



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente de una  
institución educativa de Abancay, 2024

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Educación

**AUTORA:**

Flores Jauregui, Eva Roxana ([orcid.org/0009-0003-7622-4334](https://orcid.org/0009-0003-7622-4334))

**ASESORES:**

Mg. Torres Mirez, Karl Friederick ([orcid.org/0000-0002-6623-936X](https://orcid.org/0000-0002-6623-936X))

Dr. Aguilar Padilla, Fernando Ysaias ([orcid.org/0000-0002-0634-0028](https://orcid.org/0000-0002-0634-0028))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

**LIMA – PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente de una institución educativa de Abancay, 2024", cuyo autor es FLORES JAUREGUI EVA ROXANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 24 de Julio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK <b>DNI:</b> 46710220 <b>ORCID:</b> 0000-0002-6623-936X	Firmado electrónicamente por: KTORRESFRE el 05- 08-2024 08:17:45

Código documento Trilce: TRI - 0832654



**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, FLORES JAUREGUI EVA ROXANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente de una institución educativa de Abancay, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
EVA ROXANA FLORES JAUREGUI <b>DNI:</b> 31038289 <b>ORCID:</b> 0009-0003-7622-4334	Firmado electrónicamente por: EFLORESJA27 el 24- 07-2024 17:07:14

Código documento Trilce: TRI - 0832656

## **Dedicatoria**

A Dios, fuente inagotable de fortaleza y sabiduría, quien me ha guiado en cada paso de este camino, brindándome la perseverancia y el coraje necesarios para superar cada obstáculo. Su presencia constante ha sido mi faro en los momentos de duda y cansancio.

A mis amados hijos, Anntony y Edson, pilares fundamentales de mi vida y motores de mi superación. Su amor incondicional, su paciencia durante mis largas horas de estudio, y su fe inquebrantable en mí han sido la inspiración que me ha impulsado a llegar más lejos. Ustedes son la razón de mi esfuerzo diario y el reflejo de mis sueños más preciados.

## **Agradecimiento**

Agradezco profundamente a la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de cursar esta maestría en educación. Su apertura y compromiso con la formación continua han sido fundamentales en mi desarrollo profesional. Extiendo mi gratitud a todos los docentes que, a lo largo del programa, compartieron generosamente sus conocimientos, enriqueciendo tanto mi comprensión teórica como mi práctica educativa.

Un reconocimiento especial merece mis asesores, cuya paciencia, orientación y consejos invaluable fueron pilares esenciales en la realización de esta tesis. Su guía constante y experticia han sido cruciales para el desarrollo y culminación de esta investigación.

Deseo también expresar mi agradecimiento a mis compañeras y compañeros de maestría. La experiencia de trabajar colaborativamente con ellos, así como el intercambio de experiencias en las diversas asignaturas, ha ampliado significativamente mis horizontes en el campo educativo. Estas interacciones no solo han enriquecido mis conocimientos teóricos, sino que también han aportado valiosas perspectivas para mi práctica docente cotidiana.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de figuras .....	viii
Resumen .....	ix
Abstract .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. METODOLOGÍA .....	14
III. RESULTADOS.....	27
IV. DISCUSIÓN .....	39
V. CONCLUSIONES .....	44
VI. RECOMENDACIONES .....	46
REFERENCIAS .....	47
ANEXOS .....	53

## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	<i>Operacionalización de liderazgo directivo</i> .....	16
Tabla 2	<i>Operacionalización de la variable desempeño docente</i> .....	17
Tabla 3	<i>Ficha técnica del cuestionario liderazgo directivo</i> .....	20
Tabla 4	<i>Ficha técnica del cuestionario desempeño docente</i> .....	21
Tabla 5	<i>Niveles de fiabilidad de Alfa de Cronbach</i> .....	22
Tabla 6	<i>Confiabilidad del cuestionario liderazgo directivo</i> .....	23
Tabla 7	<i>Confiabilidad del cuestionario desempeño docente</i> .....	23
Tabla 8	<i>Nivel de liderazgo directivo</i> .....	27
Tabla 9	<i>Nivel de desempeño docente</i> .....	27
Tabla 10	<i>Nivel de liderazgo transaccional</i> .....	28
Tabla 11	<i>Nivel de liderazgo ético</i> .....	28
Tabla 12	<i>Nivel de liderazgo inclusivo</i> .....	29
Tabla 13	<i>Liderazgo directivo y desempeño docente</i> .....	30
Tabla 14	<i>Prueba de regresión logística ordinal sobre la influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente</i> .....	31
Tabla 15	<i>R2 de la hipótesis general</i> .....	31
Tabla 16	<i>Liderazgo transaccional y desempeño docente</i> .....	32
Tabla 17	<i>Prueba de regresión logística ordinal sobre la influencia del liderazgo transaccional en el desempeño docente</i> .....	33
Tabla 18	<i>R2 de la hipótesis específica 1</i> .....	33
Tabla 19	<i>Liderazgo ético y desempeño docente</i> .....	34
Tabla 20	<i>Prueba de regresión logística ordinal sobre la influencia del liderazgo ético en el desempeño docente</i> .....	35
Tabla 21	<i>R2 de la hipótesis específica 2</i> .....	35
Tabla 22	<i>Liderazgo inclusivo y desempeño docente</i> .....	36
Tabla 23	<i>Prueba de regresión logística ordinal sobre la influencia del liderazgo inclusivo en el desempeño docente</i> .....	37
Tabla 24	<i>R2 de la hipótesis específica 3</i> .....	37

## Índice de figuras

Figura 1	<i>Diagrama del nivel de investigación explicativo causal.....</i>	16
----------	--	----

## Resumen

La presente investigación se desarrolló en el marco del objetivo de desarrollo sostenible 4, el cual es garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje, esta tuvo como objetivo determinar la influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente en una institución educativa de Abancay 2024. Para lo cual se empleó una metodología de tipo básico con nivel explicativo causal y enfoque cuantitativo, adoptando un método hipotético-deductivo y diseño no experimental. De una población de 56 docentes, se seleccionó una muestra de 49 mediante muestreo probabilístico simple. Los datos se recolectaron a través de encuestas, utilizando cuestionarios sobre liderazgo directivo y desempeño docente. Posteriormente, se analizaron con Excel y SPSS, aplicando regresión logística ordinal para la prueba de hipótesis. Los resultados revelaron una influencia significativa del liderazgo directivo en el desempeño docente, con valores probabilísticos de 99.5% según Cox y Snell, y 99.7% según Nagelkerke. En consecuencia, se concluyó que un alto nivel de liderazgo directivo se correlaciona positivamente con un elevado desempeño docente, lo cual subraya la importancia de fomentar habilidades de liderazgo efectivo en el ámbito educativo para mejorar la calidad de la enseñanza.

**Palabras clave:** Desempeño docente, liderazgo directivo, liderazgo transaccional, liderazgo inclusivo.

## Abstract

This research was developed within the framework of sustainable development goal 4, which is to guarantee inclusive, equitable and quality education and promote learning opportunities. The objective was to determine the influence of managerial leadership on teaching performance in an institution. educational of Abancay 2024. For which a basic type methodology with a causal explanatory level and quantitative approach was used, adopting a hypothetical-deductive method and non-experimental design. From a population of 56 teachers, a sample of 49 was selected through simple probabilistic sampling. Data were collected through surveys, using questionnaires on managerial leadership and teaching performance. Subsequently, they were analyzed with Excel and SPSS, applying ordinal logistic regression to test the hypotheses. The results revealed a significant influence of directive leadership on teaching performance, with probabilistic values of 99.5% according to Cox and Snell, and 99.7% according to Nagelkerke. Consequently, it was concluded that a high level of directive leadership is positively correlated with high teaching performance, which underlines the importance of promoting effective leadership skills in the educational field to improve the quality of teaching.

**Keywords:** Teaching performance, directive leadership, transactional leadership, inclusive leadership.

## I. INTRODUCCIÓN

En la búsqueda por alcanzar una calidad en la educación, considerada en el objetivo de desarrollo sostenible 4, la dirección escolar y la labor docente se revelan como elementos esenciales en el ámbito educativo. Un liderazgo administrativo eficaz puede impactar favorablemente en las prácticas educativas de los profesores, generando un ambiente que fomenta el aprendizaje y el crecimiento holístico del alumnado. Sin embargo, en diversas regiones del mundo persisten desafíos que obstaculizan el logro de este objetivo, poniendo en riesgo el progreso educativo y el porvenir de muchos niños y jóvenes.

En el contexto internacional, Según el informe de la UNESCO (2022), los países con altos niveles de calidad educativa se caracterizan por contar con directores escolares que ejercen un liderazgo transformador, capaces de motivar y guiar a su equipo docente hacia la excelencia. Por otro lado, en naciones con sistemas educativos deficientes, se evidencia una falta de liderazgo efectivo, lo que impacta negativamente en el compromiso y el rendimiento de los maestros. Adicionalmente, el informe revela que, en los países con alto rendimiento educativo, el 85% de los directores escolares implementan prácticas de liderazgo transformador. En contraste, en los sistemas educativos con bajo desempeño, solo el 30% de los directores muestran estas habilidades. Por otro lado, la OCDE (2021) señala que las escuelas con líderes efectivos experimentan un aumento del 23% en el compromiso docente y un incremento del 18% en el desempeño escolar de los estudiantes.

En el ámbito nacional, el panorama no es inmune esta problemática. De acuerdo con el Ministerio de Educación (2023), existe una brecha significativa en la calidad educativa entre las instituciones públicas y privadas, atribuible, entre otros factores, a las deficiencias en el liderazgo directivo. Asimismo, un estudio realizado por Flores y Zapata (2022) en diferentes regiones del país reveló que el 68% de los docentes perciben un liderazgo directivo poco eficiente, lo cual repercute en su motivación y desempeño laboral.

A nivel local, en la región de Abancay, la situación no es alentadora. Según datos estadísticos del Ministerio de Educación (2022), El desempeño escolar en esta zona se encuentra entre los más deficientes, posiblemente debido a carencias en la gestión directiva, lo cual a su vez podría afectar negativamente la eficacia de los profesores en el aula. Investigaciones locales, como la de Quispe (2021), han identificado que en algunas instituciones educativas estatales de Abancay prevalece un liderazgo directivo poco efectivo, caracterizado por falta de comunicación, escasa motivación al personal y falta de planes concretos para fomentar el desarrollo profesional y la actualización constante de las habilidades docentes. Además, se identificó que en el 73% de las instituciones educativas estatales de Abancay, los directores dedican menos del 30% de su tiempo a actividades de liderazgo pedagógico. Además, una encuesta realizada por la DRE Apurímac (2023) indica que solo el 35% de los docentes en Abancay se sienten altamente motivados en su trabajo, y apenas el 28% reporta recibir apoyo consistente para su desarrollo profesional por parte de la dirección escolar.

En el marco de la búsqueda de una educación sobresaliente, el estudio se vuelve crucial dentro del ámbito de la línea gestión y calidad educativa. Su valor reside en su capacidad para revelar la interconexión entre dos elementos clave: cómo los líderes escolares dirigen y cómo los maestros se desempeñan en sus clases. Al comprender profundamente esta dinámica, se abre la puerta para implementar estrategias que optimicen los procesos de gestión, promuevan un clima organizacional propicio y, en última instancia, eleven los estándares de enseñanza. Los resultados de este estudio aportarán datos cruciales para orientar decisiones fundamentadas. Esto permitirá que los responsables del sistema educativo, los directores y los profesores creen y pongan en marcha mejores programas de formación y crecimiento profesional. De este modo, el estudio servirá como guía para alcanzar un nivel educativo extraordinario.

En ese contexto, la investigación pretendió responder a la formulación general ¿Cómo influye el liderazgo directivo en el desempeño docente de una institución educativa de Abancay, 2024? y consiguientemente a las formulaciones específicas ¿De qué manera influye el liderazgo transaccional en el desempeño docente de una institución educativa de Abancay, 2024? ¿Cómo influye el liderazgo ético en el

desempeño docente en una institución educativa de Abancay, 2024? Y ¿Cómo influye el liderazgo inclusivo en el desempeño docente en una institución educativa de Abancay, 2024?

La presente investigación se justificó teóricamente, al profundizar en los fundamentos conceptuales y modelos teóricos que sustentan la relación entre estas variables, contribuyendo con saberes relevantes al área del gerenciamiento educativo y el desarrollo profesional docente. Este estudio enriquece el corpus teórico existente sobre liderazgo educativo, generando conocimientos aplicables para mejorar la comprensión de cómo las prácticas directivas impactan en el rendimiento de los educadores. Al examinar esta relación en un contexto institucional específico, se aportan nuevas perspectivas a las teorías de liderazgo transformacional y su aplicación en entornos educativos, esto contribuye a consolidar los fundamentos conceptuales que sustentarán posteriores estudios y aplicaciones en el ámbito de la administración educativa y el crecimiento profesional de los docentes.

Metodológicamente, esta investigación se justifica por su enfoque sistemático y riguroso en el estudio de la influencia entre el LD y el DD. El diseño metodológico empleado, permite una comprensión holística del fenómeno estudiado. La aplicación de instrumentos validados y adaptados al contexto local, junto con el análisis estadístico robusto, asegura la confiabilidad y validez de los resultados. Además, el estudio propone un modelo de investigación replicable que puede ser utilizado en otros contextos educativos, contribuyendo así al desarrollo de metodologías efectivas para evaluar la influencia del liderazgo en el ámbito escolar. Este enfoque metodológico no solo enriquece el campo de la investigación educativa, además, establece un fundamento firme para futuros estudios en esta área.

A nivel práctico, esta investigación se justifica por su potencial para generar impactos significativos en el perfeccionamiento de la enseñanza. Los hallazgos ofrecen datos importantes para crear y aplicar planes más eficaces de capacitación y fortalecimiento de las habilidades directivas. Asimismo, permite a los directores escolares identificar y adoptar prácticas de liderazgo que fomenten un mejor desempeño docente.

En relevancia, la presente investigación tuvo como OG; determinar la influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente en una institución educativa de Abancay 2024; OE1, determinar la influencia del liderazgo transaccional en el desempeño docente en una institución educativa de Abancay 2024; OE2, determinar la influencia del liderazgo ético en el desempeño docente en una institución educativa de Abancay; y el OE3, determinar la influencia del liderazgo inclusivo en el desempeño docente en una institución educativa de Abancay 2024.

En consecuencia, se planteó para su comprobación la HG, el liderazgo directivo influye considerablemente en el desempeño docente en una institución educativa de Abancay 2024; HE1, el liderazgo transaccional influye considerablemente en el desempeño docente en una institución educativa de Abancay 2024; HE2, el liderazgo ético influye considerablemente en el desempeño docente en una institución educativa de Abancay 2024 y la HE3, el liderazgo inclusivo influye significativamente en el desempeño docente en una institución educativa de Abancay 2024.

A continuación, se propone una revisión exhaustiva de investigaciones previas relacionadas con el tema variables de estudio, en el ámbito global y local. Respecto a las referencias internacionales, se consideraron estudios académicos difundidos en publicaciones especializadas de reconocido prestigio, así como tesis doctorales y de maestría realizadas en otros países. Estos trabajos sirvieron para contextualizar la situación presente de la comprensión y el saber acerca del asunto a escala mundial, identificando los principales hallazgos, metodologías empleadas y vacíos existentes en la literatura. Por otro lado, los antecedentes nacionales comprendieron artículos científicos y tesis de grado y posgrado desarrolladas en el país donde se realizó la investigación. Esto permitió conocer los avances y contribuciones realizadas en el contexto local, considerando las particularidades culturales, sociales y económicas que puedan influir en los resultados obtenidos.

Entonces, en referencia a los antecedentes internacionales el estudio de Pratama (2021) buscó examinar la influencia del LD o transformacional en la compensación, la satisfacción y la motivación laboral en el trabajo de docentes de matemáticas en

Indonesia. En cuanto a aspectos metodológicos, se trató de un nivel correlacional, enfoque cuantitativo, con una muestra de 75 maestros que respondieron un cuestionario. De acuerdo a los resultados arrojados por las pruebas estadísticas, utilizando un nivel de significancia de 0.05, se pudo constatar el impacto relevante que ejercen el liderazgo transformacional, los esquemas de compensación y los niveles de motivación hacia el trabajo sobre la satisfacción laboral experimentada por el cuerpo docente participante en el estudio. Estas evidencias conducen a concluir que hay una influencia positiva del estilo de liderazgo en los factores de compensación y motivación laboral de los profesores.

También, Zohair et al. (2021) realizó una investigación en donde se planteó como propósito principal indagar sobre el nivel de LD y la motivación desde el punto de vista de los maestros en Amán, Jordania. La metodología consistió en una investigación cuantitativa descriptiva, aplicando un cuestionario a una muestra de 445 maestros. Como conclusión, se evidenciaron niveles elevados de motivación entre los docentes participantes. Asimismo, se constató la presencia de un vínculo relevante entre el tipo de liderazgo ejercido por los directivos y el grado de motivación exhibido por el cuerpo docente. En función de estos resultados, se sugiere implementar programas enfocados en fortalecer las competencias y la formación de los líderes educativos, de modo que puedan adquirir un conocimiento profundo sobre aquellos aspectos que fomentan e impulsan la motivación de sus profesores.

Igualmente, Hernández (2021) en su artículo investigó sobre la influencia entre el estilo de liderazgo de los directivos y la motivación en profesores millennials de Ponce, Puerto Rico, siguiendo un enfoque cuantitativo de nivel correlacional con 176 participantes, a los cuales se les administraron instrumentos de encuesta para obtener la información necesaria. Según los análisis estadísticos realizados, arrojó un valor de -0.361 y un p-valor de 0.000 el Rho Spearman. Al comparar este último con el nivel de significancia establecido de 0.05 ( $p < 0.05$ ), se cumplieron los criterios para adoptar la hipótesis alternativa y descartar la hipótesis de nulidad. En consecuencia, las conclusiones de los hallazgos de la investigación sugieren la existencia de un vínculo relevante entre el modo de dirección empleado por los líderes y los grados de incentivos detectados en el conjunto de educadores examinado.

Por su parte, Baloco (2020) en su investigación se propuso como objetivo establecer la relación de la profesionalización docente con el liderazgo, considerado un factor clave para mejorar y repotenciar la calidad educativa en Colombia. En aspectos metodológicos, fue de tipo descriptivo, con un enfoque documental y de revisión histórica. En cuanto a los resultados, se realizó una exploración crítica sobre la formación docente en relación con el uso de medios tecnológicos, proponiendo alternativas y afirmaciones para el desarrollo pedagógico de los maestros, lo cual implicaría revisar la normativa vigente sobre la profesión docente en Colombia. Como conclusión, el autor señaló que no solo se debe trabajar en el aspecto normativo, sino también en la formación de los docentes, con el fin de contar con educadores líderes, proactivos y empáticos.

Finalmente, Ordoñez et al. (2020) en su investigación buscaron explicar el liderazgo y desempeño docente del bachillerato ecuatoriano con un enfoque cualitativo, buscando desarrollar un marco teórico que respalde la efectividad de la administración organizacional y el alcance de estándares elevados en el ámbito educativo, de acuerdo con lo establecido en la LOEI. En cuanto a la metodología, se empleó un estudio de tipo correlacional, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. Para la obtención de datos, se utilizó como instrumento el cuestionario. Los hallazgos del estudio revelaron una conexión clara entre el estilo de liderazgo ejercido por la dirección del centro educativo y el desempeño del cuerpo docente en áreas clave como la comunicación, la participación y la motivación. Se concluye que, para alcanzar altos niveles de calidad educativa, un objetivo prioritario a nivel nacional, está fuertemente influenciado por la función que ejercen los líderes escolares y el personal docente en los centros de enseñanza.

Por otro lado, en cuanto a los antecedentes nacionales Llaccho (2023) realizó una investigación en donde su objetivo primordial fue examinar el vínculo entre el estilo de dirección transformador aplicado por los líderes escolares y el nivel de inspiración del profesorado en instituciones públicas de la zona de Manchay-Pachacámac durante el año 2023. En aspectos metodológicos fue de carácter básico, enfoque metodológico cuantitativo, diseño no experimental sin manipulación del objeto de estudio, transversal y el nivel correlacional. El estudio se realizó con un grupo representativo de 80

educadores provenientes de diez centros de enseñanza estatales ubicados en Manchay, recogiendo información a través de técnicas e instrumentos verificados y fiables. Los resultados mostraron un índice de correlación  $Rho= 0,246$  y un valor  $p=0,028$ . En síntesis, aunque la relación es tenue, se evidencia una conexión positiva y estadísticamente relevante entre el modelo de liderazgo transformador empleado por los gestores y los grados de motivación manifestados por el cuerpo docente en el ámbito estudiado.

Asimismo, Mormontoy (2022) en su estudio se propuso como objetivo principal determinar la influencia existente del LD sobre el DD en el marco de la crisis sanitaria a lo largo del año 2021, en instituciones educativas pertenecientes a la región de Huarochirí. En lo que respecta al abordaje metodológico, se realizó siguiendo el método cuantitativo, con carácter básico, diseño no experimental, enfoque metodológico cuantitativo y con un corte transversal. Por otra parte, la totalidad de la población a estudiar estuvo conformada por 54 docentes pertenecientes a distintas instituciones educativas ubicadas en la región mencionada, a quienes se les aplicaron instrumentos válidos y confiables mediante el juicio de especialistas o expertos. Como conclusión, se determinó que el liderazgo directivo en tiempos de pandemia se ubicó en un nivel medio en las instituciones educativas analizadas, por ello, se hace necesario desarrollar e implementar estrategias de mejora basadas en la delegación de funciones y trabajo en equipo para fortalecer el liderazgo. Por otra parte, el desempeño docente alcanzó un nivel alto, lo que refleja fortalezas en la organización del trabajo, la planificación técnico-pedagógica y las relaciones interpersonales en dichas instituciones.

De igual forma, Puma (2022) realizó una investigación, en donde tuvo se planteó como propósito analizar la posible vinculación entre el estilo de liderazgo ejercido por los directores y el nivel de desempeño mostrado por el personal docente. El estudio, de naturaleza teórica fundamental, adoptó una metodología no experimental y un enfoque correlacional. Se trabajó con un grupo muestral representativo conformado por 20 docentes, recolectando los datos a través de encuestas y cuestionarios. Los hallazgos finales demostraron la presencia de un nexo estadísticamente significativo entre los constructos de liderazgo ejercido por los directivos y el desempeño del personal docente

en la institución analizada. Esta afirmación se vio respaldada por un coeficiente de correlación  $r = 0.793$ , el cual indica una correlación positiva de magnitud considerable.

Por su parte, Castro y Zavaleta (2020) que tuvo como objetivo central de su investigación analizar la existencia de una relación entre el LD ejercido y el nivel de desempeño exhibido por el personal docente que labora en los centros educativos adscritos a la Red denominada "Maestros Retadores". La ruta metodológica seguida en este trabajo se cimentó en un abordaje cuantitativo, de carácter teórico fundamental, se empleó un enfoque no experimental con un alcance correlacional. Para obtener la información, se utilizaron encuestas y cuestionarios como instrumentos. Los resultados del estudio revelaron una relación estadísticamente relevante entre el LD de los directivos y el DD. Estos hallazgos constituyen aportes valiosos que respaldan la relevancia de lograr un alineamiento constructivo y sinérgico entre las funciones desempeñadas por los directivos y las actividades realizadas por el cuerpo de profesores en el ámbito educativo.

Por último, Zapata, G. y Morán, C. (2020) en su artículo se planteó como objetivo principal determinar la influencia del LDP directivo en la motivación laboral de docentes de colegios privados de Lima Metropolitana. Adoptando el tipo básico, nivel explicativo-causal y diseño no experimental. Mientras que la población fue compuesta por 895 profesores de instituciones educativas privadas, y se seleccionó una muestra representativa de 269 docentes mediante muestreo aleatorio estratificado. Mientras tanto los instrumentos de recopilación de información fueron cuestionarios validados sobre liderazgo pedagógico y motivación laboral docente. La conclusión del estudio reveló que el liderazgo pedagógico directivo influye directa y significativamente ( $R^2=0,417$ ) en la motivación laboral de los docentes evaluados. Específicamente, las dimensiones de definición de metas, monitoreo y acompañamiento pedagógico ejercidas por los directores fueron determinantes para la motivación intrínseca y extrínseca de los docentes.

A continuación, se abordaron las teorías y enfoques relevantes vinculados a los factores analizados en la investigación, que constituyen los ejes centrales de la

investigación. En primer lugar, se explorarán las diferentes teorías y modelos de liderazgo aplicados al ámbito educativo. Se analizaron los enfoques transformacionales, instruccionales, distribuidos, entre otros, que describen las competencias, habilidades y prácticas que caracterizan a un líder efectivo en el contexto escolar. Se examinaron sus implicaciones en la gestión de recursos, la motivación del personal, el establecimiento de una visión compartida y la promoción de un clima organizacional favorable. En segundo lugar, se abordaron los conceptos y esquemas teóricos vinculados al rendimiento del profesorado. Se estudiaron los elementos que inciden en la excelencia educativa, como las competencias pedagógicas, el dominio disciplinar, las estrategias didácticas, la evaluación del aprendizaje, entre otros aspectos. Además, se exploraron los enfoques que abordan la motivación, la satisfacción laboral y el desarrollo profesional de los docentes, ya que estos elementos repercuten directamente en su desempeño en el aula. Ahora bien, se abordó las teorías y conceptualizaciones de la variable independiente denominada liderazgo directivo.

Según García y Cerdas (2020) el liderazgo directivo se refiere al rol y las competencias que deben ejercer los directores de instituciones educativas para guiar y gestionar de manera efectiva los procesos pedagógicos, administrativos y comunitarios dentro de la escuela. Desde una perspectiva teórica, el liderazgo directivo se ha abordado desde diferentes enfoques. Uno de los más influyentes es el liderazgo transformacional, puesto que destaca la capacidad y habilidad del director para inspirar, motivar y desarrollar el potencial de los docentes, promoviendo una visión compartida y el compromiso con metas educativas trascendentes.

Otro enfoque relevante es el liderazgo instruccional o pedagógico, esta perspectiva posiciona al directivo escolar en el rol de un guía pedagógico, responsable de monitorear y optimizar los procesos de instrucción y adquisición de conocimientos, además de promover un ambiente favorable que propicie y potencie un proceso de aprendizaje efectivo para el alumnado. (Melo y Hernández, 2023).

Investigaciones recientes han respaldado la relevancia e importancia de la dirección ejercida por los gestores educativos en el desempeño del profesorado, el

entorno de aprendizaje y el éxito escolar del alumnado (García y Cerdas 2020; Alonzo et al., 2023). Se ha encontrado que los directores eficaces ejercen un liderazgo distribuido, involucran a los profesores en la toma de decisiones, promueven el desarrollo profesional continuo y mantienen altas expectativas de rendimiento (Peche et al., 2023).

Con relación a las dimensiones del liderazgo directivo, se comienza examinando la primera dimensión liderazgo transaccional; este se fundamenta en el concepto de liderazgo contextual propuesto por Hersey y Blanchard (1969), mencionado por Aravena y colaboradores (2023), quienes sugieren que el dirigente debe ajustar su enfoque de liderazgo según las circunstancias y a las necesidades de sus seguidores. Según Peche et al. (2023), el líder transaccional establece una relación de intercambio con sus seguidores, ofreciendo recompensas o sanciones contingentes al desempeño. Maquera (2023) afirma que este tipo de liderazgo se enfoca en las transacciones entre el líder y los seguidores para satisfacer sus propios intereses. Asimismo, Padilla y Vargas (2022) indican que el liderazgo transaccional conlleva tres aspectos: otorgar recompensas basadas en el desempeño, supervisar activamente para detectar desviaciones de las normas y tomar medidas correctivas sólo después de que los problemas hayan surgido.

Por otro lado, con respecto a la dimensión liderazgo ético, se fundamenta en la teoría de la ética del liderazgo de Chacón et al. (2022), la cual enfatiza la importancia de que los líderes actúen con integridad y promuevan valores morales en beneficio de la comunidad. Según Peche et al. (2023), el líder ético debe ser un modelo a seguir en cuanto a su comportamiento ético y fomentar una cultura de respeto, honestidad y justicia. Por su parte, Hilton et al. (2021) destaca que el liderazgo ético implica la toma de decisiones basadas en principios éticos y la consideración del impacto de estas decisiones en los demás. Asimismo, Maquera (2023) plantea que el líder ético debe promover el desarrollo moral de sus seguidores y estar comprometido con la justicia social.

Consiguientemente, con relación a la dimensión liderazgo inclusivo, esta dimensión encuentra su fundamento en los fundamentos de igualdad y trato justo para todos planteados por Klasmeier (2022). de acuerdo con Lewa et al. (2022), este aspecto

requiere que el líder fomente un ambiente de inclusión y consideración hacia la diversidad, asegurando que todos los alumnos tengan las mismas oportunidades, sin importar su procedencia, habilidades o circunstancias específicas. Por su parte, Montañez et al. (2022) argumenta que el liderazgo inclusivo abarca la implicación activa de las familias y la comunidad en su conjunto en los procesos de enseñanza, además de la eliminación de obstáculos que restringen la accesibilidad y participación de grupos en situación de vulnerabilidad. Por otro lado, Hilton et al. (2021) enfatizan que el liderazgo inclusivo implica una visión clara y compartida de la inclusión, así como la implementación de estrategias y prácticas inclusivas en el aula y en la escuela.

En efecto, como variable dependiente se plantea la variable desempeño docente, a continuación, un breve análisis de los diferentes planteamientos teóricos y conceptuales de la variable en estudio.

El desempeño docente es un constructo multidimensional que ha sido abordado desde diversas perspectivas teóricas. Según Nina et al. (2024), las labores ejecutadas por los maestros, tanto dentro como fuera del recinto educativo, conforman un cúmulo de actuaciones cuyo propósito radica en facilitar y propiciar el desarrollo del aprendizaje en los estudiantes.

Desde el enfoque de la teoría de la autoeficacia abordado por Bandura (1977) citado por paredes et al. (2023), se afirma que las creencias de los docentes sobre sus propias capacidades influyen significativamente en su rendimiento laboral y en los logros educativos del alumnado

Por otro lado, el modelo de motivación hacia el éxito de McClelland (1961), citado por Nina et al. (2024), propone que el rendimiento del profesorado está influenciado por la necesidad de logro, el deseo de superación y el establecimiento de metas desafiantes pero alcanzables. Asimismo, la teoría de la expectativa-valor Vela (2023) plantea que la actuación del profesorado está influenciada por las perspectivas de logro y el valor que los docentes le asignan a sus tareas y responsabilidades.

Otro enfoque relevante es el modelo de enseñanza eficaz propuesto por Paredes et al. (2023), el cual identifica seis factores clave del desempeño docente: gestión del aula, instrucción eficaz, clima positivo, expectativas elevadas, monitoreo del progreso y derechos de los estudiantes. Finalmente, Nina et al. (2024) señalan que el desempeño docente depende de una base sólida de aprendizajes y conocimientos sobre el contenido disciplinar, la pedagogía, el aprendizaje y los estudiantes, así como de habilidades para planificar, organizar, ejecutar y evaluar los procesos de aprendizaje enseñanza.

Con respecto a los elementos esenciales que constituyen la variable desempeño docente, se proponen tres componentes o dimensiones esenciales que posibilitarán examinar a profundidad dicho constructo, para ello, se da inicio con el análisis teórico conceptual de la dimensión efectividad pedagógica, esta dimensión alude a la habilidad del educador para diseñar, poner en práctica y valorar métodos eficaces en el proceso educativo, con el propósito de fomentar la adquisición de conocimientos relevantes y duraderos por parte del alumnado. Según Luqman et al. (2020), esta dimensión involucra el conocimiento pedagógico del contenido, que implica la habilidad para transformar el conocimiento disciplinar en representaciones comprensibles para los estudiantes. Por su parte, Mulyani y Rahmadani (2020) destaca la importancia de la retroalimentación, el monitoreo y la evaluación del progreso y evolución de los estudiantes como factores clave de la efectividad pedagógica. Asimismo, Paredes et al. (2023) proponen un modelo de enseñanza efectiva basado en estrategias como el establecimiento de objetivos claros, la activación de conocimientos previos y la participación activa del alumnado.

Mientras tanto, en cuanto a la dimensión gestión del aula, se refiere a la capacidad y habilidad del docente para crear y propiciar un entorno o ambiente adecuado para la dinámica educativa, instaurando pautas y hábitos definidos, administrando eficazmente el tiempo y los medios disponibles, y fomentando la intervención activa y el compromiso del alumnado. Según Shi y Lee (2021), esta faceta conlleva el cultivo de destrezas tales como la capacidad de planificación y ordenamiento, el dominio de estrategias comunicativas efectivas, y la habilidad para gestionar y resolver situaciones conflictivas de manera adecuada. Por otro lado, Rakhimov y Rakhimova (2021) se pone de relieve la trascendencia que revisten las competencias vinculadas al gobierno y rectoría del

colectivo estudiantil, así como a la anticipación y mitigación de comportamientos disruptivos, todo ello en aras de garantizar una dirección eficiente de los espacios áulicos. Asimismo, Luqman et al. (2020) destaca la relevancia de la claridad en las instrucciones y la coherencia en la aplicación de las reglas y procedimientos.

Finalmente, con relación a la dimensión desarrollo profesional, se refiere al proceso continuo de aprendizaje y mejora que deben llevar a cabo los docentes para actualizar y fortalecer sus competencias y prácticas pedagógicas. Según Nina et al. (2024), esta dimensión involucra actividades como la formación continua, la reflexión sobre la práctica y la colaboración con otros docentes. Por su parte, Vela (2023) destaca la importancia de vincular el desarrollo profesional con la formación de los alumnos adolescentes y con los requerimientos particulares del cuerpo docente y del centro educativo. Asimismo, Luqman et al. (2020) enfatiza la relevancia del liderazgo y el apoyo institucional para promover una cultura de aprendizaje continuo y desarrollo profesional efectivo.

## II. METODOLOGÍA

En el siguiente capítulo, se esbozó inicialmente el enfoque y diseño del estudio, determinando si se enmarca en una perspectiva cuantitativa, cualitativa o mixta, así como la estructura y planificación general. Se justificó la elección del enfoque en función de las formulaciones y objetivos de investigación planteadas. Luego, se definió operacionalmente las variables involucradas, especificando sus dimensiones e indicadores, lo que permitió su medición y análisis posterior. Consiguientemente, se definió con precisión el grupo poblacional que constituye el foco de interés para el estudio. Asimismo, se detalló el procedimiento seguido para la escogencia de una muestra representativa, a partir de la cual se procedió a recopilar la información requerida. Se detallaron las pautas para determinar qué participantes formarían parte de la investigación y cuáles no, junto con los métodos empleados para elegir el grupo de estudio. Posteriormente, se describieron los métodos e instrumentos aplicados para la obtención de datos, tales como encuestas y cuestionarios. La solidez y precisión de estas herramientas se garantizó mediante evaluaciones de especialistas y ensayos preliminares. El objetivo de estas medidas fue asegurar la obtención de hallazgos fiables y relevantes que permitieran abordar de manera efectiva los interrogantes planteados en la investigación.

En primer lugar, se optó por una investigación que estuvo definida por el tipo básica, la cual, según Ñaupas et al. (2014), su propósito fundamental radica en acrecentar y ahondar el acervo de saberes fundamentados en el método científico, concernientes al fenómeno objeto de análisis. Este tipo de investigación resulta apropiado, puesto que se buscó comprender la influencia de una variable sobre otra, en este caso, del LD sobre el DD, puesto que, permitió un mayor conocimiento y entendimiento del fenómeno estudiado.

Asimismo, el estudio se enmarcó en un nivel explicativo causal, puesto que, tal como afirman Hernández et al. (2014), esta perspectiva trasciende la simple caracterización de eventos o ideas, buscando esclarecer las relaciones causales entre las variables analizadas. En consecuencia, este nivel de investigación se consideró el

más apropiado para establecer si, efectivamente, existe una influencia del LD sobre el DD, así como para cuantificar el grado de dicha influencia.

Por otra parte, se optó por un enfoque cuantitativo, el cual, según Muñoz (2011), se caracteriza por la medición y cuantificación de datos, mediante procedimientos estadísticos que permiten establecer patrones de comportamiento. Este enfoque es pertinente, ya que se busca medir y cuantificar las variables que serán estudiadas y analizadas para poder determinar la relación entre ambas.

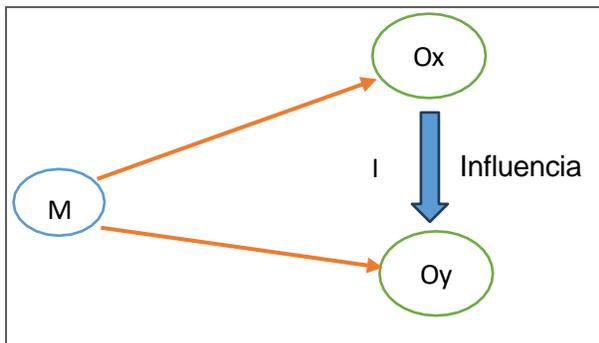
Además, se empleó el método hipotético deductivo, que, según Bernal (2010), menciona que se trata de un método que inicia con el planteamiento de ciertas premisas o supuestos a modo de hipótesis, y procede a someterlas a un proceso de análisis riguroso. A partir de estas hipótesis iniciales, se derivan conclusiones lógicas que posteriormente deben ser contrastadas y validadas empíricamente, ya sea refutando o aceptando las conjeturas originales en función de la evidencia obtenida. Por ello, este método es adecuado, puesto que se plantearon hipótesis sobre las variables en estudio, las cuales fueron contrastadas con los datos recolectados.

No obstante, también se utilizó un diseño no experimental, el cual, según Hernández et al. (2014), esto significa examinar y analizar los sucesos y acontecimientos tal como ocurren de forma espontánea en su entorno habitual, sin intervenir ni alterar intencionalmente los factores o variables involucrados. Este diseño es pertinente, ya que no se pretende intervenir o modificar las variables de estudio, sino analizarlas en su entorno habitual.

Finalmente, la investigación se realizó en la temporalidad Según Hernández et al. (2014), los diseños transeccionales o transversales implican la recopilación de datos en un único punto temporal específico. Su objetivo es describir las variables de interés y examinar la posible incidencia o interrelaciones que puedan existir entre ellas en ese momento particular. A continuación, se presenta el diagrama que explicita la asociación entre ambas variables.

## Figura 1

Diagrama del nivel de investigación explicativo causal



Nota. Adaptado de Hernández et al. (2014)

M: Docentes de una institución educativa de Abancay

Ox: Liderazgo directivo

I: Influencia

Oy: Desempeño docente

En relación a la definición conceptual de la variable liderazgo directivo, esta conlleva la capacidad de estimular, impulsar y orientar a los integrantes de un grupo para alcanzar objetivos, utilizando tanto la autoridad formal como la influencia personal para promover el desarrollo y el rendimiento óptimo de cada miembro del equipo. (García y Cerdas, 2020).

Mientras que referente a la definición operacional, el liderazgo directivo implica la capacidad o habilidad de un líder para convencer e influir en su equipo en el seno de una entidad, a través de resoluciones acertadas y oportunas, comunicación clara, motivación, resolución de conflictos y fomento de un ambiente colaborativo. Se caracteriza por habilidades de planificación, delegación, supervisión y retroalimentación constante para alcanzar los objetivos organizacionales y promover el desarrollo del equipo.

## Tabla 1

Operacionalización de liderazgo directivo

Variables	Dimensión	Indicadores	ítem
-----------	-----------	-------------	------

		Establecimiento de metas claras	1,2
		Reconocimiento y recompensas	3
	Liderazgo transaccional	Monitoreo y seguimiento del desempeño	4,5
		Establecimiento de expectativas y roles claros	6
<b>Liderazgo directivo</b>	Liderazgo ético	Integridad y honestidad	7,8
		Justicia y equidad	9
		Respeto y empatía	10,11
		Promoción de valores éticos	12
	Liderazgo inclusivo	Fomento de la diversidad	13
		Participación y empoderamiento	14
		Accesibilidad y adaptabilidad	15
		Promoción de la igualdad de oportunidades	16, 17
	Creación de un clima inclusivo	18,19	

*Nota.* Adaptado de García y Cerdas (2020)

Por otro lado, con respecto a la definición conceptual de la variable de estudio desempeño docente, comprende no solo la transmisión eficaz de materia académica, sino también la aptitud para forjar vínculos favorables con el alumnado, ajustar los métodos pedagógicos a los requerimientos particulares de cada educando, y ofrecer comentarios edificantes que estimulen el progreso y la evolución de los estudiantes, tanto en el ámbito académico como en el personal (Nina et al., 2024).

Mientras que la definición operacional del desempeño docente, se refiere a cómo los educadores planifican, enseñan y evalúan en el aula, interactúan con los estudiantes y colaboran con otros profesionales para promover el aprendizaje efectivo.

## **Tabla 2**

*Operacionalización de la variable desempeño docente*

<b>Variables</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>ítem</b>
------------------	------------------	--------------------	-------------

<b>Desempeño docente</b>	Efectividad pedagógica	planificación y diseño de clases	1,2
		impartición efectiva de la enseñanza	3,4
		Adaptación a las necesidades individuales de los estudiantes	5,6
		Evaluación del aprendizaje	7
	Gestión del aula	Promoción del aprendizaje significativo	8
		Disciplina y control del aula	8,10
	Desarrollo profesional	Relaciones interpersonales	11
		Gestión del tiempo	12,13
		Colaboración y trabajo en equipo	14,15
		Participación en actividades de formación continua	16,17
	Desarrollo profesional	Aplicación de nuevas metodologías y enfoques pedagógicos	18
		Reflexión y autoevaluación	19,20
		Investigación y publicación académica	21
		Participación en liderazgo educativo	22

*Nota.* Adaptado de Nina et al. (2024)

Según Lepkowski (2008), la población alude al grupo completo de elementos que cumplen con ciertos criterios previamente establecidos. Para este estudio en particular, dicho conjunto estaría compuesto por la totalidad de educadores pertenecientes a los centros educativos donde se pretende analizar el impacto que ejerce el liderazgo de las autoridades sobre el desempeño de su personal docente.

Por otra parte, dado que en muchas ocasiones resulta complejo estudiar a toda la población, se opta por escoger un subconjunto que refleje las características del grupo completo. Sobre este punto, Hernández et al. (2014) definen la muestra como a una

porción o segmento seleccionado del conjunto total de elementos que conforman la población, y es sobre esta fracción donde se realiza la recopilación de la información y datos requeridos. Esta submuestra debe reflejar y representar de manera fiel las características esenciales del grupo poblacional mayor del que proviene. En esta investigación, se optará por un muestreo probabilístico simple, el cual, de acuerdo con Otzen y Manterola (2017), significa que cada miembro del grupo total tiene iguales oportunidades de ser elegido para formar parte del subgrupo de estudio.

Este método de selección es aconsejable porque, como indican Kish (1995) y Martínez (2012), el muestreo probabilístico simple asegura que el subgrupo elegido sea representativo, permitiendo extraer conclusiones válidas sobre el conjunto total y reduciendo la parcialidad en la selección. Adicionalmente, al ser un estudio cuantitativo, esta técnica de muestreo facilitará el uso de métodos estadísticos para examinar la información recabada. Por lo tanto, se ha considerado a 49 docentes, el cual se obtuvo con la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2(N - 1) + z^2 * p * q}$$

**Dónde:**

N = Población (56)

n = muestra

q = probabilidad en contra (0.5)

p = probabilidad a favor (0.5)

e = error de muestra

z = nivel de confianza (1.96)

$$\text{Efectuando} = n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 56}{0.05^2 (56 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{3.84 * 14}{0.0025 (55) + 3.84 * 0.25}$$

$$n = \frac{53.76}{1.10}$$

$$n = 49$$

Continuando con los aspectos metodológicos del estudio, resultó esencial seleccionar los métodos e instrumentos apropiados para la obtención de información. En este contexto, se empleó la encuesta, como señala Hernández (2018), consiste en un estudio realizado sobre una muestra de sujetos que representa de manera fidedigna los atributos de la población que se pretende investigar. En este, se emplean métodos normalizados de recopilación de información con el fin de cuantificar, tanto aspectos objetivos como subjetivos, una amplia gama de particularidades presentes en el colectivo total.

Para obtener datos, se empleó como instrument de recogida de información el cuestionario, el cual, de acuerdo con lo expuesto por Hernández et al. (2014), se refiere a un compendio de interrogantes relativas a uno o múltiples factores que serán sometidos a evaluación y cuantificación. Esta elección se sustenta en que el cuestionario permite recopilar información de manera sistemática y estandarizada, contribuyendo la posterior codificación y procesamiento de los datos.

El método de encuesta seleccionado y el uso del cuestionario como instrumento se consideran apropiados para este estudio, pues facilitan la recolección de información cuantificable sobre las variables de liderazgo en la dirección y rendimiento del profesorado, basándose en las opiniones y evaluaciones de los propios. Adicionalmente, dado el carácter cuantitativo de la investigación, estas herramientas ofrecen la ventaja de permitir la aplicación de métodos estadísticos en el análisis de los hallazgos obtenidos.

### **Tabla 3**

*Ficha técnica del cuestionario liderazgo directivo*

---

**Ficha técnica**

---

<b>Título</b>	Cuestionario de liderazgo directivo
<b>Descripción</b>	Instrumento que mide el nivel de liderazgo directivo
<b>Autor</b>	Elaborado por el equipo de trabajo (2024)
<b>Población</b>	Docentes de una institución educativa de Abancay
<b>Objetivo del instrumento</b>	Determinar el nivel de liderazgo directivo
<b>Dimensiones</b>	Liderazgo transaccional: 4 indicadores Liderazgo ético: 4 indicadores Liderazgo inclusivo: 5 indicadores
<b>Medición</b>	Escala de valoración
<b>Equivalencia</b>	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Muy pocas veces (2) Nunca (1)
<b>Puntaje e interpretación</b>	Nivel bajo de liderazgo directivo Nivel regular de liderazgo directivo Nivel alto de liderazgo directivo

*Nota.* Adaptado de Hernández et al. (2014)

#### Tabla 4

*Ficha técnica del cuestionario desempeño docente*

<b>Ficha técnica</b>	
<b>Título</b>	Cuestionario
<b>Descripción</b>	Instrumento que mide el nivel de desempeño docente
<b>Autor</b>	Elaborado por el equipo de trabajo (2024)
<b>Población</b>	Docentes de una institución educativa de Abancay
<b>Objetivo del instrumento</b>	Determinar el nivel de desempeño docente

<b>Dimensiones</b>	Efectividad pedagógica: 5 indicadores Gestión del aula: 4 indicadores Desarrollo profesional: 5 indicadores
<b>Medición</b>	Escala de valoración
<b>Equivalencia</b>	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Muy pocas veces (2) Nunca (1)
<b>Puntaje e interpretación</b>	Nivel bajo de desempeño docente Nivel regular de desempeño docente Nivel alto de desempeño docente

*Nota.* Adaptado de Hernández et al. (2014)

Por otro lado, es importante resaltar que el cuestionario que se aplicó fue sometido a pruebas de validez y confiabilidad, asegurando que mida realmente las variables de interés y que sus resultados sean consistentes y precisos. En este sentido, López y Fachelli (2015) afirman que la validez y confiabilidad son requisitos indispensables para las mediciones cuantitativas.

Asimismo, para establecer o determinar su fiabilidad de ambos instrumentos se empleó el coeficiente estadístico alfa de Cronbach. Según Hernández (2018) este indicador ayuda a evaluar la coherencia y fiabilidad de la herramienta de investigación utilizada. Para garantizar un alto grado de fiabilidad, se pretende obtener un valor alfa superior a 0.9; en caso contrario, si el resultado es inferior a 0.5, esto sugeriría una falta de confiabilidad en el instrumento. En tal situación, sería preciso revisar y reformular los elementos o indicadores del estudio, empleando opciones más adecuadas.

## **Tabla 5**

*Niveles de fiabilidad de Alfa de Cronbach*

<b>Índice</b>	<b>Nivel de fiabilidad</b>	<b>Valor de alfa</b>
<b>1</b>	$\alpha \geq 0,9$	Excelente

<b>2</b>	$0,8 \leq a < 0,9$	Buena
<b>3</b>	$0,7 \leq a < 0,8$	Aceptable
<b>4</b>	$0,6 \leq a < 0,7$	Cuestionable
<b>5</b>	$0,5 \leq a < 0,6$	Pobre
<b>6</b>	$a < 0,5$	Inaceptable

Nota. (Hernández, 2018).

### **Tabla 6**

*Confiabilidad del cuestionario liderazgo directivo*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	19

Nota. Elaborado a través del procesamiento de la prueba piloto en SPSS

La tabla 06 muestra el análisis y fiabilidad con el Alfa de Cronbach, en donde, se reveló que es un instrumento excelente y confiable, con un valor de 0.970.

### **Tabla 7**

*Confiabilidad del cuestionario desempeño docente*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	22

Nota. Elaborado a través del procesamiento de la prueba piloto en SPSS

La tabla 07 muestra el análisis y fiabilidad con el Alfa de Cronbach en donde se reveló que es un instrumento excelente y confiable, con un valor de 0.973.

Con respecto al procedimiento, en primer lugar, se obtuvo los permisos necesarios de las autoridades correspondientes de la institución donde se realiza la investigación. Esto implicó solicitar formalmente el consentimiento para realizar la investigación dentro de la institución y asegurar la adherencia a todas las directrices y regulaciones definidas. Conseguir las autorizaciones necesarias fue crucial para lograr la cooperación de los miembros del entorno educativo y acceder a los datos necesarios.

Una vez obtenidos los permisos, se procedió a la elaboración de los cuestionarios que sirvieron como instrumentos de recopilación de información. Estos instrumentos se diseñados cuidadosamente para medir las variables que son objeto de estudio. Se emplearon interrogantes previamente verificados y fidedignos. Además, se efectuaron ensayos preliminares para garantizar la eficacia de las herramientas de recolección de datos antes de su implementación definitiva.

Posteriormente, la recopilación de la información tuvo lugar en el recinto escolar. Dicho proceso conllevó la implementación de los instrumentos de consulta al cuerpo docente y, eventualmente, su ampliación para incluir otros sectores del ámbito educativo, como los directivos y el personal de administración. Se aplicaron procedimientos rigurosos para asegurar la discreción y los principios éticos durante la obtención de información, manteniendo en todo momento el respeto por los derechos y la intimidad de los individuos involucrados.

En última instancia, la información recabada se procesó y examinó mediante métodos estadísticos adecuados. Esta evaluación facilitó la detección de modelos, correlaciones y tendencias relevantes entre los factores investigados. Los hallazgos resultantes sirvieron para formular deducciones y sugerencias acerca de la interacción entre las variables analizadas.

Con referencia al método de análisis de datos, en primer lugar, la organización de datos sentó las bases para todo el análisis posterior. Inicialmente, se creó una base de datos en Microsoft Excel para ordenar y sistematizar la información obtenida a través de los instrumentos aplicados al personal. Esta etapa fue crucial para asegurar que todos los datos estuvieran correctamente registrados y fácilmente accesibles para los análisis subsiguientes.

Una vez organizada la información, se procedió con el análisis descriptivo. En esta fase, se elaboraron tablas de frecuencia para presentar una visión general de los resultados. Utilizando las funciones de hoja de cálculo, se procesaron las respuestas de los encuestados, organizando la información en tablas y gráficos que mostraban los porcentajes correspondientes a las variables del estudio y sus dimensiones. Este paso

proporcionó una perspectiva inicial de las tendencias observadas, permitiendo identificar patrones y características destacadas en los datos.

Después de obtener una visión general a través del análisis descriptivo, se avanzó hacia un examen más profundo mediante el análisis inferencial. Para seleccionar el estadístico adecuado y realizar pruebas de hipótesis más robustas, se procedió con este análisis utilizando el software IBM SPSS. Este proceso incluyó dos pasos fundamentales: primero, se efectuó un análisis estadístico para establecer si la información recopilada seguía una distribución normal y orientar la elección del estadístico apropiado, ver anexos. Luego, basándose en los resultados de esta prueba y las características de las variables, se eligió la regresión logística ordinal como el método estadístico más adecuado para la comprobación de hipótesis.

Finalmente, habiendo establecido la base de datos, realizado el análisis descriptivo y seleccionado el método estadístico apropiado, se procedió con la prueba de hipótesis. En esta etapa culminante, se aplicó la regresión logística ordinal para evaluar las hipótesis planteadas en el estudio. Este análisis permitió examinar las relaciones entre las variables y determinar la influencia de los factores estudiados sobre la variable dependiente, proporcionando así las conclusiones finales del estudio basadas en evidencia estadística sólida.

Los aspectos éticos se consolidó de la siguiente manera:

**Consentimiento informado:** Previo al proceso de recopilación de información, se gestionó la autorización documentada de todas las personas que formarán parte del estudio (cuerpo docente, autoridades escolares y demás integrantes de la comunidad educativa involucrada). En este documento, se detalló el propósito de la investigación, se describieron los pasos del proceso, se mencionaron los posibles riesgos y ventajas, y se aseguró la privacidad y el resguardo de la identidad de los participantes en relación a los datos suministrados.

**Confidencialidad y anonimato:** Se implementaron los resguardos pertinentes con el fin de preservar el anonimato de los sujetos participantes y salvaguardar la naturaleza confidencial de los datos obtenidos. La información recopilada fue codificada y su acceso

quedó restringido exclusivamente al equipo investigador involucrado en el proyecto. Se mantuvo en reserva toda información personal, como nombres o domicilios, así como cualquier otro dato que pudiera permitir la identificación de los participantes en el estudio.

Consideración y valor humano: Se protegieron la honra y los derechos esenciales de cada individuo involucrado. La participación en la investigación fue enteramente opcional, sin aplicar ningún tipo de presión o manipulación inapropiada. Asimismo, se informó explícitamente a los participantes que podían retirarse del estudio cuando lo desearan, sin que esto implicara consecuencias negativas para ellos.

Manejo de datos: Los datos recolectados fueron almacenados de manera segura y solo serán utilizados para los fines del estudio. Una vez finalizada la investigación, los datos serán eliminados o conservados de acuerdo con las regulaciones vigentes y los protocolos establecidos.

### III. RESULTADOS

#### a. Resultados descriptivos

**Tabla 8**

*Nivel de liderazgo directivo*

<b>Percepción</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Bajo	1	2.0
Medio	9	18.4
Alto	39	79.6
Total	49	100.0

*Nota.* Esta tabla muestra la percepción de los docentes sobre el LD en la institución

La tabla 8 revela que una gran mayoría equivalente al 79.6% percibe un alto nivel de liderazgo por parte de los directivos. Esto debido a que los líderes de la institución demuestran habilidades sobresalientes para guiar, motivar e influir positivamente en el cuerpo docente, lo que podría contribuir a un mejor desempeño y satisfacción laboral. Por otro lado, un 18.4% de los docentes considera que el LD se encuentra en un nivel medio, lo que indica que aún hay oportunidades de mejora en ciertos aspectos de la gestión y dirección. Finalmente, solo un 2.0% de los docentes percibe un bajo nivel de liderazgo directivo, lo que implica, que una pequeña minoría de los directivos podría requerir un desarrollo y fortalecimiento significativo de sus competencias de liderazgo para lograr un impacto positivo en la institución educativa.

**Tabla 9**

*Nivel de desempeño docente*

<b>Percepción</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Deficiente	0	0.0
Regular	8	16.3
Eficiente	41	83.7
Total	49	100.0

*Nota.* Adaptado de tabla de baremación

Los datos de la tabla 9 revelan que el 83.7% de los profesores, es decir una amplia mayoría, se desempeña de manera eficiente en sus labores pedagógicas. Esto sugiere que el profesorado cuenta con la preparación, los saberes y la disposición adecuados

para impartir una enseñanza de calidad y cumplir con las metas educativas propuestas. En contraste, el 16.3% de los docentes muestra un rendimiento promedio o regular, indicando áreas de posible mejora para alcanzar un nivel óptimo de eficiencia. Es notable que ningún profesor (0.0%) fue evaluado como deficiente, lo cual indica un estándar general elevado de competencia y profesionalidad en la institución educativa.

## b. Resultados descriptivos de las dimensiones

**Tabla 10**

*Nivel de liderazgo transaccional*

Percepción	N	%
Bajo	2	4.1
Medio	12	24.5
Alto	35	71.4
Total	49	100.0

*Nota.* Adaptado de tabla de baremación

La tabla 10 muestran que la mayoría de los docentes encuestados el 71.4% percibe un alto nivel de liderazgo transaccional en sus directivos. Esto se debe a que los líderes de la institución establecen objetivos claros, recompensan el buen desempeño y toman medidas correctivas cuando es necesario, mientras que un 24.5% de los docentes considera que el liderazgo transaccional se encuentra en un nivel medio, lo que indica que aún hay oportunidades de mejora en la aplicación de este estilo de liderazgo. Solo un 4.1% percibe un bajo nivel de liderazgo transaccional, lo que podría reflejar una menor eficacia en la gestión basada en transacciones.

**Tabla 11**

*Nivel de liderazgo ético*

Percepción	N	%
Bajo	1	2.0
Medio	10	20.0
Alto	38	77.6
Total	49	100.0

*Nota.* Adaptado de tabla de baremación

La tabla 11 revela que un alto porcentaje 77.6% percibe un nivel elevado de liderazgo ético en sus directivos. Esto implica que los líderes de la institución toman decisiones basadas en principios morales y promueven un ambiente de integridad, mientras que un 20% de los docentes considera que el liderazgo ético se encuentra en un nivel medio, sugiriendo que los directivos aún pueden fortalecer su compromiso con los valores éticos. Finalmente, solo un 2.0% percibe un bajo nivel de liderazgo ético, lo que podría indicar la necesidad de un mayor enfoque en la toma de decisiones moralmente correctas por parte de los líderes.

**Tabla 12**

*Nivel de liderazgo inclusivo*

<b>Percepción</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Bajo	2	4.1
Medio	7	14.3
Alto	40	81.6
Total	49	100.0

*Nota.* Adaptado de tabla de baremación

Según los datos de la tabla 12, el 81.6% de los maestros consultados percibe que sus superiores ejercen un alto liderazgo inclusivo, lo que significa que los líderes de la institución valoran la diversidad, fomentan la participación y promueven un ambiente de equidad. Por otro lado, el 14.3% de los educadores opina que el liderazgo inclusivo se sitúa en un nivel intermedio, sugiriendo que aún existen posibilidades de perfeccionar la creación de un entorno más integrador. Mientras en su menor proporción solo un 4.1% percibe un bajo nivel de liderazgo inclusivo, lo que podría reflejar la necesidad de un mayor esfuerzo por parte de los directivos para garantizar la inclusión de todos los miembros del equipo docente.

**c. Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente en una institución educativa de Abancay 2024**

**Resultados estadísticos**

**Tabla 13**

*Liderazgo directivo y desempeño docente*

Liderazgo directivo	Desempeño docente						Total	
	Deficiente		Regular		Eficiente		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Bajo	0	0.0	1	2.0	0	0.0	1	2.0
Medio	0	0.0	1	2.0	8	16.3	9	18.4
Alto	0	0.0	6	12.2	33	67.3	39	79.6
Total	0	0.0	8	16.3	41	83.7	49	100.0

*Nota.* Las tablas cruzadas muestran la distribución conjunta de frecuencias entre las variables analizadas.

En la tabla 13 se puede destacar que un mayor porcentaje (67.3%) de los docentes consideró como alto el liderazgo directivo y su nivel de desempeño también era alto, mientras que un menor porcentaje (2.0%) consideró bajo su percepción del liderazgo directivo y su desempeño era regular.

**Formulación de hipótesis general**

Hipótesis alterna H1: El LD influye significativamente en el DD en una institución educativa de Abancay 2024

Hipótesis nula H0: El LD no influye significativamente en el DD en una institución educativa de Abancay 2024.

## Prueba de hipótesis general

**Tabla 14**

*Prueba de regresión logística ordinal sobre la influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente*

Prueba estadística	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	sig.
Regresión lineal Ordinal	,000	263,298	24	0.00

*Nota.* Nivel de significancia  $\alpha = 0.05$  (5%)

**Tabla 15**

*R<sup>2</sup> de la hipótesis general*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,995
Nagelkerke	,997
McFadden	,858

*Nota.* Estos resultados se interpretan en porcentajes

### Regla de decisión

- Si  $p$  (valor probabilístico)  $\leq \alpha$  (0.05), se acepta  $H_a$  y se rechaza  $H_o$
- Si  $p$  (valor probabilístico)  $> \alpha$  (0.05), se rechaza  $H_a$  y se acepta  $H_o$ .

### Decisión

Como el valor de probabilidad (0.00) es menor o igual a  $\alpha$  (0.05), se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula. Esto implica que el liderazgo directivo tiene una influencia considerable en el desempeño en una institución educativa de Abancay 2024, con un nivel de confianza del 95%. Además, el Pseudo R<sup>2</sup> de Cox y Snell indica que el liderazgo directivo influye en un 99.5% sobre el desempeño docente, mientras que según Nagelkerke, esta influencia alcanza

el 99.7%. en tal sentido, se puede inferir que un alto nivel de liderazgo directivo se corresponderá con un elevado desempeño docente.

**d. Influencia del liderazgo transaccional en el desempeño docente en una institución educativa de Abancay 2024**

**Resultados estadísticos**

**Tabla 16**

*Liderazgo transaccional y desempeño docente*

Liderazgo transaccional	Desempeño docente						Total	
	Deficiente		Regular		Eficiente		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	0	0.0	1	2.0	1	2.0	2	4.1
Medio	0	0.0	2	4.1	10	20.4	12	24.5
Alto	0	0.0	5	10.2	30	61.2	35	71.4
Total	0	0.0	8	16.3	41	83.7	49	100.0

Nota. Las tablas cruzadas muestran la distribución conjunta de frecuencias entre las variables analizadas.

En la tabla 16 se puede destacar que un mayor porcentaje (61.2%) de los docentes consideró como alto el liderazgo transaccional y su nivel de desempeño era eficiente, mientras que un menor porcentaje (2.0%) consideró bajo su percepción sobre el liderazgo transaccional y su nivel de desempeño era regular.

**Formulación de la hipótesis específica 1**

Hipótesis alterna H1: El liderazgo directivo influye significativamente en el DD en una institución educativa de Abancay 2024

Hipótesis nula H0: El liderazgo directivo no influye significativamente en el DD en una institución educativa de Abancay 2024.

## Prueba de la hipótesis específica 1

**Tabla 17**

*Prueba de regresión logística ordinal sobre la influencia del liderazgo transaccional en el desempeño docente*

Prueba estadística	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	sig.
Regresión lineal	190,897	40,724	15	,000
Ordinal				

Nota. Nivel de significancia  $\alpha = 0.05$  (5%)

**Tabla 18**

*R<sup>2</sup> de la hipótesis específica 1*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,564
Nagelkerke	,566
McFadden	,133

Nota. Estos resultados se interpretan en porcentajes

### Regla de decisión

- Si  $p$  (valor probabilístico)  $\leq \alpha$  (0.05), se acepta  $H_a$  y se rechaza  $H_o$
- Si  $p$  (valor probabilístico)  $> \alpha$  (0.05), se rechaza  $H_a$  y se acepta  $H_o$ .

### Decisión

Como el valor de probabilidad (0.00) siendo menor o igual a  $\alpha$  (0.05) se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula. Esto implica que el liderazgo

transaccional ejerce una influencia significativa en el desempeño docente en una institución educativa de Abancay en 2024, con un nivel de confianza del 95%. Además, el Pseudo R<sup>2</sup> de Cox y Snell indica que el liderazgo transaccional influye en un 56.4% sobre el desempeño docente, mientras que según Nagelkerke, esta influencia es del 56.6%. En ese sentido, se puede inferir que un alto nivel de liderazgo transaccional se asociará con un elevado rendimiento docente.

**e. Influencia del liderazgo ético en el desempeño docente en una institución educativa de Abancay 2024**

**Resultados estadísticos**

**Tabla 19**

*Liderazgo ético y desempeño docente*

Liderazgo ético	Desempeño docente						Total	
	Deficiente		Regular		Eficiente		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Bajo	0	0.0	1	2.0	0	0.0	1	2.0
Medio	0	0.0	1	2.0	9	18.4	10	20.4
Alto	0	0.0	6	12.2	32	65.3	38	77.6
Total	0	0.0	8	16.3	41	83.7	49	100.0

Nota. Las tablas cruzadas muestran la distribución conjunta de frecuencias entre las variables analizadas.

En la tabla 19 se muestra que un mayor porcentaje equivalente a (65.3%) de los docentes consideró como alto el liderazgo ético y su nivel de desempeño era eficiente, mientras que un menor porcentaje (2.0%) consideró bajo su percepción sobre el liderazgo ético y su nivel de desempeño era regular.

## Formulación de la hipótesis específica 2

Hipótesis alterna H1: El liderazgo directivo influye significativamente en el DD en una institución educativa de Abancay 2024

Hipótesis nula H0: El liderazgo directivo no influye significativamente en el DD en una institución educativa de Abancay 2024

## Prueba de la hipótesis específica 2

**Tabla 20**

*Prueba de regresión logística ordinal sobre la influencia del liderazgo ético en el desempeño docente*

Prueba estadística	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	sig.
Regresión lineal Ordinal	205,260	29,452	16	,002

*Nota.* Nivel de significancia  $\alpha = 0.05$  (5%)

**Tabla 21**

*R<sup>2</sup> de la hipótesis específica 2*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,452
Nagelkerke	,453
McFadden	,096

*Nota.* Estos resultados se interpretan en porcentajes

### Regla de decisión

- Si  $p$  (valor probabilístico)  $\leq \alpha$  (0.05), se acepta  $H_a$  y se rechaza  $H_0$
- Si  $p$  (valor probabilístico)  $> \alpha$  (0.05), se rechaza  $H_a$  y se acepta  $H_0$ .

## Decisión

Como el valor de probabilidad (0.02) es  $\leq \alpha$  (0.05) entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, esto implica que el liderazgo ético influye significativamente en el desempeño docente en una institución educativa de Abancay 2024, con un nivel de confianza.

Además, el Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell indica que el liderazgo ético influye en un 45.2% sobre el desempeño docente, mientras que según Nagelkerke, esta influencia alcanza el 45.3%. En ese sentido, se puede inferir que un alto nivel de liderazgo ético se corresponderá con un elevado desempeño docente.

### f. Influencia del liderazgo inclusivo en el desempeño docente en una institución educativa de Abancay 2024

#### Resultados estadísticos

**Tabla 22**

*Liderazgo inclusivo y desempeño docente*

Liderazgo inclusivo	Desempeño docente						Total	
	Deficiente		Regular		Eficiente		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Bajo	0	0.0	2	4.1	0	0.0	2	4.1
Medio	0	0.0	0	0.0	7	14.3	7	14.3
Alto	0	0.0	6	12.2	34	69.4	40	81.6
Total	0	0.0	8	16.3	41	83.7	49	100.0

Nota: Las tablas cruzadas muestran la distribución conjunta de frecuencias entre las variables analizadas.

En la tabla 22 se puede destacar que un mayor porcentaje (69.4%) de los docentes consideró como alto el liderazgo inclusivo y su nivel de desempeño era eficiente, mientras que un menor porcentaje (4.1%) consideró bajo su percepción sobre el liderazgo inclusivo y su nivel de desempeño era regular.

### Formulación de la hipótesis específica 3

Hipótesis alterna H1: El liderazgo directivo influye significativamente en el DD en una institución educativa de Abancay 2024

Hipótesis nula H0: El liderazgo directivo no influye significativamente en el DD en una institución educativa de Abancay 2024

### Prueba de la hipótesis específica 3

**Tabla 23**

*Prueba de regresión logística ordinal sobre la influencia del liderazgo inclusivo en el desempeño docente*

Prueba estadística	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	sig.
Regresión lineal Ordinal	131,970	100,098	16	,000

*Nota.* Nivel de significancia  $\alpha = 0.05$  (5%)

**Tabla 24**

*R2 de la hipótesis específica 3*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,870
Nagelkerke	,872
McFadden	,326

*Nota.* Estos resultados se interpretan en porcentajes.

### Regla de decisión

- Si  $p$  (valor probabilístico)  $\leq \alpha$  (0.05), se acepta  $H_a$  y se rechaza  $H_0$
- Si  $p$  (valor probabilístico)  $> \alpha$  (0.05), se rechaza  $H_a$  y se acepta  $H_0$ .

-

## **Decisión**

Como el valor de probabilidad (0.00) es  $\leq \alpha$  (0.05) se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, esto implica que, el liderazgo inclusivo ejerce una influencia significativa en el desempeño docente en una institución educativa de Abancay 2024, con un nivel de confianza del 95%. Además, el Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell indica que el liderazgo inclusivo influye en un 87.0% sobre el desempeño docente, mientras que según Nagelkerke, esta influencia alcanza el 87.2%. En ese sentido, se puede inferir que un alto nivel de liderazgo directivo se corresponderá con un elevado desempeño docente.

#### IV. DISCUSIÓN

Tomando como punto de partida los descubrimientos derivados del análisis llevado a cabo, con respecto al objetivo e hipótesis general, se acepta la hipótesis planteada inicialmente, e donde determina que el liderazgo directivo influye significativamente en el desempeño docente en una institución educativa de Abancay, 2024. Este hallazgo coincide con el estudio de Puma (2022), que identificó una conexión estadísticamente relevante entre el liderazgo directivo y el rendimiento de los profesores, mostrando que una dirección eficaz por parte de los líderes educativos mejora el desempeño de los maestros. Esta conclusión se alinea con la teoría del liderazgo transformacional de García y Cerdas (2020), que enfatiza la habilidad de los líderes educativos para motivar, inspirar y potenciar las capacidades de los docentes, fomentando una visión común y el compromiso con objetivos significativos, lo cual influye favorablemente en su labor. Los líderes transformacionales logran influir en sus seguidores para que trasciendan sus intereses personales en favor de objetivos colectivos y un propósito superior, generando un mayor sentido de pertenencia y motivación para alcanzar niveles óptimos de desempeño.

De manera similar, los hallazgos se alinean con el estudio de Castro y Zavaleta (2020), quienes concluyeron que existe un vínculo estadísticamente significativo entre el liderazgo transformacional ejercido por las autoridades y el rendimiento del personal docente. Esto se respalda en el enfoque del liderazgo instruccional o pedagógico abordado por Melo y Hernández (2023), donde los directivos asumen el rol de guías pedagógicos encargados de monitorear y optimizar los procesos de instrucción, generando condiciones propicias para un aprendizaje estudiantil eficaz. Los directivos con enfoque pedagógico proporcionan guía y feedback regular a los educadores, impulsando su crecimiento profesional y la optimización constante de los métodos educativos.

Asimismo, los hallazgos concuerdan con el estudio de Zapata y Morán (2020), que evidenció cómo el liderazgo pedagógico de los directores impacta notablemente en la motivación laboral de los profesores, siendo elementos cruciales como el establecimiento

de objetivos, la supervisión y el apoyo pedagógico. Esto se fundamenta en la teoría de motivación de logro de McClelland (1961), mencionada por Nina et al. (2024), que propone que el desempeño docente está influido por la necesidad de éxito, el anhelo de superación y la fijación de metas retadoras pero factibles, aspectos que pueden ser potenciados por un liderazgo directivo eficiente. Cuando los líderes establecen objetivos claros, brindan retroalimentación y apoyo, los docentes se sienten más motivados y comprometidos con su labor, lo que se traduce en un mejor desempeño.

Finalmente, los hallazgos se alinean con el modelo de enseñanza eficaz propuesto por Paredes et al. (2023), el cual identifica factores clave del desempeño docente como la gestión del aula, la instrucción eficaz, el clima positivo, las expectativas elevadas y el monitoreo del progreso. Estos factores pueden ser potenciados por un adecuado liderazgo directivo, que promueva un ambiente propicio y brinde el acompañamiento necesario para que los docentes puedan desempeñarse de manera óptima. Los líderes educativos tienen la capacidad de influir en las condiciones laborales, el clima organizacional y el desarrollo profesional de los maestros, incidiendo directamente en su desempeño y, por consiguiente, en la calidad educativa.

Con respecto a la primera hipótesis específica según los resultados obtenidos se acepta la hipótesis planteada en un primer momento, el cual establece que el liderazgo directivo influye significativamente en el desempeño docente en una institución educativa de Abancay, 2024, En este contexto, los hallazgos se corresponden con la teoría del liderazgo situacional de Hersey y Blanchard (1969), citada por Aravena et al. (2023), que propone que el líder debe ajustar su enfoque de liderazgo según las circunstancias y los requerimientos de sus subordinados. Así, el liderazgo transaccional, que se distingue por establecer una dinámica de intercambio con incentivos o penalizaciones ligadas al rendimiento (Peche et al., 2023), se muestra eficaz para influir positivamente en la labor de los docentes en ciertas situaciones.

Estas conclusiones concuerdan con el estudio de Maquera (2023), que sostiene que el liderazgo transaccional se centra en las interacciones entre el líder y sus seguidores para satisfacer sus intereses individuales, lo cual puede alinearse con el propósito de potenciar el desempeño docente mediante estímulos y reconocimientos.

Además, se respaldan en el estudio de Padilla y Vargas (2022), quienes indican que el liderazgo transaccional implica otorgar recompensas basadas en el desempeño, supervisar activamente para detectar desviaciones de las normas y tomar medidas correctivas. Estas acciones pueden contribuir a mejorar el desempeño de los docentes al establecer objetivos claros y brindar retroalimentación oportuna.

Por otro lado, desde el enfoque teórico de la motivación de logro propuesto por McClelland (1961), citado por Nina et al. (2024), el desempeño docente se ve influenciado por la necesidad de logro, el deseo de superación y el establecimiento de metas desafiantes pero alcanzables. En este sentido, el liderazgo transaccional, al ofrecer recompensas contingentes al desempeño, puede actuar como un factor motivador que impulse a los docentes a alcanzar niveles más altos de rendimiento. Adicionalmente, el modelo de enseñanza eficaz propuesto por Paredes et al. (2023) identifica factores clave del desempeño docente, como la gestión del aula, la instrucción eficaz y el monitoreo del progreso. Estos aspectos pueden ser reforzados mediante un liderazgo transaccional que establezca objetivos claros, brinde retroalimentación constante y reconozca los resultados alcanzados por los docentes.

En cuanto a la segunda hipótesis específica, según los hallazgos obtenidos del mismo modo también se aprueba la hipótesis planteada, el cual determina que, el liderazgo ético influye significativamente en el desempeño docente en una institución educativa de Abancay, 2024. En relación a ello, el resultado obtenido se alinea con el enfoque de la teoría de la ética del liderazgo de Chacón et al. (2022), quienes destacan la importancia de que los líderes actúen con integridad, honestidad y promuevan valores éticos en beneficio de la comunidad a la que sirven.

Asimismo, estos hallazgos coinciden con la investigación de Hilton et al. (2021), quienes señalan que el liderazgo ético implica la toma de decisiones basadas en principios éticos sólidos y la consideración del impacto de estas decisiones en los demás miembros de la organización y la sociedad en general. En el ámbito educativo, esto se traduce en un desempeño docente guiado por valores y principios éticos, donde los maestros actúan como modelos de conducta y toman decisiones pedagógicas fundamentadas en criterios morales.

Del mismo modo, los resultados se respaldan en el estudio de Maquera (2023), quien plantea que el líder ético debe promover el desarrollo moral de sus seguidores y estar comprometido con la justicia social, la equidad y el respeto a los derechos humanos. Esto es clave para fomentar un desempeño docente orientado al desarrollo integral de los estudiantes, formando no sólo sus habilidades académicas, sino también su carácter y valores éticos. Por otra parte, también existe coincidencia con el enfoque de Nina et al. (2024), quienes determinaron que un desempeño docente óptimo implica desarrollar competencias para planificar, ejecutar y evaluar los procesos de enseñanza-aprendizaje de manera efectiva, lo cual se ve influenciado por las creencias, actitudes y valores éticos del docente, aspectos fundamentales que guían su labor educativa.

En este sentido, un liderazgo ético por parte de los directivos promueve la adopción de prácticas docentes basadas en principios morales, fomentando el respeto, la integridad, la responsabilidad y la búsqueda del bien común en el ejercicio de la profesión. Cuando los maestros perciben a sus líderes como referentes éticos y son guiados por valores trascendentes, tienden a desempeñarse con mayor compromiso, contribuyendo así al desarrollo integral de sus estudiantes y a la formación de ciudadanos íntegros y socialmente responsables.

Finalmente, Respecto a la tercera hipótesis específica, los datos obtenidos confirman la propuesta inicial, que establece que el liderazgo inclusivo ejerce una influencia significativa en el rendimiento de los docentes en una institución educativa de Abancay 2024. Este hallazgo coincide con la visión de Klasmeier (2022), quien resalta la necesidad de impulsar un entorno de inclusión y respeto a la diversidad en las instituciones educativas, ofreciendo oportunidades equitativas a todos los alumnos, sin importar sus rasgos individuales. Esto supone que los dirigentes educativos deben crear un ambiente inclusivo que aprecie las diferencias y garantice una educación de calidad adaptada a las necesidades de cada estudiante.

Asimismo, estos hallazgos concuerdan con la perspectiva de Lewa et al. (2022), quienes afirman que el liderazgo inclusivo implica que el líder promueva una cultura integradora, eliminando obstáculos que restringen la participación y el acceso de grupos vulnerables en el ámbito educativo. En este sentido, los directivos deben identificar y

eliminar obstáculos, ya sean físicos, actitudinales o curriculares, que impidan la plena integración de estudiantes con discapacidades, minorías étnicas o cualquier otro grupo en riesgo de exclusión.

Por otra parte, desde el enfoque teórico del modelo de enseñanza eficaz propuesto por Paredes et al. (2023), el liderazgo inclusivo puede contribuir a fortalecer factores clave del desempeño docente, como la creación de un clima positivo, el establecimiento de expectativas elevadas y el respeto por los derechos de los estudiantes. Un liderazgo que promueva la inclusión favorecerá un ambiente de aprendizaje seguro y acogedor, donde los maestros puedan desempeñarse de manera óptima al contar con el respaldo y las condiciones adecuadas para atender la diversidad en el aula.

Adicionalmente, la investigación de García y Martínez (2021) respalda los hallazgos obtenidos, al demostrar que un liderazgo inclusivo por parte de los directivos fomenta prácticas docentes más inclusivas, lo cual se manifiesta en una mejora del rendimiento de los profesores en sus clases. Esto indica que cuando los dirigentes educativos ejemplifican y fomentan la inclusión, los docentes tienden a implementar métodos y técnicas más eficaces para cubrir las necesidades de todos sus alumnos, elevando así su eficacia profesional. Para concluir, la investigación de Ramírez y Garcés (2020) subraya la relevancia del liderazgo inclusivo en el desempeño docente, ya que impulsa la aplicación de enfoques y ajustes curriculares integradores, además del desarrollo de aptitudes docentes para manejar la diversidad en el aula. Es decir, un liderazgo que promueva la inclusión motivará a los maestros a adquirir los conocimientos y destrezas necesarios para planificar e impartir una enseñanza que se adapte a los distintos requerimientos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes, lo que se traducirá en un mejor desempeño en su labor educativa.

## V. CONCLUSIONES

**Primera-** Los resultados obtenidos en este estudio demuestran de manera contundente que existe una influencia significativa del liderazgo directivo sobre el desempeño docente en la institución educativa de Abancay 2024. Esta conclusión se sustenta en el análisis estadístico realizado, que arrojó un valor probabilístico de 0.00, inferior al nivel de significancia establecido de 0.05, lo que lleva a aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula con un 95% de confianza. La magnitud de esta influencia es particularmente notable, como lo evidencian los coeficientes de determinación obtenidos. Por un lado, el Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell indica que el liderazgo directivo influye en un 99.5% de la variabilidad en el desempeño docente, mientras que el indicador de Nagelkerke eleva esta cifra al 99.7% de influencia; eso significa que, cuando exista un alto nivel de LD el DD también será alto. Por lo que tiene concordancia y relación con las diferentes investigaciones y teorías abordados en la presente investigación.

**Segunda-** Los resultados obtenidos en este estudio demuestran de manera significativa que existe una influencia considerable del liderazgo transaccional sobre el desempeño docente en la institución educativa de Abancay analizada en 2024. Esta conclusión se sustenta en el análisis estadístico realizado, que arrojó un valor probabilístico de 0.00, inferior al nivel de significancia establecido de 0.05, lo que conlleva a aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula con un 95% de confianza. La magnitud de esta influencia es notable, como lo evidencian los coeficientes de determinación obtenidos. Por un lado, el Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell indica que el liderazgo transaccional influye en un 56.4% de la variabilidad en el desempeño docente, mientras que el indicador de Nagelkerke eleva ligeramente esta cifra al 56.6% de influencia. Estos porcentajes subrayan la importancia del liderazgo transaccional como factor importante en el rendimiento docente. Puesto que cuando existe un alto nivel de liderazgo transaccional, también conlleva a un nivel eficiente de desempeño docente. Por lo que tiene concordancia y relación con las diferentes investigaciones y teorías abordados en la presente investigación.

**Tercera-** Los hallazgos encontrados arrojan resultados significativos, en lo que respecta a la dimensión del liderazgo ético. El análisis estadístico realizado demuestra una influencia significativa entre el liderazgo ético y el desempeño docente, con un valor probabilístico de 0.02, inferior al nivel de significancia establecido de 0.05. Esto permite aceptar la hipótesis alterna con un 95% de confianza, confirmando que el liderazgo ético influye de manera relevante en el desempeño de los docentes. Según el Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell su influencia es en un 45.2%, mientras que, según Nagelkerke, esta influencia alcanza el 45.3%. Estos porcentajes revelan que el liderazgo ético tiene un impacto considerable, aunque no determinante, en el rendimiento del profesorado. Por lo que, estos hallazgos sugieren una relación positiva entre ambas variables, indicando que a mayor nivel de liderazgo ético por parte de los directivos, se observa un mejor desempeño en el cuerpo docente. Por lo que tiene concordancia y relación con las diferentes investigaciones y teorías abordados en la presente investigación.

**Cuarta-** Los resultados obtenidos en este estudio demuestran de manera contundente que existe una influencia significativa del liderazgo inclusivo sobre el desempeño docente en la institución educativa de Abancay 2024. Esta conclusión se sustenta en el análisis estadístico realizado, que arrojó un valor probabilístico de 0.00, inferior al nivel de significancia establecido de 0.05, lo que lleva a aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula con un 95% de confianza. La magnitud de esta influencia es particularmente notable, como lo evidencian los coeficientes de determinación obtenidos. Por un lado, el Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell indica que el liderazgo inclusivo influye en un 87.0% de la variabilidad en el desempeño docente, mientras que el indicador de Nagelkerke eleva ligeramente esta cifra al 87.2% de influencia. Estos porcentajes excepcionalmente altos subrayan la crucial importancia del liderazgo inclusivo como factor determinante en el rendimiento de los docentes, puesto que, cuando existe un alto nivel de liderazgo inclusivo, el desempeño docente también tiende a ser eficiente.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Las autoridades educativas deben considerar seriamente el desarrollo de políticas que fomenten un liderazgo directivo efectivo, con énfasis en el liderazgo inclusivo. Estas políticas han de contemplar programas de formación continua para directores y aspirantes, centrándose en habilidades que impacten positivamente en el desempeño docente. La integración de estos hallazgos en los planes de mejora educativa a nivel regional y nacional es crucial, así como la asignación de recursos para su implementación y evaluación.

Es imperativo que se diseñen e implementen programas de capacitación específicos en liderazgo directivo para educadores. Estos programas abordarán las dimensiones del liderazgo inclusivo, transaccional y ético, proporcionando herramientas prácticas para su aplicación en el entorno escolar. La colaboración con universidades y expertos en liderazgo educativo garantizará contenidos actualizados y relevantes, mientras que la inclusión de componentes prácticos y de seguimiento asegurará la aplicación efectiva de lo aprendido.

La institución educativa debe establecer un sistema robusto de evaluación y seguimiento del liderazgo directivo. Este sistema se basará en indicadores derivados de las dimensiones de liderazgo identificadas como más influyentes en el desempeño docente. Las evaluaciones periódicas permitirán monitorear el progreso y ajustar las prácticas de liderazgo según sea necesario. Los resultados de estas evaluaciones informarán las decisiones sobre desarrollo profesional y asignación de recursos.

El fomento de una cultura de liderazgo inclusivo en la institución es fundamental. Esto se logrará mediante la implementación de estrategias como espacios regulares de diálogo entre directivos y docentes, la participación de los docentes en la toma de decisiones, el desarrollo de un sistema de mentoría, y el reconocimiento de iniciativas que demuestren un liderazgo inclusivo efectivo. El objetivo es crear un ambiente de apertura, colaboración y respeto mutuo que refleje los principios del liderazgo inclusivo en todos los niveles de la institución.

## REFERENCIAS

- Alonzo, L., León, K., y Avendaño, C. (2023). *El liderazgo directivo en el proceso educativo*. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i28.548>
- Aravena, O., Villagra, C., Troncoso, C., y Mellado, M. (2023). Autoevaluación del liderazgo pedagógico: Una experiencia de aprendizaje y desarrollo profesional en la escuela. *Revista Calidad en la Educación*, (58), 113-144. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-97292023000100113&lang=es](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-97292023000100113&lang=es)
- Baloco, C. P. (2020). El liderazgo como factor clave para el mejoramiento de la profesionalización docente y la calidad educativa. *Revista de Ciencias de La Educación, Docencia, Investigación y Tecnologías de La Información CEDOTIC*, 5(1), 1–18. <https://doi.org/10.15648/cedotic.1.2020.2203>
- Beltrán City, KS (2023). *Liderazgo transformacional y motivación docente en instituciones públicas de Manchay, Pachacámac 2023* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional de la UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/112234>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación (3a ed.)*. Pearson Educación.
- Castro, P., & Zavaleta, J. (2020). *Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas de la red “Maestros Retadores” Otuzco 2019*. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/940>
- Chacón, J., López, E., y Arias, J. (2022). Liderazgo compartido en equipos directivos y desempeño organizacional: el rol mediador del capital social. *Estudios Gerenciales*, 38(162), 21-34. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.162.4524>
- Flores, M., y Zapata, J. (2022). Percepción del liderazgo directivo y su influencia en el desempeño docente en instituciones educativas públicas del Perú. *Revista Iberoamericana de Educación*, 79(2), 89-107. <https://doi.org/10.35362/rie7923456>

- García, J., y Cerdas, V. (2020). *Estilos de liderazgo en centros educativos de Heredia: un estudio comparativo entre el colectivo directivo y docente*. <http://dx.doi.org/10.22458/ie.v22i33.3081>
- Hattie, J., y Zierer, K. (2020). *Visible Learning: Feedback*. Routledge.
- Hernández, M. (2021). Relación entre el estilo de liderazgo del director escolar y la motivación de los maestros y maestras de la generación millennials. *Educación*, 30(58), 188-205. <http://dx.doi.org/10.18800/educacion.202101.009>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6a ed.)*. McGraw-Hill.
- Hilton, S. K., Arkorful, H. & Martins, A. (2021). Democratic leadership and organizational performance: the moderating effect of contingent reward. *Management Research Review*, 44(7), 1042-1058. <https://doi.org/10.1108/MRR-04-2020-0237>
- Kish, L. (1995). *Diseño estadístico para la investigación*. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Klasmeier, K., Schleu, J., Millhoff, C., Poethke, U. y Bormann, K. (2022). On the destructiveness of laissez-faire versus abusive supervision: A comparative, multilevel investigation of destructive forms of leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(3), 406-420. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1968375>
- Lepkowski, J. (2008). *Sampling: Populations and Samples*. En P. Lavrakas (Ed.), *Encyclopedia of Survey Research Methods*. SAGE Publications.
- Lewa, P., Mburu, M., y Murigi, R. (2022). Transformational Leadership and Change Management in Dynamic Contexts. In Marques, J. and Dhiman, S. (eds.), *Leading With Diversity, Equity and Inclusion. Future of Business and Finance*. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-95652-3\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-030-95652-3_4)
- López, P., y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universitat Autònoma de Barcelona.

- Luqman, M., Rehman, J., Islam, Z., y Khan, S. (2020). Effect of organizational climate upon the job performance of instructors' physical education. *Pedagogy of Physical Culture and Sports*, 24(2), 72-76. <https://doi.org/10.15561/26649837.2020.0204>
- Maquera, Y., Bermejo, L., y Bermejo, S. (2023). Autopercepción de las prácticas de liderazgo directivo-educativo en territorios de diversidad cultural. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 25, e08. <https://doi.org/10.24320/redie.2023.25.e08.4215>
- Martínez, C. (2012). Muestreo probabilístico, no probabilístico. En C. Martínez (Ed.), *Estadística y muestreo* (13a ed., pp. 615-624). Ecoe Ediciones.
- Maxwell, J. C. (2020). *The Leader's Greatest Return: Attracting, Developing, and Multiplying Leaders*. HarperCollins Leadership.
- Melo, G., y Hernández, C. (2023). *Los universitarios y sus percepciones con respecto al liderazgo ejercido por parte del personal directivo*. <https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1571>
- Ministerio de Educación del Perú. (2022). *Evaluación censal de estudiantes 2022: Resultados regionales*. <http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2022/12/RR-ECE-2022.pdf>
- Ministerio de Educación del Perú. (2023). Proyecto Educativo Nacional al 2036: Hacia una educación de calidad. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/3584499>
- Montañez, A., Palumbo, G., Ramos, R. y Ramos, P. (2022). Estilos de liderazgo en organizaciones educativas: aproximaciones teóricas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(97), 170-182. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.12>
- Mormontoy Chuquillanqui, F. L. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Huarochirí, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106321>

- Mulyani, H., Meirawan, D., y Rahmadani, A. (2020). Increasing school effectiveness through principals' leadership and teachers' teaching performance, is it possible? *Cakrawala Pendidikan*, 39(2), 279-292. <https://doi.org/10.21831/cp.v39i2.28864>
- Muñoz, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2a ed.). Pearson Educación.
- Nina, J., Ruiz, J., Nina, E., y Sánchez, F. (2024). Clima institucional en el desempeño docente en una institución educativa pública de Lima, Perú. *Revista Científica de la Salud*, 1(57), e2346. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i57.2346>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (4a ed.). Ediciones de la U.
- Ordoñez, C., Castillo, D., Ordoñez, A., y Orbe, M. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: *Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano*. <https://www.redalyc.org/journal/5736/573667940012/>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2022). *Repensar las políticas para el liderazgo escolar eficaz. Informe de seguimiento de la educación en el mundo 2022*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380143>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2021). *Panorama de la Educación 2021: Indicadores de la OCDE*. <https://doi.org/10.1787/69096fea-es>
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Padilla, O., y Vargas Fuentes, J. A. (2022). El liderazgo en la gestión del director. *Revista Scientific*, 6(1), 11-25. <https://doi.org/10.32719/26312816.2022.6.1.11>
- Paredes, R., Ramírez, I., y Ramírez-Chumbe, C. (2023). La competencia digital y desempeño docente en instituciones educativas públicas: estudio bibliométrico

- en Scopus. *Revista Científica de la Universidad Ignacio Abad*, 11(1), e1066.  
<https://doi.org/10.35290/rcui.v11n1.2023.1066>
- Peche, J., Cortez, N., y Merino, T. (2023). Liderazgo directivo en clima institucional: una revisión sistemática. <https://doi.org/10.38147/invneg.v16i28.237>
- Pratama, A. (2021). The Influence Of Transformational Leadership, Job Satisfaction, Motivation And Compensation On Mathematics School Teacher Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(3), 3679-3684.
- Puma, F. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Independencia Americana de Asillo, Puno - 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/116790>
- Quispe, J. L. (2021). *El liderazgo directivo y su influencia en el desempeño docente de instituciones educativas estatales en Abancay* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac]. Repositorio Institucional UNAMBA. <http://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/845>
- Rakhimov, O. D., & Rakhimova, D. O. (2021). Educational quality in the era of globalization. *Problems of Science*, 36-39. <https://doi.org/10.24411/2413-2101-2021-10101>
- Shi, H. & Lee, L. (2021). Developing an Organizational Climate Diagnostic Instrument for Junior High Schools in Taiwan. *SAGE Open*, 11(1), 1-15. <https://doi.org/10.1177/2158244021989267>
- Vela, N. (2023). Acompañamiento pedagógico y desempeño docente: una revisión sistemática. *Revista Científica de la Universidad Ignacio Abad*, 10(3), e941. <https://doi.org/10.35290/rcui.v10n3.2023.941>
- Zapata, G. y Morán, C. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Piura. *Revista Peruana de Investigación Educativa*, 12(2), 33-52. <https://doi.org/10.35622/j.rpe.2020.02.003>

- Zohair, M., Almakrami, M., Albarakati, M., y Alomari, M. (2022). High School Principals' Situational Leadership and Its Relationship with Teachers' Achievement Motivation. *European Journal of Contemporary Education*. 2021, 10(4), 1027–1041. <https://doi.org/10.13187/ejced.2021.4.1027>.
- Hilton, S., Salazar, A., y Peña, P. (2021). Liderazgo ético y su impacto en el desempeño docente. *Revista de Investigación Educativa*, 29(1), 87-105. <https://doi.org/10.35362/rie2911125>
- Maquera, J. (2023). El liderazgo ético en las instituciones educativas: un enfoque basado en valores. *Educación y Sociedad*, 18(3), 29-46. <https://doi.org/10.22201/edu.v18i3.2789>
- García, J. y Martínez, P. (2021). *Liderazgo inclusivo y prácticas docentes: Un estudio sobre el desempeño de los maestros en el aula*. Editorial Educativa.
- Ramírez, A. y Garcés, M. (2020). El impacto del liderazgo inclusivo en el desempeño docente y la atención a la diversidad. *Revista de Educación Inclusiva*, 15(2), 78-96. <https://doi.org/10.33935/rein.v15i2.457>
- Dirección Regional de Educación de Apurímac. (2023). Encuesta sobre motivación y apoyo profesional a docentes en Abancay. [Informe no publicado].

## **ANEXOS**

## Anexo 1 Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensión	Indicadores	ítem	Escala/medición
General	General	General					
¿Cómo influye el liderazgo directivo en el desempeño docente de una institución educativa de Abancay, 2024?	Determinar la influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente en una institución educativa de Abancay 2024	El liderazgo directivo influye considerablemente en el desempeño docente en una institución educativa de Abancay 2024	Liderazgo directivo	Liderazgo transaccional	Establecimiento de metas claras	1,2	Escala de medicion: ordinal Tipo de respuestas o categorías: Del tipo likert siempre (5) casi siempre (4 ) algunas veces (3) muy pocas veces (2) nunca (1) Nivel de medicion: Alto [69-95] Medio [44-68] Bajo [19-43]
					Reconocimiento y recompensas	3	
					Monitoreo y seguimiento del desempeño	4,5	
					Establecimiento de expectativas y roles claros	6	
				Liderazgo etico	integridad y honestidad	7,8	
					justicia y equidad	9	
					respeto y empatia	10,11	
					promocion de valores eticos	12	
				Liderazgo inclusivo	fomento de la diversidad	13	
					participacion y empoderamiento	14	
					accesibilidad y adaptabilidad	15	
					promocion de la igualdad de oportunidades	16, 17	
creacion de un clima inclusivo	18,19						
Específicos	Específicos	Específicos					
¿De qué manera influye el liderazgo transaccional en el desempeño docente de una institución educativa de Abancay, 2024?	Determinar la influencia del liderazgo transaccional en el desempeño docente en una institución educativa de Abancay 2024	El liderazgo transaccional influye considerablemente en el desempeño docente en una institución educativa de Abancay 2024	Desempeño docente	Efectividad pedagogica	planificacion y diseño de clases	1,2	Escala de medicion: ordinal Tipo de respuestas o categorías: Del tipo likert siempre (5) casi siempre (4 ) algunas veces (3) muy pocas veces (2) nunca (1) Nivel de medicion: Eficiente [80-110] Regular [51-79] Deficiente [22-50]
					imparticion efectiva de la enseñanza	3,4	
					adaptacion a las necesidades individuales de lo	5,6	
					evaluacion del aprendizaje	7	
					promocion del aprendizaje significativo	8	
¿Cómo influye el liderazgo ético en el desempeño docente en una institución educativa de Abancay, 2024?	Determinar la influencia del liderazgo ético en el desempeño docente en una institución educativa de Abancay, 2024	El liderazgo ético influye considerablemente en el desempeño docente en una institución educativa de Abancay 2024	Desempeño docente	Gestion del aula	Disciplina y control del aula	8,10	
					Relaciones interpersonales	11	
					Gestión del tiempo	12,13	
					Colaboración y trabajo en equipo	14,15	
¿Cómo influye el liderazgo inclusivo en el desempeño docente en una institución educativa de Abancay, 2024?	Determinar la influencia del liderazgo inclusivo en el desempeño docente en una institución educativa de Abancay 2024	El liderazgo inclusivo influye significativamente en el desempeño docente en una institución educativa de Abancay 2024	Desempeño docente	Desarrollo profesional	Participación en actividades de formación cont	16,17	
					Aplicación de nuevas metodologías y enfoques	18	
					Reflexión y autoevaluación	19,20	
					Investigación y publicación académica	21	
					Participación en liderazgo educativo	22	

## Anexo 2 Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	ítem	ítem
Liderazgo directivo	El liderazgo directivo implica la habilidad de inspirar, motivar y guiar a los miembros de un equipo hacia el logro de metas, utilizando tanto la autoridad formal como la influencia personal para promover el desarrollo y el rendimiento óptimo de cada miembro del equipo. (Maxwell, 2020)	Liderazgo directivo implica la capacidad de un líder para influir en su equipo dentro de una organización, mediante la toma de decisiones efectivas, comunicación clara, motivación, resolución de conflictos y fomento de un ambiente colaborativo. Se caracteriza por habilidades de planificación, delegación, supervisión y retroalimentación constante para alcanzar los objetivos organizacionales y promover el desarrollo del equipo.	Liderazgo transaccional	Establecimiento de metas claras	1,2	Escala de medicion: ordinal Tipo de respuestas o categorias: Del tipo likert siempre (5) casi siempre (4 ) algunas veces (3) muy pocas veces (2) nunca (1) Nivel de medicion: Alto [69-95] Medio [44-68] Bajo [19-43]
				Reconocimiento y recompensas	3	
				Monitoreo y seguimiento del desempeño	4,5	
				Establecimiento de expectativas y roles claros	6	
			Liderazgo etico	integridad y honestidad	7,8	
				justicia y equidad	9	
				respeto y empatia	10,11	
				promocion de valores eticos	12	
			Liderazgo inclusivo	fomento de la diversidad	13	
				participacion y empoderamiento	14	
				accesibilidad y adaptabilidad	15	
				promocion de la igualdad de oportunidades	16, 17	
				creacion de un clima inclusivo	18,19	
Desempeño docente	El desempeño docente implica la entrega efectiva de contenido académico, también la capacidad de establecer relaciones positivas con los estudiantes, adaptar las estrategias de enseñanza a las necesidades individuales de cada estudiante, y proporcionar retroalimentación constructiva que fomente el crecimiento y el desarrollo tanto académico como personal de los estudiantes. (Hattie y Zierer, 2020)	El desempeño docente se refiere a cómo los educadores planifican, enseñan y evalúan en el aula, interactúan con los estudiantes y colaboran con otros profesionales para promover el aprendizaje efectivo.	Efectividad pedagogica	planificacion y diseño de clases	1,2	Escala de medicion: ordinal Tipo de respuestas o categorias: Del tipo likert siempre (5) casi siempre (4 ) algunas veces (3) muy pocas veces (2) nunca (1) Nivel de medicion: Eficiente [80-110] Regular [51-79] Deficiente [22-50]
				imparticion efectiva de la enseñanza	3,4	
				adaptacion a las necesidades individuales de los es	5,6	
				evaluacion del aprendizaje	7	
			Gestion del aula	promocion del aprendizaje significativo	8	
				Disciplina y control del aula	8,10	
				Relaciones interpersonales	11	
				Gestión del tiempo	12,13	
			Desarrollo profesional	Colaboración y trabajo en equipo	14,15	
				Participación en actividades de formación continua	16,17	
				Aplicación de nuevas metodologías y enfoques ped	18	
				Reflexión y autoevaluación	19,20	
				Investigación y publicación académica	21	
Participación en liderazgo educativo	22					

## Anexo 3 Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

El presente cuestionario tiene como objetivo evaluar las habilidades y competencias de liderazgo de los directivos en las instituciones educativas. Está diseñado para identificar áreas de fortaleza y oportunidades de mejora en el ejercicio del liderazgo directivo. La información obtenida será utilizada con fines de investigación y serán tratados con total confidencialidad.

Instrucciones:

A continuación, encontrarás una serie de afirmaciones relacionadas con el liderazgo directivo. Por favor, lee cada afirmación cuidadosamente y selecciona con una (X) la opción que mejor refleje su opinión o experiencia.

1=Nunca	2= Muy pocas veces	3= Algunas veces	4= Casi siempre	5= Siempre
---------	--------------------	------------------	-----------------	------------

<b>I. LIDERAZGO TRANSACCIONAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. ¿Los directivos proporcionan orientación sobre cómo alcanzar las metas establecidas?					
2. ¿Los directivos comunican de manera clara y precisa las metas y objetivos del trabajo docente?					
3. ¿Los directivos reconocen públicamente los logros y contribuciones destacadas de los docentes?					
4. ¿Los directivos reconocen y abordan las áreas de mejora identificadas en el desempeño docente?					
5. ¿Los directivos ofrecen apoyo y recursos adicionales para ayudar a los docentes a mejorar su desempeño?					
6. ¿Los directivos comunican claramente las expectativas y roles de los docentes dentro de la institución educativa?					
<b>II. LIDERAZGO ÉTICO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7. ¿Los directivos toman decisiones basadas en principios éticos, incluso cuando enfrenta presiones externas o internas?					
8. ¿Los directivos demuestran comportamientos éticos y honestos en su interacción con los docentes y otros miembros del personal escolar?					
9. ¿Los directivos tratan a todos los docentes de manera justa y equitativa, sin mostrar favoritismo ni discriminación?					
10. ¿Los directivos muestran respeto y consideración hacia las opiniones, ideas y sentimientos de los docentes?					
11. ¿Los directivos demuestran empatía y comprensión hacia las necesidades y preocupaciones de los docentes, ofreciendo apoyo y orientación cuando sea necesario?					
12. ¿Los directivos promueven activamente valores éticos como la honestidad, la responsabilidad, la justicia y el respeto en toda la comunidad escolar?					
<b>III. LIDERAZGO INCLUSIVO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

13. ¿Los directivos promueve activamente la diversidad en la institución educativa, reconociendo y valorando las diferencias individuales de los docentes y estudiantes?					
14. ¿Los directivos fomentan la participación activa de todos los docentes en la toma de decisiones y en la vida escolar, permitiendo que sus voces sean escuchadas y consideradas?					
15. ¿Los directivos se aseguran de que todas las instalaciones y recursos educativos sean accesibles para docentes y estudiantes con discapacidades, eliminando barreras físicas y sociales?					
16. ¿Los directivos implementan estrategias específicas para abordar las desigualdades de género, socioeconómicas, étnicas y culturales que puedan existir en la institución educativa?					
17. ¿Los directivos garantizan que todas las decisiones y políticas institucionales se basen en principios de igualdad de oportunidades y no discriminación?					
18. ¿Los directivos promueven un clima escolar donde se fomente el respeto mutuo, la tolerancia y la aceptación de la diversidad?					
19. ¿Los directivos toman medidas proactivas para prevenir y abordar cualquier forma de discriminación, acoso o exclusión dentro de la comunidad escolar?					

**¡MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACION!**

### **CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE**

El presente cuestionario tiene como objetivo evaluar el desempeño docente en la institución educativa. Está diseñado para identificar áreas de fortaleza y oportunidades de mejora en el ejercicio del liderazgo directivo. La información obtenida será utilizada con fines de investigación y serán tratados con total confidencialidad.

Instrucciones:

A continuación, encontrarás una serie de afirmaciones relacionadas con el liderazgo directivo. Por favor, lee cada afirmación cuidadosamente y selecciona con una (X) la opción que mejor refleje su opinión o experiencia.

1=Nunca	2= Muy pocas veces	3= Algunas veces	4= Casi siempre	5= Siempre
---------	--------------------	------------------	-----------------	------------

<b>I. EFECTIVIDAD PEDAGÓGICA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Elabora planes de clase claros y organizados que reflejen objetivos de aprendizaje específicos y actividades adecuadas para alcanzarlos					
2. Utiliza una variedad de recursos didácticos y tecnológicos para enriquecer la enseñanza y facilitar el aprendizaje de los estudiantes					
3. Presenta los contenidos de manera clara, utilizando ejemplos y explicaciones comprensibles para los estudiantes					
4. Fomenta la participación activa de los estudiantes en el proceso de aprendizaje, mediante preguntas, discusiones y actividades interactivas					
5. Identifica las diferencias individuales de los estudiantes y adapta su enseñanza para satisfacer sus necesidades de aprendizaje					
6. Proporciona apoyo adicional o recursos específicos para estudiantes con dificultades de aprendizaje o necesidades especiales					

7. Utiliza una variedad de métodos de evaluación, incluyendo pruebas, proyectos y trabajos prácticos, para medir el progreso de los estudiantes					
8. Fomenta el desarrollo de habilidades cognitivas superiores, como el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la creatividad, en sus estudiantes					
<b>II. GESTIÓN DEL AULA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9. Establece y hace cumplir normas y reglas claras en el aula para promover un ambiente de aprendizaje ordenado y respetuoso					
10. Utiliza estrategias efectivas para manejar el comportamiento disruptivo y mantener la atención de los estudiantes durante las clases					
11. Se muestra accesible y receptivo a las necesidades individuales de los estudiantes, ofreciendo apoyo y orientación cuando sea necesario					
12. Mantiene un ritmo adecuado de trabajo en el aula, evitando períodos de inactividad prolongados o la pérdida de tiempo innecesaria					
13. Organiza eficientemente el tiempo de clase, distribuyendo adecuadamente el tiempo entre diferentes actividades y maximizando el tiempo de aprendizaje efectivo					
14. Facilita la resolución constructiva de conflictos entre los estudiantes, promoviendo habilidades sociales y emocionales positivas en el aula					
15. Fomenta la colaboración y el trabajo en equipo entre los estudiantes, promoviendo la participación activa y el intercambio de ideas					
<b>III. DESARROLLO PROFESIONAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
16. Participa activamente en talleres, cursos, seminarios u otras actividades de desarrollo profesional relacionadas con su área de enseñanza					
17. Busca oportunidades de aprendizaje adicional fuera de las obligaciones laborales para mejorar sus habilidades y conocimientos pedagógicos					
18. Busca e implementa nuevas estrategias de enseñanza y recursos educativos para mejorar la experiencia de aprendizaje de los estudiantes					
19. Reflexiona regularmente sobre su práctica pedagógica, identificando áreas de fortaleza y áreas de mejora					
20. Busca feedback de colegas, supervisores o estudiantes para evaluar su desempeño y hacer ajustes en su práctica docente					
21. Contribuye a la comunidad académica a través de la publicación de artículos, libros u otros recursos relacionados con la enseñanza y el aprendizaje					
22. Asume roles de liderazgo dentro de la institución educativa, como coordinador de departamento, mentor de nuevos docentes o líder de equipos de mejora escolar					

**¡MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!**

**Anexo 4** Fichas de validación por juicio de expertos de los instrumentos de recolección de datos

**Ficha de validación de contenido para un instrumento (experto 1)**

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario de liderazgo directivo) que permitirá recoger la información en la presente investigación: *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente de una institución educativa de Abancay, 2024*. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Crterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: De acuerdo 0: En desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### Matriz de validación del cuestionario

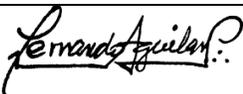
**Definición de la variable (liderazgo directivo)** El liderazgo directivo implica la habilidad de inspirar, motivar y guiar a los miembros de un equipo hacia el logro de metas, utilizando tanto la autoridad formal como la influencia personal para promover el desarrollo y el rendimiento óptimo de cada miembro del equipo. (Maxwell, 2020)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Liderazgo transaccional	Establecimiento de metas claras	¿Los directivos proporcionan orientación sobre cómo alcanzar las metas establecidas?	1	1	1	1	
		¿Los directivos comunican de manera clara y precisa las metas y objetivos del trabajo docente?	1	1	1	1	
	Reconocimiento y recompensas	¿Los directivos reconocen públicamente los logros y contribuciones destacadas de los docentes?	1	1	1	1	
	Monitoreo y seguimiento del desempeño	¿Los directivos reconocen y abordan las áreas de mejora identificadas en el desempeño docente?	1	1	1	1	
		¿Los directivos ofrecen apoyo y recursos adicionales para ayudar a los docentes a mejorar su desempeño?	1	1	1	1	
	Establecimiento de expectativas y roles claros	¿Los directivos comunican claramente las expectativas y roles de los docentes dentro de la institución educativa?	1	1	1	1	

<b>Liderazgo ético</b>	<b>Integridad y honestidad</b>	¿Los directivos toman decisiones basadas en principios éticos, incluso cuando enfrenta presiones externas o internas?	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
		¿Los directivos demuestran comportamientos éticos y honestos en su interacción con los docentes y otros miembros del personal escolar?	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
	<b>Justicia y equidad</b>	¿Los directivos tratan a todos los docentes de manera justa y equitativa, sin mostrar favoritismo ni discriminación?	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
	<b>Respeto y empatía</b>	¿Los directivos muestran respeto y consideración hacia las opiniones, ideas y sentimientos de los docentes?	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
		¿Los directivos demuestran empatía y comprensión hacia las necesidades y preocupaciones de los docentes, ofreciendo apoyo y orientación cuando sea necesario?	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
	<b>Promoción de valores éticos</b>	¿Los directivos promueven activamente valores éticos como la honestidad, la responsabilidad, la justicia y el respeto en toda la comunidad escolar?	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
<b>Liderazgo inclusivo</b>	<b>Fomento de la diversidad</b>	¿Los directivos promueve activamente la diversidad en la institución educativa, reconociendo y valorando las diferencias individuales de los docentes y estudiantes?	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
	<b>Participación y empoderamiento</b>	¿Los directivos fomentan la participación activa de todos los docentes en la toma de decisiones y en la vida escolar, permitiendo que sus voces sean escuchadas y consideradas?	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
	<b>Accesibilidad y adaptabilidad</b>	¿Los directivos se aseguran de que todas las instalaciones y recursos educativos sean accesibles para docentes y estudiantes con discapacidades, eliminando barreras físicas y sociales?	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
		¿Los directivos implementan estrategias específicas para abordar las desigualdades de género, socioeconómicas, étnicas y	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	

	<b>Promoción de la igualdad de oportunidades</b>	culturales que puedan existir en la institución educativa?					
		¿Los directivos garantizan que todas las decisiones y políticas institucionales se basen en principios de igualdad de oportunidades y no discriminación?	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
	<b>Creación de un clima inclusivo</b>	¿Los directivos promueven un clima escolar donde se fomente el respeto mutuo, la tolerancia y la aceptación de la diversidad?	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
		¿Los directivos toman medidas proactivas para prevenir y abordar cualquier forma de discriminación, acoso o exclusión dentro de la comunidad escolar?	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	

#### Ficha de validación juicio de experto

<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Cuestionario del liderazgo directivo</b>
<b>Objetivo del instrumento</b>	<b>Recolectar datos para medir el nivel de liderazgo directivo</b>
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Dr. Fernando Ysaías Aguilar Padilla
<b>Documento de identidad</b>	10186815
<b>Años de experiencia en el área</b>	Más de 05 años
<b>Máximo grado académico</b>	Doctor
<b>Nacionalidad</b>	Peruano
<b>Institución</b>	Centro de Gerencia Internacional
<b>Cargo</b>	Administrador de empresa
<b>Número telefónico</b>	998471262
<b>Firma</b>	
<b>Fecha</b>	29 de mayo del 2024

#### Ficha de validación de contenido para un instrumento (experto 2)

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario de liderazgo directivo) que permitirá recoger la información en la presente investigación: *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente de una institución educativa de Abancay, 2024*. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: De acuerdo 0: En desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

#### Matriz de validación del cuestionario

**Definición de la variable (liderazgo directivo)** El liderazgo directivo implica la habilidad de inspirar, motivar y guiar a los miembros de un equipo hacia el logro de metas, utilizando tanto la autoridad formal como la influencia personal para promover el desarrollo y el rendimiento óptimo de cada miembro del equipo. (Maxwell, 2020)

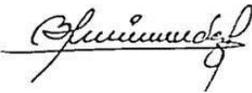
Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Liderazgo transaccional	Establecimiento de metas claras	¿Los directivos proporcionan orientación sobre cómo alcanzar las metas establecidas?	1	1	1	1	
		¿Los directivos comunican de manera clara y precisa las metas y objetivos del trabajo docente?	1	1	1	1	
	Reconocimiento y recompensas	¿Los directivos reconocen públicamente los logros y contribuciones destacadas de los docentes?	1	1	1	1	
		Monitoreo y seguimiento del desempeño	¿Los directivos reconocen y abordan las áreas de mejora identificadas en el desempeño docente?	1	1	1	1

		¿Los directivos ofrecen apoyo y recursos adicionales para ayudar a los docentes a mejorar su desempeño?	1	1	1	1	
	<b>Establecimiento de expectativas y roles claros</b>	¿Los directivos comunican claramente las expectativas y roles de los docentes dentro de la institución educativa?	1	1	1	1	
<b>Liderazgo ético</b>	<b>Integridad y honestidad</b>	¿Los directivos toman decisiones basadas en principios éticos, incluso cuando enfrenta presiones externas o internas?	1	1	1	1	
		¿Los directivos demuestran comportamientos éticos y honestos en su interacción con los docentes y otros miembros del personal escolar?	1	1	1	1	
	<b>Justicia y equidad</b>	¿Los directivos tratan a todos los docentes de manera justa y equitativa, sin mostrar favoritismo ni discriminación?	1	1	1	1	
	<b>Respeto y empatía</b>	¿Los directivos muestran respeto y consideración hacia las opiniones, ideas y sentimientos de los docentes?	1	1	1	1	
		¿Los directivos demuestran empatía y comprensión hacia las necesidades y preocupaciones de los docentes, ofreciendo apoyo y orientación cuando sea necesario?	1	1	1	1	
	<b>Promoción de valores éticos</b>	¿Los directivos promueven activamente valores éticos como la honestidad, la responsabilidad, la justicia y el respeto en toda la comunidad escolar?	1	1	1	1	
	<b>Fomento de la diversidad</b>	¿Los directivos promueve activamente la diversidad en la institución educativa, reconociendo y valorando las diferencias individuales de los docentes y estudiantes?	1	1	1	1	
	<b>Participación y empoderamiento</b>	¿Los directivos fomentan la participación activa de todos los docentes en la toma de decisiones y en la vida escolar, permitiendo que sus voces sean escuchadas y consideradas?	1	1	1	1	
		¿Los directivos se aseguran de que todas las instalaciones y recursos	1	1	1	1	

<b>Liderazgo inclusivo</b>	<b>Accesibilidad y adaptabilidad</b>	educativos sean accesibles para docentes y estudiantes con discapacidades, eliminando barreras físicas y sociales?					
	<b>Promoción de la igualdad de oportunidades</b>	¿Los directivos implementan estrategias específicas para abordar las desigualdades de género, socioeconómicas, étnicas y culturales que puedan existir en la institución educativa?	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
		¿Los directivos garantizan que todas las decisiones y políticas institucionales se basen en principios de igualdad de oportunidades y no discriminación?	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
	<b>Creación de un clima inclusivo</b>	¿Los directivos promueven un clima escolar donde se fomente el respeto mutuo, la tolerancia y la aceptación de la diversidad?	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
		¿Los directivos toman medidas proactivas para prevenir y abordar cualquier forma de discriminación, acoso o exclusión dentro de la comunidad escolar?	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	

#### Ficha de validación juicio de experto

<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Cuestionario del liderazgo directivo</b>
<b>Objetivo del instrumento</b>	<b>Recolectar datos para medir el nivel de liderazgo directivo</b>
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Dra. Bertila Hernández Fernandez
<b>Documento de identidad</b>	16526129
<b>Años de experiencia en el área</b>	Más de 05 años
<b>Máximo grado académico</b>	Doctor
<b>Nacionalidad</b>	Peruano
<b>Institución</b>	Ugel Chiclayo
<b>Cargo</b>	Docente
<b>Número telefónico</b>	942470276

<b>Firma</b>	
<b>Fecha</b>	30 de mayo del 2024

### Ficha de validación de contenido para un instrumento (experto 3)

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario de liderazgo directivo) que permitirá recoger la información en la presente investigación: *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente de una institución educativa de Abancay, 2024*. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: De acuerdo 0: En desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### Matriz de validación del cuestionario

**Definición de la variable (liderazgo directivo)** El liderazgo directivo implica la habilidad de inspirar, motivar y guiar a los miembros de un equipo hacia el logro de metas, utilizando tanto la autoridad formal como la influencia personal para promover el desarrollo y el rendimiento óptimo de cada miembro del equipo. (Maxwell, 2020)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
	<b>Establecimiento de metas claras</b>	¿Los directivos proporcionan orientación sobre cómo alcanzar las metas establecidas?	1	1	1	1	
		¿Los directivos comunican de manera clara y precisa las metas y objetivos del trabajo docente?	1	1	1	1	

<b>Liderazgo transaccional</b>	<b>Reconocimiento y recompensas</b>	¿Los directivos reconocen públicamente los logros y contribuciones destacadas de los docentes?	1	1	1	1	
	<b>Monitoreo y seguimiento del desempeño</b>	¿Los directivos reconocen y abordan las áreas de mejora identificadas en el desempeño docente?	1	1	1	1	
		¿Los directivos ofrecen apoyo y recursos adicionales para ayudar a los docentes a mejorar su desempeño?	1	1	1	1	
	<b>Establecimiento de expectativas y roles claros</b>	¿Los directivos comunican claramente las expectativas y roles de los docentes dentro de la institución educativa?	1	1	1	1	
<b>Liderazgo ético</b>	<b>Integridad y honestidad</b>	¿Los directivos toman decisiones basadas en principios éticos, incluso cuando enfrenta presiones externas o internas?	1	1	1	1	
		¿Los directivos demuestran comportamientos éticos y honestos en su interacción con los docentes y otros miembros del personal escolar?	1	1	1	1	
	<b>Justicia y equidad</b>	¿Los directivos tratan a todos los docentes de manera justa y equitativa, sin mostrar favoritismo ni discriminación?	1	1	1	1	
	<b>Respeto y empatía</b>	¿Los directivos muestran respeto y consideración hacia las opiniones, ideas y sentimientos de los docentes?	1	1	1	1	
		¿Los directivos demuestran empatía y comprensión hacia las necesidades y preocupaciones de los docentes, ofreciendo apoyo y orientación cuando sea necesario?	1	1	1	1	
	<b>Promoción de valores éticos</b>	¿Los directivos promueven activamente valores éticos como la honestidad, la responsabilidad, la justicia y el respeto en toda la comunidad escolar?	1	1	1	1	
	<b>Fomento de la diversidad</b>	¿Los directivos promueve activamente la diversidad en la institución educativa, reconociendo y valorando las diferencias	1	1	1	1	

<b>Liderazgo inclusivo</b>		individuales de los docentes y estudiantes?					
	<b>Participación y empoderamiento</b>	¿Los directivos fomentan la participación activa de todos los docentes en la toma de decisiones y en la vida escolar, permitiendo que sus voces sean escuchadas y consideradas?	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
	<b>Accesibilidad y adaptabilidad</b>	¿Los directivos se aseguran de que todas las instalaciones y recursos educativos sean accesibles para docentes y estudiantes con discapacidades, eliminando barreras físicas y sociales?	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
	<b>Promoción de la igualdad de oportunidades</b>	¿Los directivos implementan estrategias específicas para abordar las desigualdades de género, socioeconómicas, étnicas y culturales que puedan existir en la institución educativa?	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
		¿Los directivos garantizan que todas las decisiones y políticas institucionales se basen en principios de igualdad de oportunidades y no discriminación?	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
	<b>Creación de un clima inclusivo</b>	¿Los directivos promueven un clima escolar donde se fomente el respeto mutuo, la tolerancia y la aceptación de la diversidad?	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
		¿Los directivos toman medidas proactivas para prevenir y abordar cualquier forma de discriminación, acoso o exclusión dentro de la comunidad escolar?	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	

### Ficha de validación juicio de experto

<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario del liderazgo directivo
<b>Objetivo del instrumento</b>	Recolectar datos para medir el nivel de liderazgo directivo
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Dr. Oscar Benjamin Sánchez Cubas
<b>Documento de identidad</b>	17451308
<b>Años de experiencia en el área</b>	Más de 05 años

<b>Máximo grado académico</b>	Doctor
<b>Nacionalidad</b>	Peruano
<b>Institución</b>	DRE – CAJAMARCA
<b>Cargo</b>	Docente
<b>Número telefónico</b>	997027099
<b>Firma</b>	
<b>Fecha</b>	30 de mayo del 2024

## Anexo 6. Validación de cuestionario desempeño docente por juicio de expertos

### Ficha de validación de contenido para un instrumento (experto 1)

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario de desempeño docente) que permitirá recoger la información en la presente investigación: *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente de una institución educativa de Abancay, 2024*. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Crterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: De acuerdo 0: En desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### Matriz de validación del cuestionario

**Definición de la variable (desempeño docente)** El desempeño docente implica la entrega efectiva de contenido académico, también la capacidad de establecer relaciones positivas con los estudiantes, adaptar las estrategias de enseñanza a las necesidades individuales de cada estudiante, y proporcionar

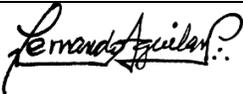
retroalimentación constructiva que fomente el crecimiento y el desarrollo tanto académico como personal de los estudiantes (Hattie y Zierer, 2020).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación	
Efectividad pedagógica	Planificación y diseño de clases	Elabora planes de clase claros y organizados que reflejen objetivos de aprendizaje específicos y actividades adecuadas para alcanzarlos	1	1	1	1		
		Utiliza una variedad de recursos didácticos y tecnológicos para enriquecer la enseñanza y facilitar el aprendizaje de los estudiantes	1	1	1	1		
	Impartición efectiva de la enseñanza	Presenta los contenidos de manera clara, utilizando ejemplos y explicaciones comprensibles para los estudiantes	1	1	1	1		
		Fomenta la participación activa de los estudiantes en el proceso de aprendizaje, mediante preguntas, discusiones y actividades interactivas	1	1	1	1		
	Adaptación a las necesidades de los estudiantes	Identifica las diferencias individuales de los estudiantes y adapta su enseñanza para satisfacer sus necesidades de aprendizaje	1	1	1	1		
		Proporciona apoyo adicional o recursos específicos para estudiantes con dificultades de aprendizaje o necesidades especiales	1	1	1	1		
	Evaluación del aprendizaje	Utiliza una variedad de métodos de evaluación, incluyendo pruebas, proyectos y trabajos prácticos, para medir el progreso de los estudiantes	1	1	1	1		
	Promoción del aprendizaje significativo	Fomenta el desarrollo de habilidades cognitivas superiores, como el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la creatividad, en sus estudiantes	1	1	1	1		
			Establece y hace cumplir normas y reglas claras en el aula para promover un ambiente de aprendizaje ordenado y respetuoso	1	1	1	1	

<b>Gestión del aula</b>	<b>Disciplina y control del aula</b>	¿Utiliza estrategias efectivas para manejar el comportamiento disruptivo y mantener la atención de los estudiantes durante las clases	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
	<b>Relaciones interpersonales</b>	Se muestra accesible y receptivo a las necesidades individuales de los estudiantes, ofreciendo apoyo y orientación cuando sea necesario	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
	<b>Gestión del tiempo</b>	Mantiene un ritmo adecuado de trabajo en el aula, evitando períodos de inactividad prolongados o la pérdida de tiempo innecesaria	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
		Organiza eficientemente el tiempo de clase, distribuyendo adecuadamente el tiempo entre diferentes actividades y maximizando el tiempo de aprendizaje efectivo	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
	<b>Colaboración y trabajo en equipo</b>	Facilita la resolución constructiva de conflictos entre los estudiantes, promoviendo habilidades sociales y emocionales positivas en el aula	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
		Fomenta la colaboración y el trabajo en equipo entre los estudiantes, promoviendo la participación activa y el intercambio de ideas	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
<b>Desarrollo profesional</b>	<b>Participación en actividades de formación continua</b>	Participa activamente en talleres, cursos, seminarios u otras actividades de desarrollo profesional relacionadas con su área de enseñanza	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
		Busca oportunidades de aprendizaje adicional fuera de las obligaciones laborales para mejorar sus habilidades y conocimientos pedagógicos	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
	<b>Aplicación de nuevas metodologías y enfoques pedagógicos</b>	Busca e implementa nuevas estrategias de enseñanza y recursos educativos para mejorar la experiencia de aprendizaje de los estudiantes	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
	<b>Reflexión y autoevaluación</b>	Reflexiona regularmente sobre su práctica pedagógica, identificando áreas de fortaleza y áreas de mejora	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
		Busca feedback de colegas, supervisores o estudiantes para evaluar su desempeño y hacer ajustes en su práctica docente	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	

	<b>Investigación y publicación académica</b>	Contribuye a la comunidad académica a través de la publicación de artículos, libros u otros recursos relacionados con la enseñanza y el aprendizaje	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
	<b>Participación en liderazgo educativo</b>	Asume roles de liderazgo dentro de la institución educativa, como coordinador de departamento, mentor de nuevos docentes o líder de equipos de mejora escolar	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	

### Ficha de validación juicio de experto

<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario de desempeño docente
<b>Objetivo del instrumento</b>	Recolección de datos para medir la variable desempeño docente
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Dr. Fernando Ysaias Aguilar Padilla
<b>Documento de identidad</b>	10186815
<b>Años de experiencia en el área</b>	Más de 05 años
<b>Máximo grado académico</b>	Doctor
<b>Nacionalidad</b>	Peruano
<b>Institución</b>	Centro de Gerencia Internacional
<b>Cargo</b>	Administrador de empresa
<b>Número telefónico</b>	998471262
<b>Firma</b>	
<b>Fecha</b>	29 de mayo del 2024

### Ficha de validación de contenido para un instrumento (experto 2)

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario de desempeño docente) que permitirá recoger la información en la presente investigación: *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente de una institución educativa de Abancay, 2024*. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

<b>Criterios</b>	<b>Detalle</b>	<b>Calificación</b>
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: De acuerdo 0: En desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### **Matriz de validación del cuestionario**

**Definición de la variable (desempeño docente)** El desempeño docente implica la entrega efectiva de contenido académico, también la capacidad de establecer relaciones positivas con los estudiantes, adaptar las estrategias de enseñanza a las necesidades individuales de cada estudiante, y proporcionar retroalimentación constructiva que fomente el crecimiento y el desarrollo tanto académico como personal de los estudiantes (Hattie y Zierer, 2020).

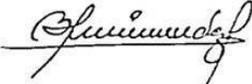
<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Ítem</b>	<b>Suficiencia</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observación</b>
<b>Efectividad pedagógica</b>	<b>Planificación y diseño de clases</b>	Elabora planes de clase claros y organizados que reflejen objetivos de aprendizaje específicos y actividades adecuadas para alcanzarlos	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
		Utiliza una variedad de recursos didácticos y tecnológicos para enriquecer la enseñanza y facilitar el aprendizaje de los estudiantes	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
	<b>Impartición efectiva de la enseñanza</b>	Presenta los contenidos de manera clara, utilizando ejemplos y explicaciones comprensibles para los estudiantes	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
		Fomenta la participación activa de los estudiantes en el proceso de aprendizaje, mediante preguntas, discusiones y actividades interactivas	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
		Identifica las diferencias individuales de los estudiantes y	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	

	<b>Adaptación a las necesidades de los estudiantes</b>	adapta su enseñanza para satisfacer sus necesidades de aprendizaje					
		Proporciona apoyo adicional o recursos específicos para estudiantes con dificultades de aprendizaje o necesidades especiales	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
	<b>Evaluación del aprendizaje</b>	Utiliza una variedad de métodos de evaluación, incluyendo pruebas, proyectos y trabajos prácticos, para medir el progreso de los estudiantes	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
	<b>Promoción del aprendizaje significativo</b>	Fomenta el desarrollo de habilidades cognitivas superiores, como el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la creatividad, en sus estudiantes	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
<b>Gestión del aula</b>	<b>Disciplina y control del aula</b>	Establece y hace cumplir normas y reglas claras en el aula para promover un ambiente de aprendizaje ordenado y respetuoso	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
		¿Utiliza estrategias efectivas para manejar el comportamiento disruptivo y mantener la atención de los estudiantes durante las clases	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
	<b>Relaciones interpersonales</b>	Se muestra accesible y receptivo a las necesidades individuales de los estudiantes, ofreciendo apoyo y orientación cuando sea necesario	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
	<b>Gestión del tiempo</b>	Mantiene un ritmo adecuado de trabajo en el aula, evitando períodos de inactividad prolongados o la pérdida de tiempo innecesaria	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
		Organiza eficientemente el tiempo de clase, distribuyendo adecuadamente el tiempo entre diferentes actividades y maximizando el tiempo de aprendizaje efectivo	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
	<b>Colaboración y trabajo en equipo</b>	Facilita la resolución constructiva de conflictos entre los estudiantes, promoviendo habilidades sociales y emocionales positivas en el aula	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
		Fomenta la colaboración y el trabajo en equipo entre los estudiantes, promoviendo la participación activa y el intercambio de ideas	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
			Participa activamente en talleres, cursos, seminarios u otras actividades de desarrollo	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

<b>Desarrollo profesional</b>	<b>Participación en actividades de formación continua</b>	profesional relacionadas con su área de enseñanza						
		Busca oportunidades de aprendizaje adicional fuera de las obligaciones laborales para mejorar sus habilidades y conocimientos pedagógicos	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		
	<b>Reflexión y autoevaluación</b>	<b>Aplicación de nuevas metodologías y enfoques pedagógicos</b>	Busca e implementa nuevas estrategias de enseñanza y recursos educativos para mejorar la experiencia de aprendizaje de los estudiantes	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
		Reflexiona regularmente sobre su práctica pedagógica, identificando áreas de fortaleza y áreas de mejora	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		
	<b>Participación en liderazgo educativo</b>	<b>Investigación y publicación académica</b>	Busca feedback de colegas, supervisores o estudiantes para evaluar su desempeño y hacer ajustes en su práctica docente	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
			Contribuye a la comunidad académica a través de la publicación de artículos, libros u otros recursos relacionados con la enseñanza y el aprendizaje	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
		Asume roles de liderazgo dentro de la institución educativa, como coordinador de departamento, mentor de nuevos docentes o líder de equipos de mejora escolar	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		

### Ficha de validación juicio de experto

<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario de desempeño docente
<b>Objetivo del instrumento</b>	Recolección de datos para medir la variable desempeño docente
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Dra. Bertila Hernández Fernandez
<b>Documento de identidad</b>	16526129
<b>Años de experiencia en el área</b>	Más de 05 años
<b>Máximo grado académico</b>	Doctor
<b>Nacionalidad</b>	Peruano

<b>Institución</b>	Ugel Chiclayo
<b>Cargo</b>	Docente
<b>Número telefónico</b>	942470276
<b>Firma</b>	
<b>Fecha</b>	30 de mayo del 2024

### Ficha de validación de contenido para un instrumento (experto 3)

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario de desempeño docente) que permitirá recoger la información en la presente investigación: *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente de una institución educativa de Abancay, 2024*. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Crterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: De acuerdo 0: En desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### Matriz de validación del cuestionario

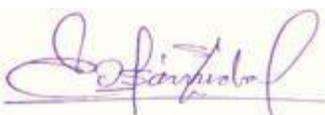
**Definición de la variable (desempeño docente)** El desempeño docente implica la entrega efectiva de contenido académico, también la capacidad de establecer relaciones positivas con los estudiantes, adaptar las estrategias de enseñanza a las necesidades individuales de cada estudiante, y proporcionar retroalimentación constructiva que fomente el crecimiento y el desarrollo tanto académico como personal de los estudiantes (Hattie y Zierer, 2020).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Efectividad pedagógica	Planificación y diseño de clases	Elabora planes de clase claros y organizados que reflejen objetivos de aprendizaje específicos y actividades adecuadas para alcanzarlos	1	1	1	1	
		Utiliza una variedad de recursos didácticos y tecnológicos para enriquecer la enseñanza y facilitar el aprendizaje de los estudiantes	1	1	1	1	
	Impartición efectiva de la enseñanza	Presenta los contenidos de manera clara, utilizando ejemplos y explicaciones comprensibles para los estudiantes	1	1	1	1	
		Fomenta la participación activa de los estudiantes en el proceso de aprendizaje, mediante preguntas, discusiones y actividades interactivas	1	1	1	1	
	Adaptación a las necesidades de los estudiantes	Identifica las diferencias individuales de los estudiantes y adapta su enseñanza para satisfacer sus necesidades de aprendizaje	1	1	1	1	
		Proporciona apoyo adicional o recursos específicos para estudiantes con dificultades de aprendizaje o necesidades especiales	1	1	1	1	
	Evaluación del aprendizaje	Utiliza una variedad de métodos de evaluación, incluyendo pruebas, proyectos y trabajos prácticos, para medir el progreso de los estudiantes	1	1	1	1	
	Promoción del aprendizaje significativo	Fomenta el desarrollo de habilidades cognitivas superiores, como el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la creatividad, en sus estudiantes	1	1	1	1	
	Disciplina y control del aula	Establece y hace cumplir normas y reglas claras en el aula para promover un ambiente de aprendizaje ordenado y respetuoso	1	1	1	1	
		¿Utiliza estrategias efectivas para manejar el comportamiento	1	1	1	1	

<b>Gestión del aula</b>		disruptivo y mantener la atención de los estudiantes durante las clases					
	<b>Relaciones interpersonales</b>	Se muestra accesible y receptivo a las necesidades individuales de los estudiantes, ofreciendo apoyo y orientación cuando sea necesario	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
	<b>Gestión del tiempo</b>	Mantiene un ritmo adecuado de trabajo en el aula, evitando períodos de inactividad prolongados o la pérdida de tiempo innecesaria	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
		Organiza eficientemente el tiempo de clase, distribuyendo adecuadamente el tiempo entre diferentes actividades y maximizando el tiempo de aprendizaje efectivo	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
	<b>Colaboración y trabajo en equipo</b>	Facilita la resolución constructiva de conflictos entre los estudiantes, promoviendo habilidades sociales y emocionales positivas en el aula	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
		Fomenta la colaboración y el trabajo en equipo entre los estudiantes, promoviendo la participación activa y el intercambio de ideas	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
<b>Desarrollo profesional</b>	<b>Participación en actividades de formación continua</b>	Participa activamente en talleres, cursos, seminarios u otras actividades de desarrollo profesional relacionadas con su área de enseñanza	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
		Busca oportunidades de aprendizaje adicional fuera de las obligaciones laborales para mejorar sus habilidades y conocimientos pedagógicos	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
	<b>Aplicación de nuevas metodologías y enfoques pedagógicos</b>	Busca e implementa nuevas estrategias de enseñanza y recursos educativos para mejorar la experiencia de aprendizaje de los estudiantes	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
	<b>Reflexión y autoevaluación</b>	Reflexiona regularmente sobre su práctica pedagógica, identificando áreas de fortaleza y áreas de mejora	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
		Busca feedback de colegas, supervisores o estudiantes para evaluar su desempeño y hacer ajustes en su práctica docente	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
		Contribuye a la comunidad académica a través de la	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	

	<b>Investigación y publicación académica</b>	publicación de artículos, libros u otros recursos relacionados con la enseñanza y el aprendizaje					
	<b>Participación en liderazgo educativo</b>	Asume roles de liderazgo dentro de la institución educativa, como coordinador de departamento, mentor de nuevos docentes o líder de equipos de mejora escolar	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	

### Ficha de validación juicio de experto

<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario de desempeño docente
<b>Objetivo del instrumento</b>	Recolección de datos para medir la variable desempeño docente
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Dr. Oscar Benjamin Sánchez Cubas
<b>Documento de identidad</b>	17451308
<b>Años de experiencia en el área</b>	Más de 05 años
<b>Máximo grado académico</b>	Doctor
<b>Nacionalidad</b>	Peruano
<b>Institución</b>	DRE – CAJAMARCA
<b>Cargo</b>	Docente
<b>Número telefónico</b>	997027099
<b>Firma</b>	
<b>Fecha</b>	30 de mayo del 2024

## Anexo 5 Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	,480	49	,000	,519	49	,000
Desempeño docente	,506	49	,000	,446	49	,000
Liderazgo transaccional	,436	49	,000	,609	49	,000
Liderazgo etico	,471	49	,000	,543	49	,000
Liderazgo inclusivo	,486	49	,000	,492	49	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para verificar la normalidad de los datos con 49 observaciones, se aplicó la prueba de Shapiro Wilk, siendo apropiada para muestras considerables ( $\leq 50$ ). Con valores de significancia (0.000) menor que  $\alpha$  (0.05) en la mayoría de las variables, se concluye sigue una distribución no normal.

Dado esto, se optó por la regresión logística ordinal para analizar la influencia entre las variables. Esta métrica no paramétrica es adecuada cuando las variables no tienen una distribución normal o su relación no es lineal. Al aplicarla, se investiga la existencia de una influencia estadísticamente significativa entre las variables, incluso si no siguen una distribución normal.

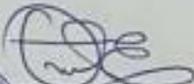
## Anexo 6 Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación

### AUTORIZACION DE APLICACIÓN DE INVESTIGACION

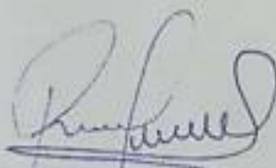
Yo CATERINE CÓRDOVA ESCOBAR, identificada con DNI 31039213, en mi calidad de Directora de la Institución Educativa "Nuestra Señora de las Mercedes" del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa de Abancay ubicada en la región de Apurímac, provincia de Abancay en el distrito de Abancay.

#### OTORGO LA AUTORIZACION

A la señora Eva Roxana Flores Jauregui; identificada con DNI N° 31038289, de la Escuela de Postgrado de la Maestría en Educación para que realice el recojo de la información y/o aplicación de instrumentos, con la finalidad de que pueda desarrollar su tesis para optar el grado de Magister en Educación.

  
  
Catherine Cordova Escobar  
DNI N° 31039213  
DIRECTORA

La Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa o institución, otorgante de información, pueda ejecutar.

  
Eva Roxana Flores Jauregui  
DNI N° 31038289  
Estudiante