



Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente en la Educación Básica Regular del Perú en los años 2016-2021

Nelson Johnni Palacios Dulce^{1*}, Carmen del Rocío Zúñiga Góngora¹, Paul Miki Grados Cruz¹, Iris Felícita Távara Peña¹, Estefani Inmaculada Aguirre Zuñiga¹, Susana María Castillo Mantilla¹

¹ Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo. Perú.

* Autor para correspondencia: Nelson Johnni Palacios Dulce, njpalaciosd@ucvvirtual.edu.pe

(Recibido: 11-01-2024. Publicado: 26-01-2024.)

DOI: 10.59427/rcli/2024/v24cs.632-646

Resumen

La investigación que se llevó a cabo tuvo por finalidad analizar el vínculo que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Educación Básica Regular del Perú en los años 2016-2021. Para tal fin se apoyó de una metodología cuantitativa, una investigación básica, descriptiva, diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo compuesta por 34 documentos, de los cuales fueron considerados 18 como muestra, sometidos a revisión sistemática, a través de criterios de exclusión como: estar dentro del lapso de tiempo 2016-2021, artículos científicos en base de datos indexadas como Dialnet, LATINDEX, LATINREV, Redalyc, REDIB, Scielo, Scient Direct, SCOPUS, Google Académico; confiabilidad, juicio de expertos y metodología explícita. Los hallazgos indican que las teorías predominantes son el liderazgo transformacional de Leithwood (2009) y de autoeficacia de Bandura (1977); la metodología predominante es la cuantitativa con 77.8%. La técnica de mayor empleo ha sido la encuesta 56.5% y como instrumento el cuestionario 69.6%, con confiabilidades muy alta en un 38.9%. Los análisis han sido paramétricos en un 72.2%, y el estadístico más empleado ha sido R de Pearson en un 22.2%. Los resultados estadísticos permiten concluir que estadísticamente existe una asociación directa y significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente.

Palabras claves: Liderazgo pedagógico, liderazgo transformacional, desempeño docente.

Abstract

The purpose of the research that was carried out was to analyze the link between pedagogical leadership and teacher performance in Regular Basic Education in Peru in the years 2016-2021. For this purpose, a quantitative methodology was used, a basic, descriptive research, non-experimental, cross-sectional design. The population consisted of 34 documents, of which 18 were considered as a sample, subjected to systematic review, through exclusion criteria such as: being within the 2016-2021 time period, scientific articles in indexed databases such as Dialnet, LATINDEX, LATINREV, Redalyc, REDIB, Scielo, Scient Direct, SCOPUS, Google Scholar; Clean reliability, expert judgment and methodology. The results indicate that the predominant theories are Leithwood's (2009) transformational leadership and Bandura's (1977) self-efficacy; the predominant methodology is quantitative with 77.8%. The technique of greater use has been the survey 56.5% and as an instrument the questionnaire 69.6%, with very high reliability in 38.9%. The analyzes have been parametric in 72.2%, and the most used statistic has been Pearson's R in 22.2%. The statistical results allow us to conclude that statistically there is a direct and significant association between pedagogical leadership and teacher performance.

Keywords: Pedagogical leadership, transformational leadership, teaching performance.

1. Introducción

El modelo educativo tradicional ha demostrado ser insuficiente ante las exigencias tecnológicas, sociales y económicas del siglo XXI, así como aquellas ocasionadas por la pandemia Covid-19, la cual ha puesto en evidencia la necesidad de reestructurar los procesos de enseñanza-aprendizaje, potenciar las competencias personales docente, e impulsar una educación de calidad, participativa, y pertinente en entornos cambiantes. Ante el escenario descrito, el liderazgo pedagógico se ha posicionado como una competencia fundamental de equipo directivo y personal docente, que sobrepasa las acciones administrativas, la operatividad institucional, para centrarse en un proceso de aprendizaje socialmente competente, configurado dentro de la gestión educativa como el componente de mayor impacto en la adquisición y producción de conocimientos estudiantiles, esenciales para la mejora pedagógica y para la construcción de un nuevo modelo educativo (Contreras, 2020, p. 2). Al respecto, González y otros (2019) destacan que el liderazgo pedagógico en la educación actual, exige flexibilidad, reinversión, y toma de decisiones efectivas, es una oportunidad de cambio de los escenarios educativos, que debe estar presente en dos entornos de aplicación muy importantes, el primero es el aula, espacio donde se potencian las destrezas no cognitivas, integra a las y los estudiantes como comunidad de aprendizaje; el segundo, está referido a la organización, a través de la cual se refuerzan los proyectos educativos, y se fortalecen las bases curriculares, asimismo, es necesario que los personal docente estén motivados, de esto depende en gran medida su desempeño y en consecuencia, el de los estudiantes.

En efecto, Gajardo y Ulloa (2019) al analizar los resultados de la prueba PISA del 2019 indican que las y los estudiantes pertenecientes a instituciones con evidente liderazgo pedagógico en su gestión de aprendizaje lograron obtener índices de 5 puntos por encima del promedio, mientras la carencia de liderazgo obtuvo 6 puntos por debajo del promedio, señalando un evidente vínculo entre el liderazgo pedagógico, el desempeño docente y los logros estudiantiles. Bajo esta perspectiva, el papel del docente es indispensable en los procesos formativos, su concepción tradicional de figura autoritaria ha quedado atrás para concebirse como un orientador del aprendizaje, brindando confianza y motivación, en esta faceta los aprendizajes cognitivos se integran con habilidades sociales para la vida, se centra más en los valores, la conciencia social, y empatía, elementos que se desprenden de un buen líder pedagógico. Por ello, se exige que personal docente y equipo directivo desarrollen suficientemente competencias que les permitan hacer frente a las dificultades de forma sostenible (Contreras, 2016). No obstante, la UNESCO (2020) añade a través de informes sobre la docencia, que el 78 % de los personal docente de EBR, posee cualificaciones mínimas para brindar una enseñanza de calidad y liderazgo pedagógico, la imposibilidad para tomar decisiones, control de grupos, estrategias inadecuadas, errónea resolución de conflictos por nombrar algunas habilidades hacen un evidente llamado de atención para autoridades institucionales, ya que el liderazgo no es un rasgo innato sino es una habilidad que puede desarrollarse en los personal docente, y del cual depende el 25 % del logro de los estudiantes, así como el desempeño docente. Mujis y Harris (2003, como se citó en Contreras, 2016) dan cuenta de que el liderazgo pedagógico tiene repercusiones positivas sobre la satisfacción, autoestima y motivación docente, transformándose en un mejor desempeño y logros en el aprendizaje estudiantil.

En este sentido, para lograr el mejoramiento de los aprendizajes y del desempeño docente, es necesario que se promuevan proyectos educacionales contextualizados donde se optimice la gestión y la calidad del profesorado, ya que, los procesos de aprendizaje-enseñanza actual, exigen explícitamente un docente capacitado no sólo a nivel profesional, sino social-humanitario (Ortencia y Remache, 2019). Por consiguiente, la calidad del liderazgo pedagógico y del desempeño docente deben estar sometidas constantemente a un proceso reflexivo del cómo se suplen las necesidades extrínsecas e intrínsecas de la práctica pedagógica, de esta forma se promueve la mejora continua de la educación. En el Perú, el Ministerio de Educación (2014) viene desarrollando con mayor ahínco acciones para impulsar el liderazgo pedagógico a través del estableciendo de un “Marco del Buen Desempeño Docente” (MBDD, 2014), una estrategia que procura brindar soporte al ejercicio docente, pretende optimizar los aprendizajes, tanto la gestión educativa. No obstante, el liderazgo pedagógico del profesorado es un área por fortalecer, ya que existe mucha precariedad en el sistema educativo, empezando por los recursos materiales, los marcos normativos ineficaces y la deficiente remuneración económica del personal docente que no se ajusta a los resultados de las evaluaciones de desempeño, haciendo de la educación un panorama ilusorio que afecta directamente la calidad educativa. En virtud de lo expuesto, la presente investigación tuvo como objetivo, analizar la relación existente entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Educación Básica Regular del Perú en los años 2016-2021. La investigación representa un aporte teórico relevante, ya que existen pocos estudios a nivel nacional que analicen de forma sistemática el liderazgo pedagógico desde el profesorado y no la dirección, asimismo a nivel práctico, aporta herramientas a las instituciones educativas, equipo directivo y personal docente sobre las diversas formas de ejercer el liderazgo pedagógico de forma integral.

2. Bases teóricas de la investigación

La relevancia que ha adquirido el liderazgo pedagógico y el desempeño docente se vienen realizando con mayor ahínco investigaciones que aportan información oportuna desde diversos contextos sobre su abordaje, donde predominan aspectos como la satisfacción laboral, y el acompañamiento pedagógico como elementos consustanciales del proceso educativo. A nivel internacional, Saggaf et al. (2021) desarrolló una investigación en Indonesia sobre la incidencia del liderazgo en el desempeño de personal docente de educación secundaria. El enfoque empleado fue el cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional. Para el estudio tomaron en cuenta un total de 40 personal docente por muestreo no probabilístico, a quienes se les aplicó un cuestionario, analizado mediante regresión simple. Los resultados arrojaron un valor de $p=0.000$ indicando que existe una influencia directa del liderazgo en el desempeño. Concluyen que el liderazgo docente incide directamente en el proceso de enseñanza y aprendizaje, así como en la calidad de los educandos que forma.

De acuerdo con el propósito expuesto, Ayvar y Anchante (2021) determinan la misma incidencia en instituciones educativas de Ecuador. Para el desarrollo de su estudio se apoyaron del método cuantitativo, no experimental, transversal, de diseño correlacional causal; el estudio muestreó 132 profesionales de la docencia, a quienes les fue aplicado un cuestionario a escala Likert, con una confiabilidad previa de Alpha de Cronbach de 99 % para ambas variables de estudio. Los resultados indicaron mediante regresión lineal que el 42 % del desempeño docente está influido por el liderazgo pedagógico. De esta manera, concluyen que el liderazgo pedagógico tiene un papel fundamental en la creación de entornos educativos participativos y de calidad que van más allá de lo profesional o la formación académica, sino el potencial desarrollo de líderes.

Por su parte, Muhammed y Khalid (2020) investigan en Israel cómo el liderazgo transformacional incide directamente sobre el desempeño docente, para ello se apoyaron de una investigación cuantitativa, descriptiva; tomaron una muestra de 630 personal docente de educación secundaria, la información fue recabada a través de dos cuestionarios con una confiabilidad de 0.75 y 0.85 en Alpha de Cronbach cada uno. Los hallazgos estimados mediante coeficiente de Pearson fueron de 0.543, $p=0.000$ indicando que existe una influencia positiva y directa entre las variables, concluyen que el liderazgo pedagógico contribuye significativamente al desempeño, y en la importancia de la percepción ocupacional del personal docente en la explicación de esta relación depende en gran medida del liderazgo ejercido por el equipo directivo, siendo positivamente significativa en el liderazgo transformacional. De igual modo, Ugalde y Canales (2020) desarrollaron una investigación cuyo propósito fue reconocer la tipología de liderazgo pedagógico que incide en el ejercicio docente en la Universidad Nacional de Costa Rica. Consideró una muestra de 13 personal docente, la investigación fue de enfoque mixto, para recopilar información consideraron un cuestionario de preguntas abiertas y cerradas, así como también las calificaciones promedio de los estudiantes. La investigación concluye que, la comunicación y la motivación son fundamentales para obtener y desarrollar liderazgo en la formación docente. De igual manera, Bladimir (2017) presenta un artículo científico cuya finalidad fue examinar como influye el liderazgo pedagógico en el desempeño de personal docente ecuatorianos. Se apoyó de un enfoque mixto, de la encuesta, y un cuestionario; la muestra estuvo compuesta por 206 personal docente. Los hallazgos indican que el 50 del equipo directivo orienta la resolución de conflictos, el 58.3 % enseña y capacita al personal docente; un 58.3 % establece incentivos en función de objetivos cumplidos. El estudio concluye que el liderazgo específicamente el transformacional influye en el mejoramiento del entorno académico, y la comunicación entre los actores educativos, fortaleciendo así el desempeño docente.

A nivel nacional, Vásquez et al. (2021) realizó una investigación a fines de definir la asociación entre las variables de estudio en una asociación adventista en el Perú. Apoyados de métodos cuantitativos, de una investigación descriptiva-correlacional, y una muestra de 75 personal docente encuestados, obteniendo como resultados mediante el estadístico Rho de Spearman un valor de 0,543; $p=0.000$, concluyendo así que entre ambas variables existe una asociación positiva directa, es decir, a medida que mejora el liderazgo pedagógico así lo hará el desempeño. Del mismo modo, Casas (2019) desarrolló una investigación enfocada en el mismo objetivo en una institución educativa en Lima. La investigación fue cuantitativa, de diseño correlacional, de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 44 personal docente a quienes se les aplicó un cuestionario. Dentro de los hallazgos calculados mediante coeficiente de Pearson se obtuvo que las variables estudiadas se relacionan en un 0.897, $p=0.000$ indicando una correlación positiva alta. De esta manera concluyen, que las variables son proporcionales, a mayor liderazgo mayor desempeño, asimismo destacan que si la dirección no contribuye con el liderazgo pedagógico los resultados en el desempeño docente y estudiantil serán deficientes.

Por su parte, Rafael y Orbegoso (2019) determinaron la influencia del liderazgo pedagógico en el desempeño docente en una institución pública de Pucallpa. A través de una metodología cuantitativa, no experimental, correlacional, y de un cuestionario aplicado a 158 personal docente, hallaron que las variables son estadísticamente dependientes de 0.000, pero de forma negativa. Concluyen que esto obedece a la imperante direccionalidad autoritaria en la institución, además de la ausencia de comunicación y trabajo en equipo, constituyéndose como elementos influyentes en el ejercicio docente.

Por último, Quispe (2019) demuestra en su investigación cómo se relaciona el liderazgo pedagógico directivo con el desempeño docente mediante una investigación no experimental, de diseño correlacional, bajo un enfoque cuantitativo, el estudio fue aplicado a una muestra de 42 personal docente quienes respondieron a un cuestionario basado en el “Marco del Buen Desempeño Directivo” establecido por MINEDU (2014). Los hallazgos indicaron que las variables se correlacionan positiva y directamente con un valor de Pearson de 0.576. Concluye que si la gestión de equipo directivo es óptima mayor será el nivel de desempeño alcanzado por el personal docente, asimismo, indica que el liderazgo pedagógico contribuye de forma significativa en el ambiente académico y en la comunicación asertiva de los actores educativos.

Liderazgo Pedagógico

El liderazgo pedagógico es un término que a lo largo de los años ha tratado de puntualizarse, pero su multidimensionalidad ha hecho que se incorporen elementos de valor a su significado, estableciendo por una parte la dimensión basada en calidad del aprendizaje y por otra, la sostenibilidad del aprendizaje y sus efectos, esta distribución obedece a que en tiempos precedentes se otorgaba mayor importancia a la enseñanza que al aprendizaje, y en un intento de equiparar su relevancia se establece una visión integral del concepto (Parrado, 2021). Aunque en la actualidad aún quedan vestigios de un liderazgo pedagógico burocrático enfocado en la calidad del ejercicio docente desde el ámbito cognitivo, la calidad del currículo, el proceso educativo y la evaluación de aprendizajes, y el desarrollo profesional, se procura crear espacios de interacción, reflexivos, que garanticen procesos educativos coherentes con las necesidades educativas vigentes.

Ante lo descrito, es preciso que equipo directivo y personal docente sean verdaderos líderes pedagógicos, entendiendo por liderazgo la habilidad de poder influir de forma positiva en las acciones de otros. A fines de la investigación para el liderazgo pedagógico en el ámbito docente se considera la conceptualización de Bolívar (2010) quien indica que se traduce en la promoción, motivación y desarrollo de destrezas para enseñar, teniendo la capacidad de autoevaluar su ejercicio y encausarlo a las necesidades educativas. En efecto, el docente para enseñar debe capacitarse, desarrollar habilidades intrínsecas que le permitan llevar a cabo el liderazgo, es preciso además que no se vean deslindados el aprendizaje y las instituciones educativas, constituyen los núcleos de formación para los niños, pero también para los adultos.

Para Chiavenato (2009) el liderazgo pedagógico está enlazado a la comunicación, y la forma interpersonal en la que se abordan diversas situaciones, que tiene como fin único el logro de objetivos. Considera como dimensiones del liderazgo pedagógico: “las prácticas de apoyo a la calidad docente, gestión estratégica de recursos, práctica de monitoreo y evaluación del trabajo docente, gestión participativa de la comunidad educativa, prácticas de reconocimiento y acogida a personal docente” (p.52).

Por su parte, Rojas (2021) considera que está enlazado al pensamiento crítico, a comportamientos fundamentados en el ser. Desde esta perspectiva, se aboga por una educación basada en habilidades blandas, en la inteligencia emocional, en procesos más creativos y participativos. Ante ello, Gento et al. (2020) indican que para evaluar el liderazgo es preciso evaluar las siguientes dimensiones de la práctica docente: “carismática, afectiva o emocional, anticipadora, profesional, participa, cultural, formativa y administrativa” (p.14). Desde esta concepción se puede evaluar de forma global el liderazgo no sólo con una mirada administrativa sino práctica y social.

Para el MINEDU (2014) el liderazgo pedagógico corresponde a una gestión que acondiciona espacios para mejorar y orientar acciones pedagógicas conducentes a mejorar los aprendizajes, Ortiz et al. (2015) añade a estas acciones la incorporación de estrategias innovadoras e integrales que faciliten, incentiven, conduzcan y regulen los procesos de aprendizaje. Evidentemente, el liderazgo pedagógico es un proceso que influye en las actividades individuales o grupales a fin de cumplir objetivos institucionales, en el que trabajan conjuntamente equipo directivo y personal docente enfocados en la mejora educativa. Para su medición considera como dimensiones del liderazgo en cuestión: la planeación, organización, dirección y control.

Por su parte, Bernal y Ibarrola (2015, citado en González et al., 2019) indican que el liderazgo pedagógico es un proceso en el cual confluyen personal docente, equipo directivo y comunidad educativa a fines de estimular los procesos educativos, desarrollar el potencial de cada estudiante, de esta forma se podría lograr grandes cambios en la motivación y eficacia educativa. Desde una visión global, el liderazgo pedagógico constituye una herramienta eficaz para la mejora de la educación y todos los procesos que integra, sin embargo, debe estar adaptada a cada necesidad institucional y estudiantil, debe ser flexible, ya que los cambios tecnológicos obligan a desaprender y aprehender herramientas nuevas, para poder preparar a estudiantes realmente coherentes con las exigencias del mundo.

De acuerdo con lo expuesto, Leithwood et al. (2006, como se citó en Llorent et al., 2017) proponen la teoría de liderazgo transaccional y transformacional a fines de caracterizar la gestión del liderazgo pedagógico; el primero corresponde más a la gerencia educativa, en administrar, supervisar y ejecutar el cumplimiento de acciones a través de premios y castigos, es objetivo, procura premiar el desempeño de las personas, generalmente, en la educación está enlazado a las remuneraciones económicas, pese hacer un sistema efectivo, no siempre las políticas institucionales se apegan de forma justa a las evaluaciones necesarias para distinguir los niveles de desempeño y satisfacer a los involucrados, siendo ineficaz.

El segundo, fundado por Downton en 1973, expandido por Burns en 1978, está enraizado a la motivación e inspiración, a la capacitación, se enfoca en el desarrollo personal a fin de generar cambios de impacto positivo en percepciones y expectativas de otros, es decir, se orienta en la transformación intrínseca de las personas para poder generar cambios externos y crear líderes, se relaciona con el acompañamiento docente y el crecimiento personal, ajustándose más a las necesidades sociales del siglo XXI.

Desempeño docente

Evaluaciones de corte internacional en el marco de la pandemia por Covid-19 dan cuenta de la necesidad existente de capacitación docente, acompañamiento pedagógico, y de la imperante contextualización de los procesos educativos en entornos cambiantes como elementos esenciales para mejorar la calidad educativa y lograr paulatinamente una transformación del modelo educativo, el cual debe desprenderse del estatismo heredado del modelo tradicional. No obstante, para lograr esto se requiere que las políticas educativas garanticen la capacitación constante de los personal docente, reforzando las áreas débiles, así como las de oportunidad, ya que la docencia es una profesión que se caracteriza por su alta interacción social, no sólo con niños, sino con otros profesionales, y padres, además de los altos niveles de impredecibilidad inherentes a su desempeño, lo que implica de forma obligatoria comprender, desarrollar habilidades para relacionarse en contextos complejos y específicos, es decir, el ejercicio docente no puede reducirse exclusivamente a tareas pedagógicas-educativas, dentro o fuera del salón de clases, aun cuando se emplee tecnología, o estrategias didácticas vigentes, éstas no remiten específicamente a innovación, el desempeño docente no está centrado únicamente en la adquisición de conocimientos, sino en dimensiones más auténticas como la gestión social, como por ejemplo, desarrollar habilidades para la vida (Esquerre y Pérez, 2021).

Ante lo expuesto, se hace una revisión conceptual del desempeño docente para comprender su evolución. Para Williams y Anderson (1991), Chiavenato (2009), y Ortiz et al. (2016) coinciden al indicar que el desempeño docente tiene una valoración sistémica enlazada al comportamiento personal, así como a los compromisos profesionales que debe ejercer, este accionar amerita de un proceso de supervisión que motive, permita la integración, la resolución de conflictos y evaluación de la práctica educativa. Por su parte, Leyva (2012) lo asume como el cumplimiento de responsabilidades inherentes al docente, en relación a las y las y los estudiantes y la institución educativa a la que pertenece, manifiestos en diversos ámbitos: social, cultural y escolar. En esta misma línea, el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU, 2014) reconoce el desempeño docente como la evidencia y reconocimiento del propio ejercicio docente que exige pensamiento crítico para saber cómo actuar y tomar decisiones en pro de mejoras. Esta visión se desprende del enfoque crítico-reflexivo, que asume que el docente a través de la autorreflexión diaria sobre su trabajo tiene la capacidad de afianzar su profesionalismo, autoevaluando su propia práctica pedagógica, permitiendo continuamente mejorar los procesos.

Sobre esta base, el MBDD (2014) establece cuatro dimensiones para evaluar el desempeño docente basadas en: 1. La preparación para el aprendizaje de los estudiantes, 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; 3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y 4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Como se evidencia, la primera está relacionada con la planificación curricular, la segunda con el uso estratégico de herramientas para enseñar, la tercera el involucramiento del docente con la comunicación y, por último, a la autorreflexión de su propio trabajo. Es por ello, que para Escribano (2018), el desempeño docente es un término que se encuentra interconectado a la calidad educativa, a través del cual se mide la eficacia de la práctica pedagógica, en términos de actividades y responsabilidades establecidas, relacionadas con el rendimiento y la consolidación de aprendizajes, evidencias de una mejora continua del proceso educativo. Asimismo, Esquerre y Pérez (2021) lo consideran como la capacidad del docente de analizar y adaptar las necesidades contextuales a la práctica pedagógica, a través del emprendimiento y la innovación continua, ocupándose del desarrollo efectivo de aprendizajes que favorezcan el desarrollo social.

A raíz de las investigaciones teóricas precedentes, surgen una serie de teorías que respaldan el desempeño docente como un factor relevante en el logro de aprendizajes de los estudiantes, así como en la optimización de la educación, entre ellas la “Teoría de autoeficacia” de Bandura (1995) la cual sostiene que el desempeño está enlazado a diversos factores: personales, ambientales y conductuales, de los cuales se debe tener suficiente autoconocimiento para posteriormente autorregularlos, ya que pueden impulsar o entorpecer el desempeño, asimismo, se tiene la “Teoría de desempeño autopercibido” de Valdés (2004) quien sostiene que el desempeño del profesorado

depende del cumplimiento de las prácticas laborales conforme son demandadas por el entorno laboral, propone para ello el modelo de la práctica reflexiva a través del cual se puede evaluar el desempeño considerando cuatro dominios como lo son: las capacidades pedagógicas, la emocionalidad, la responsabilidad en el desempeño de sus funciones y las relaciones interpersonales. De acuerdo con este modelo, no sólo se consideran factores propios al ejercicio docente como sus habilidades o competencias cognitivas, sino los sentimientos, la forma en que los maneja, cómo se motiva y cómo estas acciones repercuten en el aprendizaje de sus estudiantes. Seguidamente, se tiene la “Teoría de aprendizaje social de Rotter” la cual destaca la relación que tiene sobre el desempeño las expectativas y el valor que adquieren en función de los actos, es decir, la garantía de sus expectativas es proporcional al comportamiento que se ejercen para cumplirlas.

3. Metodología

3.1. Enfoque

El enfoque de la investigación es cuantitativo, el diseño es no experimental de corte transversal, ya que da seguimiento al fenómeno de estudio durante un lapso de tiempo establecido en este caso el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en los años 2016-2021 (Hernández et al., 2014).

3.2. Unidades de análisis

Una vez identificado el problema y establecidos los objetivos de la investigación, se procedió a la búsqueda de artículos científicos de revistas indexadas ubicadas en bases de datos reconocidas como: DIALNET, REDALYC, SCIELO, LATINDEX, REDIB, LATINREV, SCIENTDIRECT, SCOPUS. Para posteriormente crear la matriz de datos, la cual estuvo compuesta por una población de 35 artículos científicos, para su selección se consideraron como criterios de inclusión que las investigaciones estuvieran entre el lapso 2016-2021, que trataran al menos de una variable de estudio, indicarán tipo de investigación, objetivos y conclusiones; contrariamente los criterios de exclusión empleados fueron: tesis por repositorio, artículos de opinión, o científicos precedentes al 2016, sin validez ni confiabilidad, e insuficiente información metodológica. Posteriormente, se seleccionó una muestra de 18 de artículos científicos, mediante muestreo no probabilístico, por conveniencia.

3.3. Técnicas de recolección

Se empleó como técnica la revisión sistemática y como instrumento la matriz de base de datos mediante Microsoft Office Excel.

3.4. Procesamiento de análisis

Los artículos revisados fueron organizados y filtrados a través de los siguientes parámetros: año de publicación, idioma, variables 1 y 2, país, metodología, población, muestra, instrumentos, validez, confiabilidad, objetivo general, resultados y conclusiones. Estos criterios fueron codificados, para el registro en tablas de frecuencia, con su interpretación.

4. Resultados

Partiendo del análisis sistemático de los artículos científicos seleccionados para la investigación se obtuvieron los siguientes hallazgos:

En la Tabla 1 se presenta la selección de artículos sobre una base de datos de 34 documentos revisados, a los cuales les fueron aplicados cuatro criterios de elegibilidad fundamentales, de estos se desprende: Un 11.76 % corresponde a estudios anteriores al año 2016, el 20.59 % son tesis doctorales que se encuentran sólo en repositorios; el 5.88 % no detalla su metodología; el 8.82 no describe ni posee cálculos de confiabilidad. De acuerdo a la aplicación de estos criterios se excluyeron 16 documentos (47.06 %) y se consideraron como válidos 18 (52.94 %).

Tabla 1: Distribución de artículos de acuerdo a criterios de exclusión.

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN	n=34	100 %
Artículos anteriores a 2016	4	11.76
Tesis doctorales en repositorio	7	20.59
Metodología inespecífica	2	5.88
Confiabilidad no explícita	3	8.82
TOTAL, EXCLUIDOS	16	47.06
TOTAL, VÁLIDOS	18	52.94

En la Tabla 2 se presentan las características consideradas en la búsqueda de los artículos. Dentro de ellas se tiene, que los documentos seleccionados se ubican en las siguientes bases de datos: 33.3 % Dialnet; 5.6 % LATINDEX, LATINREV y REDALYC; 16.7 % REDIB; 11.1 % Scielo; 5.6 % Scient direct; y 16.7 % SCOPUS. En lo que respecta al año de publicación se distribuyen de la siguiente manera: 16.7 % se ubica entre 2016-2017; 38.9 % 2018-2019 y el 44.4 % entre 2020-2021. Los artículos seleccionados pertenecen a Canadá y Chile 5.6 %, Ecuador 16.7 %; El Salvador 5.6 %; España 16.7 %; Indonesia e Israel 5.6 %. Perú 33.3 % y Costa Rica 5.6 %. El idioma de los artículos seleccionados fueron 83.3 % en español y 16.7 % en inglés.

Tabla 2: Caracterización de búsqueda artículos seleccionados 2016-2021.

CARACTERÍSTICAS	n	%
Total	18	100,0
BUSCADOR		
Dialnet	6	33,3
Latindex	1	5,6
Latinrev	1	5,6
Redalyc	1	5,6
REDIB	3	16,7
Scielo	2	11,1
Scientdirect	1	5,6
Scopus	3	16,7
AÑO DE PUBLICACIÓN		
2016-2017	3	16,7
2018-2019	7	38,9
2020-2021	8	44,4
PAÍS DE PUBLICACIÓN		
Canadá	1	5,6
Chile	1	5,6
Ecuador	3	16,7
El Salvador	1	5,6
España	3	16,7
Indonesia	1	5,6
Israel	1	5,6
Perú	6	33,3
Costa Rica	1	5,6
IDIOMA		
Español	15	83,3
Inglés	3	16,7

En la Tabla 3 se presentan los aspectos metodológicos de los artículos seleccionados, entre ellos destacan: el 77.8 % son investigaciones de enfoque cuantitativo y 22.2 % mixtos. En función de la manipulación de variables el 100 % de los estudios son no experimentales. De acuerdo al tipo de investigación 38.9 % es correlacional lineal, 22.2 % correlacional-causal, 33.3 % descriptivo y 5.6 % exploratorio. Según la temporalidad el 94.4 % son estudios transversales y un 5.6 % longitudinales. La población descrita en los artículos refiere un 66.7 % secundaria y 33.3 % mixto. Las muestras de estos artículos están distribuidas de la siguiente manera: menor a 50 38.9 %, entre 60 a 100 el 22.2 %, entre 101-300 el 22.2 %; de 501 a 1000 un 11.1 % y mayores a 1000 un 5.6 %. La selección de dichas muestras se corresponde a un muestreo probabilístico en un 55.6 % y un 44.4 % no probabilístico.

Tabla 3: Aspectos metodológicos de los artículos seleccionados 2016-2021.

CARACTERÍSTICAS	n	%
Total	18	100,0
ENFOQUE		
Cuantitativo	14	77,8
Mixto	4	22,2
DISEÑO		
No experimental	18	100,0
Experimental	0	0
TIPO		
Correlacional lineal	7	38,9
Correlacional causal	6	33,3
Descriptivo	4	22,2
Exploratorio	1	5,6
TEMPORALIDAD		
Transversal	17	94,4
Longitudinal	1	5,6
POBLACIÓN		
Secundaria	12	66,7
Mixto	6	33,3
MUESTRA		
Menor a 50	7	38,9
60 - 100	4	22,2
101 - 300	4	22,2
501 - 1000	2	11,1
1000 a +	1	5,6
MUESTREO		
Probabilístico	10	55,6
No probabilístico	8	44,4

En la Tabla 4 se presentan las técnicas para la recolección y análisis de datos de los artículos seleccionados, dentro de las técnicas se tiene que el 56.5% utilizó encuesta, el 17.4% encuesta y entrevista, y un 4.3% revisión sistemática; por su parte, los instrumentos empleados fueron 88.8% cuestionario, 5.6% cuestionario + guía de preguntas, y 5.6% base de datos. En cuanto a la confiabilidad se tiene que el 33.3% de los artículos posee un nivel muy alto, 27.8% alto y 38.9% bueno. El 27.8% no precisa evaluación por juicio de expertos y el 72.2% si indica. En lo que refiere al estadístico para análisis de datos se tiene que 72.2% son paramétricos y 27.8% no paramétrico. Dentro de los estadísticos usados se tiene 16.7% metaanálisis, el 11.1% ANOVA, 16.7% H de Kruskal-Wallis, 5.6% Rho de Spearman, 11.1% Regresión lineal, 5.6% Regresión logística Ordinal, 11.1% Regresión múltiple, y 22.2% R de Pearson.

Tabla 4: Recolección y análisis de datos de los artículos seleccionados 2016-2021.

CARACTERÍSTICAS	n	%
Total	18	100,0
TÉCNICA RECOLECCIÓN DE DATOS		
Encuesta	13	56,5
Encuesta y Entrevista	4	17,4
Revisión sistemática	1	4,3
INSTRUMENTOS		
Cuestionario	16	69,6
Cuestionario + Guía de preguntas	1	4,3
Base de datos	1	4,3
CONFIABILIDAD		
Muy alto (0.91- 1.00)	7	38,9
Alto (0.81-0.90)	5	27,8
Bueno (0.70-0.80)	6	33,3
JUICIO DE EXPERTOS		
No precisa	5	27,8
Si precisa	13	72,2
TIPO DE ESTADÍSTICO		
Paramétrico	13	72,2
No paramétrico	5	27,8
ESTADÍSTICO		
Metaanálisis	3	16,7
ANOVA	2	11,1
H de Kruskal-Wallis	3	16,7
Rho Spearman	1	5,6
Regresión lineal	2	11,1
Regresión logística Ordinal	1	5,6
Regresión múltiple	2	11,1
R de Pearson	4	22,2

En la Tabla 5 se exponen los resultados obtenidos de la operacionalización de la variable liderazgo pedagógico, de la cual se desprenden los autores más citados en los artículos científicos, entre los que destacan: Bolívar con 16.7%, Chiavenato con 11.1%, seguido Gento et al. (2012) 11.1%, Leithwood et al. (2006) 33.3%, MINEDU (2014) 16.7% y Lecaros (2019) con 11.1%. Por su parte, las teorías de mayor posicionamiento en los artículos son las de liderazgo transformacional de Leithwood (2009) con 77.8% y de laissez faire de Lewin (1939) con un 22.2%. Los conceptos relacionados con capacidades y habilidades se ubican en un 16.7%, aquellos enfocados en la creación, alimentación y desarrollo de capacidades para mejorar aprendizajes se manifiestan en un 16.7%; aquellos que resaltan la influencia interpersonal están en un 22.2%; aquellos que indican que el liderazgo pedagógico representa una labor que articula esfuerzos para cumplir metas en el ámbito educativo se ubica en un 33.3%; por otra parte, quienes sostienen que es una función influyente en el cumplimiento de objetivos compartidos se localiza en un 5.6%, asimismo, aquella que se estima como una cualidad del docente para diseñar, organizar y mejorar los aprendizajes se ubica en un 5.6%.

Tabla 5: Operacionalización de la variable liderazgo pedagógico en los artículos seleccionados 2016-2021.

CARACTERÍSTICAS	n	%
Liderazgo Pedagógico	18	100,0
AUTORES		
Bolívar (2010)	3	16,7
Chiavenato (2009)	2	11,1
Gento et al. (2012)	2	11,1
Leithwood et al. (2006)	6	33,3
MINEDU (2014)	3	16,7
Lecaros (2019)	2	11,1
TEORÍA		
Liderazgo Transformacional (Leithwood, 2009)	14	77,8
Liderazgo Laissez Faire (Lewin et al., 1939)	4	22,2
DEFINICIÓN CONCEPTUAL		
Conjunto de capacidades y habilidades para dinamizar y desarrollar procesos.	3	16,7
Consiste en fundar, nutrir y desarrollar capacidades para lograr un aprendizaje óptimo.	3	16,7
Representa una atribución para influir en la transformación de situaciones enfocada en el cumplimiento de objetivos establecidos.	4	22,2
Es la capacidad de congregar, trasladar e influir en terceros para cumplir de forma integral metas escolares.	6	33,3
Es aquella función que incide en el accionar de otros con un propósito común.	1	5,6
Es una característica que permite bosquejar, planificar y optimizar la práctica pedagógica.	1	5,6

En la Tabla 6 se exponen los hallazgos correspondientes a las dimensiones y la categorización de la variable liderazgo pedagógico, las dimensiones que se ubican en las investigaciones previas rondan en lo técnico pedagógico, orientador y flexible en un 5.6 %, así como para las dimensiones liderazgo transformacional y transaccional; establecimiento de metas y expectativas, uso estratégico de recursos, entre otros está presente en un 22.2 %, seguidamente se ubica el desarrollo institucional, la capacidad de gestión, el logro de objetivos y modelos de comportamiento en un 27.8 %. Las prácticas de apoyo a la calidad docente, gestión estratégica entre otros ocupa un 5.6 %. el liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire se ubica en un 11.1 %; en cuanto a las dimensiones carismáticas, afectiva, entre otras se localizan en un 22.2 %.

En cuanto a las escalas de medición se tiene para nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre 27.8 %. Alto, medio y bajo se emplea un 38.9 %, deficiente, satisfactorio, bueno, muy bueno un 11.1 %, Bueno, regular y malo se presenta un 5.6 %, de igual manera para nunca, a veces y siempre con 5.6 %. Para totalmente de acuerdo, de acuerdo, dudoso, en desacuerdo y totalmente de acuerdo 5.6 %.

Tabla 6: Dimensiones y categorización de la variable liderazgo pedagógico en los artículos seleccionados 2016-2021.

CARACTERÍSTICAS	n	%
DIMENSIONES		
Técnico pedagógico, orientador y flexible	1	5,6
Liderazgo transformacional y transaccional.	1	5,6
Fijación de objetivos, uso vital de recursos, planificación, control y evaluación de la enseñanza y del currículo.	4	22,2
Desarrollo institucional, capacidad de gestión, el logro de objetivos y modelos de comportamiento.	5	27,8
Prácticas de apoyo a la calidad docente, gestión estratégica de recursos, monitoreo, gestión participativa de la comunidad educativa, prácticas de reconocimiento.	1	5,6
Liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire	2	11,1
Carismáticas, afectivas o emocionales, anticipadoras, profesionales, participes, culturales, formativas y administrativas.	4	22,2
ESCALA DE MEDICIÓN		
Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	6	33,3
Alto, medio y bajo	7	38,9
Deficiente, satisfactorio, bueno, muy bueno	2	11,1
Bueno, regular y malo	1	5,6
Nunca, a veces, siempre	1	5,6
Totalmente de acuerdo, de acuerdo, dudoso, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo	1	5,6
Es la capacidad de congregar, trasladar e influir en terceros para cumplir de forma integral metas escolares.	6	33,3
Es aquella función que incide en el accionar de otros con un propósito común.	1	5,6
Es una característica que permite bosquejar, planificar y optimizar la práctica pedagógica.	1	5,6

En la Tabla 7 se presentan los hallazgos operacionales de la variable desempeño docente en los artículos seleccionados, obteniendo que los autores más citados son Chiavenato (2009) con un 27.8 %, Leyva (2012) con 11.1 %, MINEDU (2014) con un 33.3 %, Ortiz et al. (2014) con 11.1 %; Martín y Guevara (2016) con 16.7 %. Las teorías más relevantes tratadas en los artículos han sido enfoque crítico reflexivo con un 22.2 %, teoría de la autoeficacia con un 50 % y teoría de la motivación con un 27.8 %. De acuerdo a la conceptualización del desempeño docente se tiene que un 27.8 % lo considera como actitudes observables y medibles del docente, un 11.1 % comportamientos que influyen en el logro de aprendizajes, 5.6 % responsabilidades inherentes a la docencia. 27.8 % un quehacer complejo que demanda autorreflexión. Un 11.1 % visión compartida de la enseñanza, 11.1 % estiman como un proceso sistemático, y un 5.6 % que es un proceso conectado al aprendizaje y la dimensión formativa. Las dimensiones más destacadas son: Capacidad pedagógica, emocionalidad, desempeño de funciones, relaciones interpersonales, con un 11.1 %; desempeño académico, administrativo, de interrelación y creativo 11.1 %; planificación, conducción, desarrollo de la profesionalidad y la identidad 16.7 %; Preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente un 27.8 %. Planificación y organización, ejecución, evaluación y monitoreo 5.6 % y mejora de la calidad de las escuelas, e implementación del aprendizaje un 11.1 %. En lo que respecta a las escalas de medición se tiene Excelente, bueno, regular, deficiente y muy eficiente 5.6 %; Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre 11.1 %. Bajo, medio y alto 22.2 %. Deficiente, satisfactorio, bueno y muy bueno 5.6 %; Inicio, proceso y logro esperado 22.2 %, bueno, regular y malo 5.6 % y, por último, nunca, a veces y siempre 11.1 %.

Tabla 7: Operacionalización de la variable desempeño docente en los artículos seleccionados 2016-2021.

Características	n	%
Desempeño docente	18	100,0
AUTORES		
Chiavenato (2009)	5	27,8
Leyva (2012)	2	11,1
MINEDU (2014)	6	33,3
Ortiz et al. (2014)	2	11,1
Martín y Guevara (2016)	3	16,7
TEORÍAS		
Enfoque Crítico-Reflexivo (Pascual, 2001)	4	22,2
Teoría de la Autoeficacia (Bandura, 1977)	9	50,0
Teoría de la Motivación (Chiavenato, 2009)	5	27,8
DEFINICIÓN CONCEPTUAL		
Consiste en actitudes observables, y medibles del quehacer pedagógico.	5	27,8
Son acciones o comportamientos que el personal docente presentan e influyen directamente en el logro de los objetivos.	2	11,1
Es el acatamiento responsable de las actividades designadas a su cargo.	1	5,6
Ejercicio complejo que amerita la reflexión constante de su práctica.	5	27,8
Es una reflexión sobre la acción educativa docente enmarcada en la enseñanza de calidad.	2	11,1
Es un proceso integrado que tiene como fin mejorar el ejercicio docente.	2	11,1
Es un proceso interconectado a los procesos cognitivos y sociales de la formación.	1	5,6
DIMENSIONES		
No posee	3	16,7
Capacidad pedagógica, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, relaciones interpersonales, y resultados de su labor.	2	11,1
Desempeño académico, administrativo, de interrelación y creativo.	2	11,1
Planificación del trabajo docente, conducción de los procesos de la enseñanza, desarrollo de la profesionalidad y la identidad.	3	16,7
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	5	27,8
Planificación y organización, ejecución, evaluación y monitoreo	1	5,6
Mejora de la calidad de las escuelas, implementación del aprendizaje,	2	11,1
ESCALA DE MEDICIÓN		
No posee	3	16,7
Excelente, bueno, regular, deficiente, muy eficiente.	1	5,6
Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	2	11,1
Bajo, medio, y alto	4	22,2
Deficiente, satisfactorio, bueno, muy bueno	1	5,6
Inicio, proceso, logro esperado	4	22,2
Bueno, regular y malo	1	5,6
Nunca, a veces, siempre	2	11,1

En la Tabla 8 se presentan los objetivos, resultados y conclusiones más relevantes de los artículos seleccionados. Dentro de los objetivos se ubica: el primero enfocado en el análisis de la influencia de las variables con un 22.2%; el segundo analizar la relación entre las variables 16.7%, el tercero determinar la relación un 33.3% y el cuarto determinar la influencia del liderazgo pedagógico en el desempeño docente un 27.8%. Como resultados se obtuvo en un 50% que existe relación directa y significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente con altos niveles de correlación. Un 22.2% indica que la dimensión afectiva, carismática, profesional, participativa y formativa son las que más destacan para el liderazgo del docente. Un 16.7% Existe influencia del liderazgo pedagógico del equipo directivo en el desempeño docente. Y un 11.1% indica como hallazgo que el estilo de liderazgo (transformacional o transaccional) tiene un efecto directo e indirecto sobre el desempeño docente (a través de la percepción de la ocupación). Los estudios concluyen en un 55.6% que el liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente, a mayor liderazgo mayor desempeño, un 5.6% indica que este liderazgo especialmente contribuye a mejorar el ambiente académico de las instituciones educativa. Un 33.3% que existe influencia del liderazgo pedagógico en el desempeño docente. Y adicionalmente, un 5.6% concluye que la presencia de modelos innovadores centrados en la intervención, colaboración, y facilidad, son imprescindibles para lograr un modelo educativo eficaz y pertinente con las demandas sociales.

Tabla 8: Objetivos, resultados y conclusiones más relevantes de los artículos seleccionados 2016-2021.

CARACTERÍSTICAS		
	n	%
Total	18	100,0
OBJETIVO		
1. Analizar la influencia del liderazgo en el desempeño profesional docente	4	22,2
2. Analizar la relación de las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente del profesional de la educación actual.	3	16,7
3. Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente.	6	33,3
4. Determinar la influencia del liderazgo pedagógico en el desempeño docente	5	27,8
Resultados		
Existe relación directa y significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente con altos niveles de correlación.	9	50,0
Los resultados indican que la dimensión afectiva, carismática, profesional, participativa y formativa son las que más destacan para el liderazgo del docente	4	22,2
Existe influencia del liderazgo pedagógico del equipo directivo en el desempeño docente	3	16,7
El estilo de liderazgo (transformacional o transaccional) tiene un efecto directo e indirecto sobre el desempeño docente.	2	11,1
CONCLUSIÓN		
El liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente, a mayor liderazgo mayor desempeño-	10	55,6
El liderazgo pedagógico especialmente contribuye a mejorar el ambiente académico de las instituciones educativas-	1	5,6
Existe influencia del liderazgo pedagógico en el desempeño docente	6	33,3
La presencia de categorías de acompañamiento docente: intervencionista, colaborativo y facilitador, son necesarios para el proceso de transición que vive actualmente la educación.	1	5,6

5. Discusión

La investigación en curso tuvo como propósito analizar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la EBR en los años 2016-2021, de la cual se evidencia que hubo un mayor interés por estudiar las variables en el contexto educativo durante el 2021-21 con un 44.4%, esto en concordancia de resultados de la Prueba PISA y análisis de la UNESCO (2020) que han evidenciado la necesidad del liderazgo y la relación que tiene con el desempeño del docente, así como de los estudiantes.

Sobre la base del análisis realizado se pretende dar respuesta al primer objetivo dirigido a identificar las teorías que predominan en los artículos objeto de estudio del 2016-2021, hallándose que el liderazgo pedagógico transformacional de Leithwood (2009) ocupa un 77.8%, estos resultados coinciden con las conclusiones de Muhammed y Khalid (2020) quienes indican que existe una percepción ocupacional de los personal docente que está relacionado directamente con el liderazgo transformacional, conectado a la motivación, y el desarrollo personal para fomentar cambios en el aprendizaje. Dentro de las dimensiones se ubica con un mayor uso el desarrollo institucional, la capacidad de gestión, el logro de objetivos y modelos de comportamiento para evaluar el liderazgo con un 27.8%. No obstante, se sigue percibiendo más el liderazgo desde el punto de vista administrativo, Ayvar y Anchante (2021) sostienen que el liderazgo pedagógico debe centrarse en los potenciales del personal docente, y en menor grado en la profesionalidad o formación académica, esto permitirá construir entornos educativos de calidad.

En lo que respecta al segundo objetivo específico enfocado en definir la metodología predominante en los artículos seleccionados del 2016-2021, se obtuvo que un 77.8% son cuantitativos, por considerarse resultados altamente confiables, y estadísticamente significativos, no obstante, existen investigaciones de corte mixto y cuantitativo que por la relevancia en sus hallazgos sistemáticos se han considerado para la investigación en curso. Asimismo, el diseño de investigación correlacional lineal con un 38,9% y correlacional causal con un 33,3%, de la primera se extrae la afirmación de que las variables de estudio se relacionan de forma directa y significativa; de la segunda la influencia que guarda el liderazgo pedagógico sobre el desempeño docente. Estudios que comparten estos diseños son: Vásquez (2021), Casas (2019), Quispe (2019) y Rosas (2016). Mientras quienes se han enfocado en la influencia son Ugalde y Canales (2020), Rafael y Orbegoso (2019), entre otros que destacan que el liderazgo pedagógico y el desempeño son proporcionales a mayor liderazgo mayor desempeño, destacan además que si falla el liderazgo el proceso educativo baja la calidad significativamente. El muestreo y las muestras también son relevantes en la investigación, para la primera se tiene que se realizaron en un 55.6% probabilísticos, por su parte, los tamaños muestrales rondan los 50 personal docente en un 38.9%. Cabe destacar, que todos los artículos seleccionados para la investigación aportan un valor adicional al trabajo. Por su parte, el estadístico empleado con mayor énfasis para analizar la información fue el R de Pearson con un 22.2%; los hallazgos de las investigaciones resaltan que los niveles de relación entre las variables son significativos en un 50%.

El tercer objetivo enfocado en establecer las técnicas e instrumentos para la recolección de la información se tiene un predominio de la encuesta del 56.5% y como instrumento el cuestionario con 69.6%, en los mismo se precisa el empleo de la escala Likert para medir las dimensiones de las variables, siendo muy diversas, aunque con predominio de los niveles alto, medio y bajo con un 38.9%. Cabe destacar que los artículos científicos cuentan con una confiabilidad Alpha de Cronbach (0.91-1.00) muy alta en un 38.9% y juicio de expertos de 72.2%. Es preciso indicar que los instrumentos empleados se ajustan al interés de cada investigación, por ello, la diversas de dimensiones, así como escalas para su medición.

En el caso del cuarto y último objetivo, enfocado en analizar los hallazgos de los artículos científicos para brindar mayor soporte teórico al estudio en curso. Se tiene que el 50% indican que existe una relación directamente proporcional y estadísticamente significativa, autores como Quispe (2019) obtuvo un valor de Pearson de 0.576, resaltando además que la participación de la dirección es fundamental en el liderazgo pedagógico ya que contribuye al alcance de logros mediante la motivación y el acompañamiento pedagógico, contribuyendo de forma significativa con entorno educativo. Asimismo, Orellana con un valor de $p=0.006 < 0.05$ indica que el liderazgo transformacional aporta significativamente al desempeño docente. Ayvar y Anchante (2021) agregan que el papel del liderazgo es esencial, es una herramienta para fomentar entornos participativos y de calidad humana. Contrariamente, Rafael y Orbegoso (2019) en su estudio localizaron relaciones negativas, indicando que la dominante y autoritaria dirección en la EBR deviene en un mal desempeño docente y en una escasa preparación de los estudiantes, resalta que la comunicación, trabajo en equipo como habilidades sociales son predominantes en los procesos educativos y en la calidad educativa.

En efecto, los artículos científicos analizados apuntan al cumplimiento del objetivo general de la investigación en lo que refiere a la relación del liderazgo pedagógico y el desempeño docente, no obstante, dado a los escasos estudios de corte cuantitativo indexados, se estima conveniente realizar una investigación aplicada, que permita recabar información en diversos contextos a los fines de obtener evidencia científica y de mayor impacto. Sin embargo, pese a las limitantes de la investigación en curso, se ha logrado sintetizar los resultados más relevantes y diferenciales sobre la temática.

6. Conclusiones

Sin lugar a dudas, hoy en día el rol del profesional en educación es fundamental en todo proceso formativo que involucre desarrollo de competencias en estudiantes, en tal sentido es necesario que se potencie el desempeño docente, teniendo como punto de partida el desarrollo de un liderazgo pedagógico, acorde a las demandas, exigencias y necesidades educativas de la actualidad. Lo expuesto a lo largo de la investigación permite concluir que, existe una relación directa, proporcional y significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en un 55.6%. Esto indica no sólo la existencia de una relación positiva sino negativa, el desempeño se relaciona con la forma en que se motiva al docente. Por lo que, la teoría de mayor relevancia que devela el análisis de los artículos seleccionados ha sido el liderazgo transformacional en un 77.8% siendo el que mejor se adapta a las exigencias sociales de la educación actual, y el que se enfoca más en el desarrollo de líderes sociales, con visión humanística. Asimismo, la metodología de mayor predominio en los artículos científicos revisados ha sido la cuantitativa con un 77.8%, no experimental 100%, transversal 94.4% respectivamente. También, que la técnica e instrumento para recolección de la información más destaca en los artículos científicos ha sido la encuesta con un 56.5%, y el cuestionario con un 69.6%. Estos últimos constituyen confiabilidades muy altas en un 38.9%. Para el análisis de datos predominan los paramétricos en un 72.2%, y el estadístico es R de Pearson en un 22.2%. Finalmente, el análisis de los artículos seleccionados en el periodo 2016-2021 indican que existen niveles importantes de relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, que tiene influencia proporcional sea negativa o positivamente.

7. Referencias bibliográficas

Ayvar Bazán, Zoila. y Anchante Ríos, Luis (2021). Dominio del liderazgo pedagógico del directivo en el desempeño docente de una institución educativa pública. *Centrosur Agraria*, 1 (1); 1-15.

Bandura, Albert. (Ed.). (1995). *Autoeficacia en sociedades cambiantes*. Prensa de la Universidad de Cambridge.

Bladimir Sánchez, Edgar (2017). El liderazgo docente y su desempeño en la educación básica ecuatoriana. *Revista Publicando*, 4(12 (1), 197-206.

Bernal Martínez de Soria, Aurora e Ibarrola García, Sara (2015). Liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa. *Revista Iberoamericana De Educación*, 67, 55-70.

- Bolívar, Antonio. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas. Individuo y sociedad*, 9(2), 1-12.
- Casas Mallma, Angela (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 13 (1), 51-60.
- Contreras, Trilce. (2020). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 231-284.
- Chiavenato, Idalberto (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw Hill: México.
- Escribano Hervis, Elmys. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42 (2), 1-25.
- Esquerre Ramos, Lucía Angélica y Pérez Azahuanche, Manuel ángel (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. *Revista Educación*, 45(2), 1-22.
- Gajardo, Jorge y Ulloa Jorge (2016). *Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones*. Nota Técnica N°6, Líderes Educativos, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar: Universidad de Concepción, Chile.
- Gento, Samuel; González, Raúl & Orangel Silfa, Heriberto (2020). Dimensión afectiva del liderazgo pedagógico del docente. *Revista Complutense de educación*, 31(4), 485-495.
- Hernández Sampieri, Roberto; Fernández, Collado, Carlos & Baptista Lucio, María del Pilar (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ta Edición. Mc Grill: México.
- Rafael Hidalgo, Bertha Luz y Orbegoso Rivera, Viky (2019). Liderazgo pedagógico de los equipo directivo y desempeño docente. *LEX - Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 17 (23); 361-376.
- Leithwood, Kenneth y Beatty, Brenda (2006). *Leading with Teacher Emotions in Mind*. Corwin: Georgia.
- Leyva Guerrero, María Verónica y Vásquez, Camila (2019). Liderazgo pedagógico: de la supervisión al acompañamiento docente. *Calidad en la Educación*, 1 (51), 225-251.
- Llorent Bedmar, Vicente; Cobano Delgado, Verónica & Navarro, Granados, María (2017). Liderazgo Pedagógico y dirección escolar en contextos desfavorecidos. *Revista Española de Pedagogía*, 75(268); 541-564.
- Méndez Álvarez, Carlos Eduardo (2020). *Metodología de la investigación*. 5ta Edición. Alpha Editorial: Bogotá.
- Ministerio de Educación (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Primera Edición: Lima: MINEDU.
- Muhammed, Abu Nasra y Khalid, Arar (2020). Leadership style and teacher performance: mediating role of occupational perception. *International Journal of Educational Management*, 34 (1), 186-202.
- Muijs, Daniel y Harris, Alma (2003). Improving Schools in Socioeconomically Disadvantaged Areas – A Review of Research Evidence. *School Effectiveness and School Improvement*, 15 (2), 149-175.
- Ortencia Córdor, Beatriz y Remache Bunci, Manuel (2019). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Cátedra*, 2(1), 116-131.
- Ortiz García, María, Borges Oquendo, Lourdes, Rodríguez Ribalta, Isis, Sardiñas Arce, María Elena, y Balado, Rogelio (2014). Modelo pedagógico para el mejoramiento del desempeño docente con enfoque de competencias en la especialidad de pediatría. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 17(1), 129-143.
- Parrado Corredor, José Walther (2021). Liderazgo pedagógico post pandemia. Reto educativo latinoamericano: ¿Qué debemos hacer los rectores? *Saperes Universitas*, 4(3), 127-140.
- Quispe Pareja, Marleni (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7-14.

Rojas Zavaleta, Herminio (2021). Liderazgo pedagógico y su impacto en el desarrollo del pensamiento crítico. *Maestro y Sociedad*, 18(4), 1309-1320.

Saggaf, MS, Sunarsi, D., Wahid, HA, Ilham, D. y Rozi, A. (2021). Función de Liderazgo Principal en el Desempeño Docente para Escuelas Secundarias. *Revista internacional de administración, gestión y liderazgo educativo*, 2(2), 57-64.

Ugalde Villalobos, María Eugenia y Canales García, Alba Luz (2020). Influencia del liderazgo pedagógico en la práctica docente. *Revista de la Escuela de Ciencias de la Educación*, 2(15), 1-9.

UNESCO (2015). Liderazgo escolar en América Latina y el Caribe: experiencias innovadoras de formación de equipo directivo escolares en la región.

UNESCO (2020). Hoja Informativa sobre el Día Mundial de los Personal docente.

Valdés Veloz, Héctor (2004). El Desempeño del Maestro y su evaluación. *Pueblo y Educación*.

Vásquez Villanueva, Salomón; Vásquez Campos, Salomón Alex; Vásquez Villanueva, Lizardo; Carranza Quevedo, Michel Francisco; Vásquez Villanueva, Carlos Alberto; y Terry Ponte, Otto Franklin (2021). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(17), 178-194.

Williams, Larry y Anderson, Stella (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*. 17 (3); 601-617.