de investigación.

ITEMS DE LOS INDICADORES DE LA VARIABLE		VALORACIÓN			
INDICADOR B.1.: DISEÑO DE LA PROGRAMACIÓN CURRICULAR					
B.1.1.	La/el docente planifica la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje teniendo como base la Programación Curricular Anual y con sus pares del mismo nivel educativo, grado y/o área curricular.	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
B.1.2.	La/el docente planifica la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje considerando las competencias previstas en el Currículo Nacional.	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
B.1.3.	La/el docente planifica la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje considerando materiales educativos acorde con los ritmos y estilos de aprendizaje y los recursos propios de la localidad.	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
B.1.4.	La/el docente planifica la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje considerando información relevante sobre el contexto geográfico, económico y sociocultural donde se ubica la institución educativa y las familias.	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
B.1.5.	La/el docente planifica la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje considerando indicadores e instrumentos para evaluar las competencias previstas.	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
INDICADOR B.2.: MANEJO DE LA DIDÁCTICA					
B.2.1.	La/el docente propicia el aprendizaje colaborativo y cooperativo en la búsqueda de soluciones reales a problemas reales.	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA



B.2.2.	La/el docente maneja los fundamentos y conceptos del área curricular que enseña utilizando un lenguaje claro y sencillo, valiéndose de ejemplos para lograr un mejor entendimiento de la clase.	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
B.2.3.	La/el docente utiliza materiales teniendo en cuenta los aprendizajes previstos, los ritmos y estilos de aprendizaje y las múltiples inteligencias.	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
B.2.4.	La/el docente organiza el tiempo de manera efectiva y flexible teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje de las/os estudiantes.	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
INDICADOR B.3.: APLICACIÓN DE UN SISTEMA DE EVALUACIÓN					
B.3.1.	La/el docente cuenta con instrumentos para evaluar las competencias y capacidades previstas.	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
B.3.2.	La/el docente promueve la autoevaluación y coevaluación de las/os estudiantes; es decir, la valoración y calificación de sus propios aprendizajes.	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
B.3.3.	La/el docente evalúa las competencias capacidades y conocimientos que han logrado las/os estudiantes en el desarrollado con la Unidad Didáctica y/o Sesión de Aprendizaje.	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA



ANEXO 3. Matriz de base de datos

N°	LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR														
	D1			D2						D3					
	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	P-6	P-7	P-8	P-9	P-10	P-11	P-12	P-13	P-14	P-15
1	2	4	3	3	4	1	3	3	1	1	2	2	3	4	4
2	4	1	3	3	2	3	1	4	2	2	4	2	3	1	2
3	2	4	1	4	1	1	4	4	2	1	3	2	4	4	2
4	3	4	4	1	2	4	4	2	4	2	4	1	4	2	3
5	4	3	3	3	3	1	2	3	2	4	2	1	1	2	1
6	4	2	2	4	3	1	4	1	2	4	2	2	4	1	1
7	3	3	3	1	4	1	2	1	3	2	1	3	1	4	2
8	2	4	4	3	2	2	2	4	2	2	1	4	4	3	1
9	3	3	1	1	1	3	1	1	2	4	4	3	3	1	4
10	2	2	3	1	2	2	4	1	2	2	2	3	1	4	4
11	1	1	3	1	2	2	1	4	3	1	3	1	3	3	3
12	1	4	4	1	4	1	4	3	1	2	2	4	4	3	2
13	3	1	4	1	1	4	2	2	1	2	1	3	3	4	1
14	2	1	1	2	3	2	4	2	1	4	4	2	4	3	2
15	3	2	1	3	4	2	1	1	1	3	1	2	1	3	1
16	1	4	2	4	1	4	4	2	4	3	3	4	3	4	1
17	2	3	2	2	4	2	3	1	3	2	3	1	4	1	4
18	1	4	2	3	2	3	1	4	4	1	2	1	4	1	1
19	3	2	2	4	2	1	2	3	4	2	2	2	3	1	4
20	1	2	1	2	4	4	4	3	1	1	4	3	3	1	2
21	4	4	1	2	4	4	4	2	2	2	1	1	4	1	3
22	4	1	1	3	4	2	2	1	4	3	2	4	3	2	2
23	3	1	1	2	4	1	4	3	1	4	2	2	2	3	3
24	2	2	2	1	3	3	4	2	3	1	4	2	1	1	4
25	1	1	1	4	1	2	3	2	2	3	3	1	4	1	2
26	3	1	2	1	1	4	2	3	1	4	1	2	3	4	4
27	2	2	2	2	1	1	3	4	2	4	2	4	4	3	3
28	2	4	4	1	1	4	4	4	1	4	2	3	4	4	4
29	4	2	2	2	1	1	1	2	1	4	1	4	3	3	2
30	4	2	1	3	4	1	1	1	3	3	3	4	4	4	1
31	4	1	1	4	3	3	4	4	2	1	1	2	2	3	2
32	2	4	4	3	1	4	2	2	3	2	1	4	1	2	1
33	2	2	3	1	1	3	4	3	4	4	2	3	1	3	3
34	4	4	3	2	2	2	2	1	3	2	1	1	1	4	3
35	3	3	1	2	1	1	1	4	1	1	1	2	1	4	2
36	1	3	1	3	1	3	2	2	2	3	1	1	4	1	2
37	2	3	2	3	3	1	4	2	2	3	4	3	1	1	2
38	3	1	1	4	2	1	1	1	1	3	2	4	4	4	1
39	3	4	3	1	1	1	4	4	2	2	2	4	3	3	1
40	2	2	3	1	3	2	3	1	2	2	1	2	3	4	4
41	2	1	1	3	1	3	3	2	3	2	4	4	2	1	1



42	3	3	3	1	3	4	4	1	2	1	3	4	1	4	3
43	4	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	4
44	2	4	4	2	3	2	4	4	3	4	4	3	1	4	1
45	3	3	2	4	1	2	4	1	1	2	1	1	1	1	4
46	2	3	3	1	3	4	1	3	2	2	2	4	3	1	2



DESEMPEÑO DOCENTE

Participantes	D1			D2						D3		
	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	P-6	P-7	P-8	P-9	P-10	P-11	P-12
1	2	4	3	1	2	1	4	4	2	1	1	4
2	4	1	3	4	4	2	2	2	4	3	1	4
3	2	1	4	2	3	1	3	3	4	4	4	2
4	4	1	2	2	2	2	1	3	1	2	4	2
5	4	2	1	2	1	4	1	2	3	1	3	1
6	2	3	1	3	4	4	3	1	1	4	1	1
7	2	2	1	4	3	3	1	4	2	3	4	1
8	1	1	1	1	1	3	3	1	2	1	2	2
9	2	2	2	2	3	2	1	1	3	3	3	3
10	3	4	2	2	2	1	4	3	4	3	1	2
11	4	3	1	1	4	1	1	2	2	4	2	3
12	3	4	2	4	2	1	4	1	3	1	1	1
13	2	4	1	4	4	3	3	3	4	3	2	2
14	2	1	2	4	1	3	3	3	2	4	4	3
15	1	4	3	4	2	1	3	4	3	2	4	3
16	1	2	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3
17	1	4	1	1	3	4	1	1	3	2	2	3
18	1	4	1	4	2	3	4	2	2	2	3	4
19	4	3	4	2	3	2	2	1	1	2	2	2
20	3	3	2	3	1	4	2	1	3	1	2	3
21	3	3	2	4	2	4	2	2	2	4	1	4
22	1	1	1	3	3	4	3	4	3	1	1	1
23	2	3	3	1	2	2	4	2	4	1	2	1
24	2	1	3	1	3	3	1	2	1	4	4	2
25	1	2	3	4	3	2	4	3	3	1	1	4
26	3	2	4	1	1	2	4	2	2	1	1	2
27	4	1	2	2	3	2	2	2	3	1	4	2
28	2	3	3	1	1	1	1	2	4	3	3	3
29	1	2	1	2	4	3	1	4	4	1	4	1
30	2	1	1	2	3	4	4	4	2	4	4	4
31	4	1	3	2	1	3	2	4	1	1	1	3
32	2	1	4	4	3	3	3	4	3	4	4	1
33	3	1	2	2	2	3	4	4	3	1	2	2
34	3	1	1	4	4	3	1	2	3	4	3	1
35	1	2	3	4	4	3	3	1	1	1	1	2
36	1	2	2	2	2	4	2	1	2	3	1	2
37	4	1	3	1	3	1	3	3	2	3	1	2
38	4	3	2	4	1	1	1	4	3	3	3	3
39	2	4	3	2	4	2	1	3	4	2	2	3
40	3	3	1	3	4	1	1	2	3	4	1	1
41	3	2	3	3	2	4	1	3	4	2	2	4
42	2	2	3	3	1	1	1	3	2	2	1	4
43	4	1	4	1	1	1	2	4	4	3	3	2



44	3	1	4	4	1	1	4	3	3	3	4	1
45	4	4	2	2	2	2	1	1	4	2	1	1
46	3	4	1	3	1	4	3	2	1	3	1	1

ANEXO 4. Evidencias fotográficas

DOCENTES PARTICIPANTES EN LA INVESTIGACIÓN



INDICACIONES PARA LLENADO DEL CUESTIONARIO





FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
OPINIÓN DEL EXPERTO



I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: MELVI, ISABEL CONDORJ JUAREZ
- 1.2. Validado por: DR. CESAR GUILLERMO CAMARGO NAJAR
- 1.3. Título de la investigación:
LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARIANO MELGAR DE AYAVIRI 2024
- 1.4. Nombre del instrumento: LIDERAZGO PEDAGÓGICO

II. ASPECTOS A EVALUAR

N°	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	8	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																			X	
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X	
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																			X	
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																			X	
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																			X	
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																			X	
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																			X	
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																			X	
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																			X	
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																			X	

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FAVORABLE
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: EXCELENTE
- V. OBSERVACIONES: NINGUNA
- LUGAR Y FECHA: JULIACA, 17 DICIEMBRE DEL 2024

FIRMA DEL EXPERTO

 César Guillermo Camargo Najjar
 D.N.I. 02441152



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 22-08-2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: MELVI ISABEL CONDORI JUAREZ

Dirección: JR. NICOLAS DE PIEROLA N° 2910

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 42958490

Teléfono: 931131034 email: melcjuarez@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: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

Título o Grado Académico a optar: MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

Asesor: MGTR. PERCY GONZALO PUMA PUMA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARIANO MELGAR DE AYAVIRI 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO, DESEMPEÑO DOCENTE, INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

2

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, entré 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 Titulo 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 - P33

Firma de Autor



huella digital

22 - 08 - 2025

Fecha