

# **UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI**

## **SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA**



### **LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL AULA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA**

Trabajo académico para obtener el título  
de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA

#### **AUTORES**

Br. Edith Marianella Ramos Carhuayo

Br. Luis Elfer Núñez Saavedra

#### **ASESOR**

Mg. Pablo Issac Azabache Gutiérrez

<https://orcid.org/0000-0002-2741-3724>

#### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de la educación


**TRUJILLO – PERÚ**

**2024**

## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor(a) Decano(a) de la Facultad de Humanidades:

Yo, Mg. Pablo Issac Azabache Gutiérrez con DNI N° 18019483, como asesora del trabajo de investigación titulado “Liderazgo directivo y desempeño docente en el aula de la Institución Educativa primaria”, desarrollado por las egresadas Edith Marianella Ramos Carhuayo con DNI 21568769 ; y la egresada Luis Elfer Núñez Saavedra con DNI 40842717 del Programa de Segunda Especialidad en Gestión Educativa; considero que dicho trabajo reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Titulación de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de graduación de la Facultad Humanidades. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.

  
Mg. Pablo Issac Azabache Gutiérrez  
ASESOR

## **AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

**Arzobispo Metropolitano de Trujillo**

**Fundador y Gran Canciller de la Universidad**

**Católica de Trujillo Benedicto XVI**

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

**Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI**

**Vicerrectora académica**

Dr. Héctor Israel Velásquez Cueva

**Decano de la Facultad de Humanidades**

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

**Vicerrector de Investigación**

Dra. Teresa Sofía Reategui Marin

**Secretaria General**

## **DEDICATORIA**

Agradezco a Dios por bendecirme  
e iluminar mi camino de Maestra  
para seguir adelante.

Asimismo, agradezco a mi  
familia, a mis hijos, a mi esposo por ser  
el apoyo y el soporte incondicionales  
en cada momento para lograr mis objetivos.

*Edith Marianella*

Agradezco a Dios,  
el Sumo Bien, el Bien Total,  
el Gran Maestro de todos, por bendecirme  
y acompañarme en mi historia personal,  
sobre todo, en los momentos más difíciles.  
Asimismo, a mis Padres Teodoro y Rosario,  
y a mis hermanos por todas las enseñanzas  
y buenos deseos en mi vida profesional.

*Luis Elfer*

## **AGRADECIMIENTO**

Al Rector de la Universidad Católica de Trujillo y a todas las dignas autoridades que la dirigen les expresamos nuestra enorme gratitud por brindarnos un ambiente de aprendizaje enriquecedor y por promover constantemente la búsqueda del conocimiento.

A los maestros y doctores que han contribuido en la formación de nuestra Segunda Especialidad en Gestión Educativa, queremos expresarles nuestro más sincero agradecimiento. Reconocemos que su conocimiento, experiencia y pasión por enseñar han sido fundamentales para nuestro crecimiento académico y profesional.

A los directivos y docentes de la Institución Educativa primaria N° 22494 de Ica por su valiosa colaboración en este proceso de investigación, que, sin duda, ha contribuido al avance del conocimiento en este ámbito.

Un agradecimiento especial a nuestras familias por el valioso apoyo incondicional en el trayecto de nuestras vidas, porque cada enseñanza y cada logro han sido posibles gracias a sus consejos y sus buenos deseos.

*Los autores*

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, Edith Marianella Ramos Carhuayo, con DNI N° 21568769, y Luis Elfer Núñez Saavedra con DNI N° 40842717, egresados del Programa de Estudios de Segunda Especialidad en Gestión Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Facultad de Humanidades, para la elaboración y sustentación del trabajo académico titulado: “Liderazgo directivo y desempeño docente en el aula de la Institución Educativa primaria”, el cual consta de un total de 40 páginas.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de 14%, estándar permitido por el Reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo.

Los autores



Edith Marianella Ramos Carhuayo

DNI N° 21568769



Luis Elfer Núñez Saavedra

DNI N° 40842717

## **LOCALIDAD**

El contexto de la investigación se encuentra ubicada en el Cercado de Ica, a una cuadra de la Plaza de Armas de la misma ciudad, exactamente en la Calle Lima 319. Es un lugar céntrico donde se encuentra rodeada de Instituciones gubernamentales como la Prefectura, la Posta Médica, la Municipalidad e instituciones bancarias. La ciudad de Ica se encuentra en el centro sur del Perú y es la capital del departamento de Ica.

Es una zona con una valiosa riqueza costumbrista y tradiciones que aún se conservan, como la música y las danzas afroperuanas. Se destaca la agricultura extensiva y la agroexportación como las actividades más eficientes del país.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA .....	i
Declaratoria de originalidad .....	ii
Página de autoridades .....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento .....	v
Declaratoria de autenticidad .....	vi
Localidad .....	vii
Índice de contenidos .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	12
1.1 Planteamiento del problema .....	12
1.2 Formulación del problema .....	14
1.3 Formulación de objetivos .....	14
1.3.1 Objetivo general .....	14
1.3.2 Objetivos específicos .....	14
1.4 Justificación de la investigación .....	14
II. MARCO TEORICO .....	16
2.1 Antecedentes de la investigación.....	16
2.2 Bases teórico científicas .....	21
2.2.1 Liderazgo directivo.....	21
2.2.2 Desempeño docente en el aula.....	26
III. MÉTODO DE ESTUDIO.....	29
3.1 Tipo de investigación .....	29
3.2 Método de investigación.....	29
3.3. Técnicas e instrumentos.....	30
3.4 Ética investigativa.....	31
IV. CONCLUSIONES TEÓRICAS .....	32
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	34

## **RESUMEN**

El presente estudio se titula Liderazgo directivo y desempeño docente en el aula de la Institución Educativa primaria, cuyo propósito fue analizar cómo el liderazgo directivo favorece al desempeño docente en el aula. El método utilizado fue descriptivo bibliográfico, por tratarse, de un proceso de revisión y análisis de teorías, conceptos y constructos con el fin de generar un conocimiento sistemático, considerando las publicaciones más notables. Asimismo, se utilizó la técnica de análisis bibliográfico y como instrumento de recolección de la información las fichas bibliográficas y el cuaderno de registro, seleccionando los datos más relevantes. Además, se identificaron 70 fuentes y se seleccionaron 51 orientadas al liderazgo directivo y desempeño docente con una antigüedad de los últimos cinco años. Las conclusiones teóricas, determinaron que, el liderazgo directivo tiene como eje fundamental el dominio de las habilidades directivas como trabajo colaborativo, generando en los maestros un mayor grado de compromiso e identificación con la Institución Educativa, el cual viene a ser un componente esencial para el crecimiento continuo y desarrollo de resultados óptimos en los aprendizajes de los educandos, enfatizado en el proceso de formación continuo de la práctica docente.

Palabras clave: Liderazgo Directivo, Gestión Educativa, Desempeño Docente.

## **ABSTRACT**

The present study is titled Directive leadership and teaching performance in the classroom of the primary Educational Institution, whose purpose was to analyze how directive leadership favors teaching performance in the classroom. The method used was bibliographic descriptive, since it is a process of review and analysis of theories, concepts and constructs in order to generate systematic knowledge, considering the most notable publications. Likewise, the bibliographic analysis technique was used, and bibliographic files and the logbook were used as an instrument for collecting information, selecting the most relevant data. In addition, 70 sources were identified and 51 oriented to managerial leadership and teaching performance with a history of the last five years were selected. The theoretical conclusions determined that directive leadership has as its fundamental axis the mastery of directive skills as collaborative work, generating in teachers a greater degree of commitment and identification with the Educational Institution, which becomes an essential component for the continuous growth and development of optimal results in students' learning, emphasized in the continuous training process of teaching practice.

Keywords: Executive Leadership, Educational Management, Teacher Performance.

## I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1 Planteamiento del problema

Las percepciones del liderazgo por parte de los directores de instituciones educativas de todo el mundo pueden variar según la cultura, los antecedentes y la experiencia personal de cada director en educación (Onetto, 2021). Este tipo de liderazgo se centra en el apoyo y el empoderamiento de los demás, priorizando las necesidades de los estudiantes y profesores por encima de las del líder.

En muchos países europeos, la importancia del liderazgo educativo se enfatiza a través de factores clave que influyen en el comportamiento del líder, tales como: la comunicación, ejecución de decisiones y gestión de cambio (Sánchez, 2018). Estos elementos son fundamentales para un liderazgo efectivo y pueden influir en la percepción de los directores sobre su propio liderazgo y el de otros en su entorno.

Sin embargo, en muchas de las instituciones educativas de Latinoamérica, sobre todo las escuelas de la comunidad andina de naciones, se tiene un enfoque centrado en el liderazgo servidor o en el desarrollo de habilidades clave y esto puede ser percibido como más rígido y controlador, enfocado en mantener el orden y la disciplina, lo que podría diferir de las expectativas de liderazgo en otros contextos o países (Casas, 2019).

El liderazgo directivo es relevante para todas las instituciones educativas porque son los gerentes de las mismas, pues si bien es cierto cumplen un rol decisivo para el funcionamiento de la calidad educativa, logrando el desempeño docente exitoso, de tal forma que se obtengan los aprendizajes esperados en los estudiantes, con el fin de integrarlos en una sociedad compleja con múltiples intereses y expresiones diversas (Hiriyappa, 2017).

En este contexto, la relación entre directivos y docentes en las instituciones educativas brinda servicios filosóficos, teóricos, jurídicos, administrativos y educativos y esto corresponde de manera fundamental en el marco de la buena gestión y desempeño educativo (Castañeda y Castañeda, 2021).

En los últimos años, las habilidades de liderazgo de los directivos y el desempeño docente se han visto afectados en nuestro país por múltiples cambios ocurridos como consecuencia de las políticas educativas encaminadas a mejorar los estándares de aprendizaje de los escolares (Sardon, 2017). En tal sentido, al administrar las acciones institucionales y pedagógicas, se presentan dificultades que generan una crisis por el ineficaz estilo de gestión que toman los directivos en las instituciones educativas a su cargo.

La tarea de garantizar una educación de alta calidad recae en gran medida en la competencia y responsabilidad del director al frente quien debe comprometerse a superar los problemas de gestión, como se evidencia en instituciones donde falta orientación y liderazgo (Ahumada et al., 2019). Además, muchos directores se esfuerzan por brindar capacitación continua a su personal docente, lo que plantea un desafío institucional significativo que necesita atención de máxima prioridad.

En tal sentido, la región Ica no es ajena a esta problemática, pues presenta una brecha entre los directores y docentes a consecuencia del estilo de liderazgo que asumen para lograr los compromisos de gestión, sin tener en cuenta los instrumentos que responden a las demandas educativas regionales (Reyes, 2019). Esto se ve reflejado en el desempeño de los docentes que muchas veces causan beneficios y en otras perjudican y retrasan los objetivos propuestos para lograr la escuela que queremos. Tal es la situación de la Institución Educativa N° 22494 del distrito de Ica, que presenta dificultades entre el desempeño docente y el liderazgo directivo, a causa de que algunos docentes presentan dificultades en lo pedagógico y formativo, esto conlleva a un desorden organizacional evidenciando una gestión desfavorable.

Ante esta realidad se promueve el compromiso y la responsabilidad por parte de las UGELS para fortalecer los desempeños de los directivos y docentes, implementando capacitaciones pedagógicas. Es por ello que se busca que los directivos de las instituciones educativas aprendan a desarrollar habilidades y capacidades en función de las exigencias de este tiempo, para que puedan concordar con el contexto de cada escuela en las diferentes provincias y distritos de este departamento, ya que estas dificultades exponen el rol que desempeñan los directivos en la conducción de las instituciones educativas. Así, pues, en el “Marco de buen desempeño del directivo” se resalta que “un buen liderazgo educativo es un factor determinante de la calidad de la

educación, por lo que se deben seleccionar y formar excelentes directivos” (Minedu, 2014, p.14).

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cómo el liderazgo directivo favorece al desempeño docente en el aula?

## **1.3 Formulación de objetivos**

### **1.3.1 Objetivo general**

Analizar cómo el liderazgo directivo favorece al desempeño docente en el aula.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

Describir cómo la dimensión motivación del liderazgo directivo favorece al desempeño docente en el aula.

Describir cómo dimensión actitud del director del liderazgo directivo favorece en desempeño docente en el aula.

Describir cómo la dimensión delegación de funciones del liderazgo directivo favorece en el desempeño docente en el aula.

Describir cómo la dimensión toma de decisiones del liderazgo directivo favorece en el desempeño docente en el aula.

## **1.4 Justificación de la investigación**

### **1.4.1 Justificación teórica**

Estableciendo sus bases en el Marco del buen desempeño gerencial, este trabajo de investigación tiene como objetivo garantizar una mirada unificada sobre lo que se necesita para tener un liderazgo directivo, por lo cual es crucial proporcionar una definición concisa y explícita de sus deberes y obligaciones de los roles que tienen la mayor influencia en la calidad de la educación mientras se concentra en brindar apoyo, evaluación y orientación a los maestros que luchan por la excelencia en el aprendizaje de los estudiantes.

#### **1.4.2 Justificación social**

Para asegurar el progreso, contamos con el Marco de Buen Desempeño Docente que brinda garantías para modificaciones extensas en el campo de la enseñanza. Esto comprende medios para profesionalizar la enseñanza al mismo tiempo que promueve la importancia del conocimiento pedagógico entre la sociedad.

#### **1.4.3 Justificación práctica**

Esta investigación tiene su fundamento en los resultados obtenidos que aportarán a rediseñar y mejorar los diferentes aspectos del liderazgo directivo y su influencia en el desempeño docente en el aula de la Institución Educativa de primaria N° 22494 del distrito de Ica.

#### **1.4.4 Justificación metodológica**

En la investigación se busca revisar teóricamente las fuentes desde la perspectiva de un diseño de revisión bibliográfica en el cual pretende busca examinar y sintetizar la literatura existente en un campo de estudio, identificar el estado actual del conocimiento, y detectar brechas en la investigación que puedan ser abordadas en futuros estudios.

## II. MARCO TEORICO

### 2.1 Antecedentes de la investigación

#### Internacionales

Ruiz (2020) en su estudio “Competencias de liderazgo directivo para la conformación de equipos de trabajo de alto desempeño en el nivel de Básica Primaria de *Evergreen School*” tuvo como objetivo analizar las competencias directivas que poseen los líderes de básica primaria del Colegio *Evergreen* en la conformación de equipos de alto desempeño, para establecer un plan de mejora que redunde en la calidad educativa de la institución. El enfoque del estudio fue no experimental y cuantitativo, empleando un tipo transversal con alcance descriptivo. Este enfoque permitió al equipo de investigación identificar preguntas de investigación sobre las habilidades de gestión necesarias para desarrollar equipos de alto rendimiento dentro del grupo docente de la escuela. Los datos se recopilaron utilizando una herramienta de medición de la autopercepción diseñada para medir las percepciones de los maestros sobre sus líderes y equipos educativos.

Chasi (2020) en su estudio “Perfil profesional docente de Educación General Básica y el desempeño en el aula” tuvo como objetivo analizar el perfil profesional del docente de Educación Básica. Para lo cual se aplicó instrumentos como entrevistas, encuestas, a directivos y docentes para obtener datos que reflejen las fortalezas y debilidades de cada uno y poder analizar e interpretar los resultados para la formulación de esta propuesta. Al interpretar y analizar los resultados, cumplimos con el objetivo de nuestra investigación. Las inquietudes de la comunidad educativa deben ser atendidas por los docentes que tienen la obligación de innovar en el campo de la educación. Al implementar una aplicación que optimice el trabajo en la gestión, evaluación y administración docente, las políticas pueden mejorar los procesos educativos.

Salinas (2017) en su investigación “Gestión de la evaluación del desempeño docente en aulas virtuales de un proyecto de *blended-learning*” describe las características de un sistema de evaluación de las prácticas docentes desarrolladas en las

aulas virtuales de dos titulaciones bimodales de un centro universitario. A través de un análisis cualitativo y en profundidad de un caso concreto, se describen las cualidades de este sistema y se señalan tanto sus ventajas como sus inconvenientes. Además, se sugieren soluciones viables para ayudar a optimizar los protocolos institucionales empleados en esta práctica.

Gil (2017) en su trabajo “Características del profesorado y desempeño docente en aulas con alumnado de bajo nivel socioeconómico” analiza el profesorado de aulas de Educación Secundaria Obligatoria con alumnos de nivel socioeconómico bajo. Se analizó una población de 1073 docentes para determinar sus características y desempeño docente. El estudio reveló que este grupo de docentes tiene baja satisfacción laboral. Demuestran interés en enfoques de aprendizaje y capacitación individualizados. Para promover el aprendizaje de los estudiantes de nivel socioeconómico bajo, es importante que los maestros se centren en la disciplina y las tareas individualizadas seguidas de un control exhaustivo. Tomar estos pasos conducirá a un mejor rendimiento académico y al éxito. Trabajemos juntos para priorizar estas estrategias en el salón de clases.

## Nacionales

Bedoya (2017) en su indagación “Liderazgo directivo y el desempeño docente en el aula del nivel secundario de la Institución Educativa Pedro Ruiz Gallo del Distrito de Chorrillos, Lima, 2016” gira en torno sobre el impacto del líder directivo hacia la eficacia docente dentro de una institución escolar específica. Este estudio tuvo como objetivo medir la relación entre el liderazgo administrativo y el desempeño educativo a través de un diseño de investigación correlacional que consiste en un diseño correlacional transaccional no experimental y un método hipotético-deductivo. En cuanto a la población de estudio, se seleccionó un grupo de 1.199 individuos. La correlación de Pearson del estudio reveló una notable correlación de 0,796 entre el desempeño docente y el liderazgo gerencial, lo que indica un alto grado de correlación entre estos dos elementos.

Janqui (2020) en su estudio “Estilo de liderazgo directivo y el desempeño docente en Instituciones Educativas del nivel inicial y primaria de la red educativa de Rondocan,

Ugel Paruro, 2018” tuvo como objetivo descubrir la relación entre las técnicas de liderazgo implementadas por los directivos y la calidad de la enseñanza impartida. La investigación en sí podría clasificarse como teórica o sustantiva, con cada variable bajo un escrutinio minucioso y su correlación meticulosamente estudiada. La empresa resultó en argumentos teóricos más fuertes alimentados por la iluminación del conocimiento científico. Este proyecto utilizó un diseño de correlación cruzada. En representación de nuestra muestra primaria hay 25 participantes que consisten en maestros de aula y de gobierno de dos niveles de educación básica regular. Al realizar la investigación se descubrió una notable conexión entre el desempeño docente y un estilo de liderazgo directivo. Esta correlación se confirmó a través de una prueba de chi cuadrado con resultados de (0.0724), lo que indica una alta correlación en las formas de liderazgo gerencial y el ejercicio docente.

Ponce (2018) en su trabajo “Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Veramendi e Hidalgo del Distrito de Mariano Melgar, Arequipa 2017” se realizó un estudio para analizar la conexión del liderazgo directivo y el ejercicio docente. El grupo de muestra incluye al personal docente, subdirectores de departamentos de primaria y secundaria, así como el líder de la institución escolar. Para esta investigación descriptiva correlacional se emplearon dos instrumentos. Se ha determinado que el modelo de liderazgo coercitivo, que se refiere al grado de correlación entre las variables de liderazgo directivo y las variables de ejercicio docente, tiene un nivel de significación cero. El modelo benévolo de liderazgo, en cambio, tiene un estándar de significación de 0,013. En el modelo consultivo el nivel de significación es de 0,030 y para el modelo participativo es de 0,000. Todas estas relaciones son menores que 0.05 y por lo tanto son significativas.

Paredes (2021) en su investigación “Liderazgo del director y desempeño docente en la institución educativa “José Antonio Encinas” Tintaya Marquiri, Espinar Cusco – 2020” tuvo como objetivo principal descifrar el nexo que vincula el liderazgo del director con la impartición de la docencia de esta Institución escolar. Utilizando una orientación cuantitativa, la investigación tuvo un nivel descriptivo correlacional estudiando una población muestral de 15 educadores. Los resultados obtenidos mostraron que existe una fuerte relación entre el liderazgo de los directores y el

desempeño docente en las escuelas. En términos de resultados, un porcentaje significativo de docentes, aproximadamente 70% al 80%, consideró que su director, del José Antonio Encinas, brindó un liderazgo efectivo que perfeccionó el aprendizaje de los escolares. En consecuencia, este instrumento de seguimiento reveló que entre el 60% y el 70% de los educadores se esforzaron al máximo para impartir conocimientos significativos a sus alumnos. Además, la mayoría de los instructores mostraron un nivel aceptado de eficacia durante la instrucción en el aula.

## Locales

Herrera (2017) en su indagación “Estilo de liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa emblemática Santa Ana de la ciudad de Chincha – 2016” expresa que el objetivo fue determinar la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño educativos en las instituciones mencionadas anteriormente. De igual forma, fue un tipo básico de investigación con enfoque correlacional, cuantitativo, y diseño no experimental. La población estuvo conformada por 190 docentes y la muestra estuvo conformada por 127 participantes. Su instrumento de recolección de datos fue el cuestionario y su técnica la encuesta. Además, el método de procesamiento de datos que se utilizó fue la estadística descriptiva e inferencial. El investigador concluyó que hay conexión en las variables de estudio, estilo de liderazgo directivo y desempeño del docente, ya que se encontró el coeficiente de correlación de Pearson de 0.86, lo que indica una relación relevante y directa entre las variables. Finalmente, considerando los resultados obtenidos, se puede observar que la forma de liderazgo adoptado y aplicado por los directores en el curso de la gestión en las Instituciones Educativas está relacionada con el desempeño del docente.

Reyes (2019) en su trabajo “Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de Ica” asumió el propósito de esclarecer la correspondencia entre las cualidades del liderazgo directivo y el desempeño del docente en la Institución “San Luis Gonzaga”, Ica-2018. En lugar de realizar un experimento que altere las variables, el estudio adopta un enfoque no experimental. Se eligió un diseño correlacional descriptivo para calcular las relaciones entre variables. Para la recopilación de datos, se seleccionaron 127 docentes como muestra para el trabajo. Se utilizaron dos formularios

de observación para la compilación de antecedentes, uno para evaluar las habilidades de liderazgo y otro para evaluar el desempeño docente. Este estudio arrojó resultados notables en el factor de correlación Rho-Spearman  $r=0,711$ . Esto quiere decir que existe una relación significativa entre el liderazgo ejecutivo y el desempeño educativo en la Institución Educativa de San Luis Gonzaga en Ica en el año 2018. Dicho de otra manera, el liderazgo gerencial efectivo corresponde a un desempeño docente encomiable y viceversa.

De la Cruz (2020) en su estudio “Liderazgo Pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa de primaria N° 22313, El Arenal - Los Aquijes, provincia de Ica, año 2018” presentó el propósito de evaluar la conexión entre el liderazgo pedagógico y el ejercicio docente de la Institución en estudio N° 22313 de Arenal – Los Aquijes, provincia de Ica, en el año 2018. Realizado como una investigación descriptiva transversal correlacional, participaron 24 trabajadores en el estudio. La investigadora concluyó que los hallazgos indican una correlación definitiva entre el líder pedagógico y el desempeño del docente de calidad dentro de esta institución.

Ormeño (2021) en su estudio “Desempeño docente y calidad educativa en docentes de la institución educativa José Abelardo Quiñones Gonzales de Pisco. Ica, 2021” tuvo como objetivo conocer el impacto de la competencia instructiva en el nivel escolar de los tutores del plantel académico José Abelardo Quiñones Gonzales de Pisco, Ica. La metodología adoptada fue del tipo hipotético-deductivo, encaminada a obtener resultados precisos desde un punto de vista cuantitativo. El diseño del estudio fue de naturaleza transversal, no experimental, correlacional-causal e interpretativo. La muestra fue exhaustiva, englobando a los 50 docentes de la población seleccionada para el estudio. Utilizando cuestionarios como herramienta y encuestas como técnica de compilación de antecedentes, encontramos que la planificación curricular dependía en gran medida del desempeño de los docentes. De hecho, el nivel de significación de este hallazgo fue un impresionante 0,000 menos que 0,05. Los resultados de la prueba pseudo-R<sup>2</sup> revelaron que la calidad de la educación pende en gran disposición del desempeño de los docentes. Específicamente, el coeficiente de Cox y Snell demostró una dependencia porcentual de 0,246 mientras que el coeficiente de Nagelkerke reveló 0,315. En conjunto, estos resultados sugieren que el desempeño docente explica el 24,6% y el 31,5% de la variabilidad educativa.

## **2.2 Bases teórico científicas**

### **2.2.1 Liderazgo directivo**

Según Carnegie (2022), el liderazgo es una competencia buscada en todo tipo de entornos: desde encabezar una organización nacional o internacional hasta dirigir una empresa, liderar un departamento, abogar por una causa social, administrar un partido político, dirigir un salón de clases o coordinar un comité en una organización. Fullan (2002) define el liderazgo directivo como el acto de crear normas, organizar el trabajo y centrarse en los objetivos, lo que puede ser una forma eficaz de mantener a un grupo encaminado. Este estilo requiere una aptitud para dar órdenes apropiadas.

Según Hiriyappa (2017), la esencia del liderazgo implica el arte de conducir una organización desde el estado presente hacia un mejor estado futuro, siendo las personas la fuerza impulsora central detrás del cambio. Mientras tanto, Pertúz (2018) afirma que los gerentes pueden lograr la satisfacción de los beneficiarios y tener un impacto social positivo al liderar de manera efectiva la transformación organizacional a través de la implementación de políticas y estrategias sólidas. Un factor clave para lograr la visión de la organización con resultados sobresalientes es a través de una asignación competente de recursos, alianzas estratégicas y una gestión eficaz de los procesos. Creemos que los gerentes deben establecer una cultura en el lugar de trabajo que combine la eficacia operativa con el crecimiento personal y el desarrollo de sus empleados. Los gerentes que triunfen en esta búsqueda poseerán cualidades de liderazgo que inspirarán una profunda transformación personal dentro de su equipo, fomentando un sentido de realización en su trabajo, relaciones con los clientes y colaboración con sus compañeros.

La integración de los conceptos de Gerencia y Liderazgo es crucial, como lo señala Calero (citado en Janqui, 2020), para evitar ser un jefe formal que puede ser limitante para la organización. En cambio, ser parte del equipo y aplicar técnicas de liderazgo puede promover la productividad y el crecimiento personal y empresarial. Para administrar con eficacia una institución, es necesario poseer características y cualidades de liderazgo. Los estilos de gestión tradicionales se

están volviendo obsoletos, y el director de hoy en día debería ser más una figura guía que un jefe estricto. Para generar mística en toda la organización se necesita un director con mentalidades y actitudes frescas.

Ser un gran gerente requiere más que solo supervisar tareas, requiere un fuerte sentido de liderazgo. Liderar correctamente es tener la capacidad de navegar hábilmente entre individuos y operaciones. El verdadero fundamento del liderazgo es la voluntad de las personas de seguir a otra persona, la persona a cargo, con la esperanza de alcanzar sus propios deseos, aspiraciones y requisitos. La interrelación entre motivación y liderazgo es imprescindible. Los líderes no solo deben reconocer estas motivaciones, sino que también deben poseer el poder de aumentarlas o disminuirlas según el entorno que crean en el lugar de trabajo.

En el ámbito de la guía, a diferencia de simplemente ejercer la autoridad, se encuentra una conexión única con los anhelos y las búsquedas de los guiados. Cuando uno asume este rol, la interacción mutua entre las dos partes genera mayores incentivos y principios, impulsándolos hacia adelante en conjunto. Similar a un catalizador, provoca una revitalización en la conducta y los objetivos éticos de ambas partes involucradas. A medida que la guía inspira confianza y esperanza en sus seguidores, los alienta a sentirse más seguros de sí mismos en su capacidad para luchar por los objetivos compartidos.

El liderazgo directivo es uno de los cuatro estilos de liderazgo que establece objetivos y reglas claros para los miembros del equipo. Este estilo de liderazgo se caracteriza por gerentes que brindan orientación y responsabilizan a sus subordinados por sus acciones. En los últimos años, el liderazgo directivo ha ganado popularidad en las instituciones educativas, ya que ayuda a garantizar que se cumplan los resultados académicos y no académicos de los estudiantes. En este estudio, analizaremos la importancia del liderazgo directivo en las escuelas peruanas y su impacto en el desempeño de los estudiantes.

El liderazgo directivo es un estilo de gestión en el que los líderes brindan expectativas y pautas claras a los miembros de su equipo. Este estilo de liderazgo es fundamental en las instituciones educativas ya que ayuda a establecer un marco que asegure que se cumplan los objetivos de la institución. Según Onetto (2021),

el liderazgo directivo es uno de los cuatro comportamientos de liderazgo que establece objetivos y reglas claramente definidos para los miembros del equipo. Los líderes que usan este estilo de liderazgo entienden que los miembros de su equipo necesitan expectativas claras y encuentran valor en su orientación. El estilo de liderazgo directivo se caracteriza por gerentes que brindan instrucciones detalladas y supervisan de cerca el desempeño de sus subordinados. Este estilo de liderazgo es útil cuando se trata de trabajadores sin experiencia o no calificados que requieren una estrecha supervisión.

En Perú, el liderazgo directivo se ha implementado ampliamente en las escuelas para mejorar los resultados académicos y no académicos de los estudiantes. Según Soldevilla (2018), los líderes escolares han estado utilizando el liderazgo directivo para garantizar que sus subordinados sigan un enfoque estructurado de la enseñanza. Este enfoque ha demostrado ser particularmente útil para optimizar la calidad educativa en el país. El estudio también destaca que el liderazgo directivo ha ayudado a los líderes escolares a crear una cultura de responsabilidad entre sus subordinados. Esta cultura de responsabilidad ha llevado a un aumento en la participación de los estudiantes y ha ayudado a las escuelas a lograr sus objetivos académicos. Además, Alonzo et al. (2023) sugiere que el liderazgo directivo es uno de los estilos de liderazgo más efectivos en las escuelas peruanas.

El estudio encontró que los líderes directivos tienen más probabilidades de fomentar la inclusión y crear un ambiente que promueva el bienestar de los estudiantes. El estudio también destaca que los docentes que trabajan con líderes directivos tenían más probabilidades de tener una actitud positiva hacia su trabajo y estaban más motivados para lograr sus objetivos.

El impacto del liderazgo directivo en el rendimiento de los estudiantes ha sido objeto de investigación en los últimos años. De acuerdo con Orellana (2019), los efectos del liderazgo directivo en el ejercicio docente fueron de carácter contingente. El estudio encontró que el liderazgo directivo tuvo un impacto positivo en el desempeño de los docentes solo cuando se combinó con un liderazgo de apoyo. El liderazgo de apoyo ayudó a crear un ambiente que fomentó la colaboración y ayudó a los maestros a lograr sus objetivos. De manera similar,

Alonzo et al. (2023) sugiere que el liderazgo directivo tiene un impacto significativo en los resultados académicos y no académicos de los estudiantes. El estudio encontró que el liderazgo directivo se correlacionaba positivamente con el interés académico y el bienestar general de los estudiantes. Este estudio también destaca que los líderes directivos tenían más probabilidades de crear un entorno de apoyo que fomentaba el compromiso de los estudiantes y les ayudaba a alcanzar sus objetivos.

A pesar de su eficacia, el liderazgo directivo ha sido criticado por ser demasiado rígido e inflexible. Según De Antoni (2018), la teoría del modelo de contingencia sugiere que los efectos de un estilo de liderazgo no pueden estudiarse sin una atención explícita a la situación dada. Esto significa que el liderazgo directivo puede no ser siempre el estilo de liderazgo más apropiado en todas las situaciones. Además, un estudio reciente realizado por Padilla y Vargas (2023) verificó los efectos de cuatro estilos principales de liderazgo, incluido el liderazgo directivo, y descubrió que no siempre conducía a los resultados deseables. El estudio sugiere que, si bien el liderazgo directivo puede ser efectivo en algunas situaciones, puede no ser apropiado en otras y debe usarse en combinación con otros estilos de liderazgo.

Para garantizar que el liderazgo directivo sea efectivo en las escuelas peruanas, es importante implementarlo de una manera que sea adaptable a los intereses específicos de una escuela. Rosales-Eguía et al. (2022) propone cuatro áreas a través de las cuales las prácticas de liderazgo pueden influir en las escuelas, incluidos los propósitos y objetivos, la estructura y las redes sociales. Esto significa que los líderes escolares deben establecer metas realistas y alcanzables, proporcionar una estructura de apoyo para sus subordinados y fomentar una red social positiva para garantizar que el liderazgo directivo sea efectivo. Además, Alonzo et al. (2023) sugiere que el fortalecimiento efectivo de las prácticas educativas y sociales basadas en evidencia es crucial para el éxito del liderazgo directivo en las escuelas peruanas. Las recomendaciones propuestas incluyen fortalecer el liderazgo escolar proporcionando capacitación relevante a los líderes escolares, crear una cultura de rendición de cuentas y desarrollar canales de comunicación efectivos. Finalmente, Ruíz (2022) propone que los estilos de

liderazgo en las escuelas peruanas deben estar alineados con orientaciones éticas y tipos de integridad. Esto significa que el liderazgo directivo debe implementarse de manera que sea consistente con los principios éticos y promueva la integridad entre los líderes escolares y sus subordinados.

El líder directivo es una cualidad del liderazgo eficaz que se puede implementar en instituciones educativas para mejorar los resultados académicos y no académicos de los estudiantes. En Perú, el liderazgo directivo se ha implementado ampliamente en las escuelas y ha ayudado a crear una cultura de responsabilidad, fomentar la inclusión y mejorar la participación de los estudiantes. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el liderazgo directivo puede no ser siempre el estilo de liderazgo más apropiado en todas las situaciones y debe usarse en combinación con otros estilos de liderazgo (Contreras, 2016). Para que el liderazgo directivo sea efectivo en las escuelas peruanas, es fundamental implementarlo de manera que se adapte a las necesidades específicas de la institución, alinearlos con los principios éticos y de integridad, y brindar una formación pertinente a los líderes escolares.

El liderazgo directivo es de suma importancia para el desempeño docente en el aula y puede tener un impacto significativo en la educación básica, en especial en la I y II etapa (Barba y Delgado, 2021). Este tipo de liderazgo puede estar directamente relacionado con el desempeño docente porque es producto del trabajo del docente. El objetivo de la investigación en esta área es analizar cómo el liderazgo influye en el ejercicio docente de la educación en nuestro país, a lo largo de periodos de tiempo específicos, como, por ejemplo, entre 2014 y 2019. A continuación, se presentan algunas formas en las que el liderazgo directivo favorece al desempeño docente en el aula:

- Estableciendo metas claras y objetivos educativos: Un líder efectivo puede establecer metas y objetivos claros para el personal docente, lo que les permite enfocarse en lograr resultados educativos de alta calidad.
- Proporcionando apoyo y recursos: Los directores que ejercen un liderazgo efectivo aseguran que los docentes cuenten con suficiente apoyo y recursos necesarios para llevar a cabo su labor educativa. Esto puede incluir la capacitación

y el desarrollo profesional, así como la provisión de materiales y herramientas adecuadas.

- Fomentando la comunicación y el trabajo en equipo: Un buen líder promueve la comunicación abierta y el trabajo en equipo entre el personal docente, lo que permite la colaboración y la resolución de problemas en conjunto.
- Reconociendo y valorando el trabajo de los docentes: El liderazgo directivo también puede favorecer el desempeño docente mostrando aprecio y reconocimiento por el trabajo realizado. Esto puede aumentar la motivación y la satisfacción de los docentes, lo que a su vez puede llevar a un mejor desempeño en el aula.
- Implementando un sistema de evaluación y seguimiento: Los líderes efectivos también pueden establecer sistemas de evaluación y seguimiento del desempeño docente. Esto permite identificar áreas de mejora y proporcionar retroalimentación constructiva, lo que puede conducir a mejoras en la enseñanza y el aprendizaje.

### **2.2.2 Desempeño docente en el aula**

La percepción del desempeño docente en las escuelas primarias es un área crítica de investigación y análisis. El sistema educativo en Perú es vasto y diverso, con áreas urbanas y rurales que contribuyen al panorama educativo general. Este ensayo tiene como objetivo comparar y contrastar la percepción del desempeño docente en escuelas primarias de zonas urbanas y rurales del Perú. El ensayo también explorará las diferencias en los recursos de enseñanza y la infraestructura entre estas dos áreas. Comprender estas diferencias puede ayudar a los formuladores de políticas y educadores a desarrollar estrategias para mejorar la educación tanto en áreas urbanas como rurales. El desempeño docente en las escuelas primarias urbanas ha sido ampliamente investigado y estudiado. Según Arnaiz (2019) el aprendizaje basado en problemas es un método eficaz para mejorar el rendimiento académico y el pensamiento crítico. Adicionalmente, también se han analizado los métodos de instrucción utilizados por los docentes en las escuelas urbanas. También se ha encontrado que el estilo disciplinario de

los docentes juega un papel crucial para facilitar un proceso de enseñanza-aprendizaje operativo y significativo (Bustillos et al., 2022).

El desempeño docente en las escuelas primarias rurales es igualmente importante. Sin embargo, los desafíos que enfrentan las escuelas rurales son diferentes a los de las escuelas urbanas. Castillo-Miranda et al. (2017) encontró que medir el conocimiento en materias básicas como matemáticas y lectura es un aspecto crítico del desempeño docente en las escuelas rurales. Liangpeng et al. (2019) descubrió que los métodos de enseñanza participativa, como el modelo BOPPPS (“*Bridge in*, establecimiento de vínculos; *Outcome or objective*, resultado u objetivo; *Pre-assessment*, evaluación previa; *Participatory learning*, aprendizaje participativo; *Post-assessment*, evaluación posterior; *Summary*, resumen”) influyen en gran medida en la competencia comunicativa de los estudiantes de primaria y en el proceso de aprendizaje en general. Además, fomentar relaciones positivas entre maestros y estudiantes y relaciones entre pares es esencial en las escuelas rurales (Bustillos et al, 2022).

Existen diferencias significativas en los recursos de enseñanza y la infraestructura entre las escuelas urbanas y rurales. Molina y Mesa (2018) encontró que la tecnología brinda a los estudiantes de escuelas rurales acceso a recursos de todo el mundo. Por otro lado, MINEDU (2018) encontró que la proporción de alumnos por docente es sustancialmente menor en las escuelas rurales que en las escuelas urbanas o suburbanas. El gasto en salarios de instrucción también es mayor en las escuelas rurales en comparación con las escuelas urbanas. Además, la educación y el transporte escolar difieren en las áreas rurales y urbanas, desde la financiación del gobierno hasta los tiempos de viaje más largos.

La percepción del desempeño docente entre los estudiantes y los padres en las áreas urbanas y rurales juega un papel crucial en la configuración de las políticas educativas. Borja et al. (2021) encontró que los docentes tanto en áreas urbanas como rurales ven el bienestar de los estudiantes como un factor esencial en el rendimiento académico. Por otro lado, Pizarro et al. (2013) encontraron que la cooperación de los papás en la educación de sus hijos cambia con el tiempo y está relacionada con el desarrollo social y académico de los niños. García-Rangel

(2014) encontró que la percepción de los maestros sobre la relación maestro-alumno influyó positivamente en la percepción de los estudiantes sobre la relación y su rendimiento académico general. Estos hallazgos sugieren que la percepción del desempeño docente es multidimensional e involucra múltiples partes interesadas, incluidos maestros, estudiantes y padres.

Mejorar el desempeño docente en las escuelas primarias urbanas y rurales requiere un enfoque integral que aborde los desafíos únicos que enfrentan ambas áreas. El desempeño educativo de los niños rurales es significativamente más bajo que el de los niños urbanos. Por lo tanto, los responsables de las políticas deben desarrollar e implementar programas que mejoren el acercamiento hacia los bienes e infraestructura educativos en las zonas rurales. Escribano (2018) argumenta que el desarrollo y el aprendizaje de los docentes son esenciales para mejorar la calidad de las escuelas. Por lo tanto, los formuladores de políticas también deben centrarse en brindar oportunidades de desarrollo profesional para los docentes tanto en áreas urbanas como rurales. Darling-Hammond et al (2021) sugiere que las prácticas de las escuelas y las aulas deben basarse en el consenso emergente sobre la ciencia del aprendizaje.

En conclusión, la percepción del desempeño docente en las escuelas primarias de las zonas urbanas y rurales del Perú es un problema multifacético que requiere un enfoque integral. La investigación destaca que el desempeño docente en las escuelas urbanas y rurales es diferente debido a las diferencias en recursos e infraestructura. Además, las percepciones de los alumnos y los padres sobre el desempeño docente en ambas áreas son de fundamental importancia en el diseño de medidas de políticas educativas. Para mejorar el desempeño docente en las escuelas primarias tanto urbanas como rurales, los formuladores de políticas deben centrarse en brindar acceso a los recursos educativos, la infraestructura y las oportunidades de desarrollo profesional para los docentes. Finalmente, las prácticas de las escuelas y las aulas deben basarse en el consenso emergente sobre la ciencia del aprendizaje para mejorar el desempeño docente en las escuelas primarias del Perú.

### III. MÉTODO DE ESTUDIO

#### 3.1 Tipo de investigación

Este estudio es descriptivo no experimental. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) en un estudio descriptivo “el investigador selecciona una serie de cuestiones (que, recordemos, denominamos variables) y después recaba información sobre cada una de ellas, para así representar lo que se investiga (describirlo o caracterizarlo)” (p. 108). En consecuencia, este tipo de investigación descriptiva posee como propósito identificar las particularidades y pertenencias de una noción, elemento o hecho en una situación particular. Es decir, sirve para analizar cómo es y cómo se manifiesta un planteamiento y sus variables (componentes).

Además, este estudio es no experimental porque “se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, se trata de estudios en los que no haces variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 174).

#### 3.2 Método de investigación

La investigación histórica, según Monjarás et al. (2019) “representa el análisis y observación de los acontecimientos como resultado de un delimitado crecimiento, desde la perspectiva de cómo se manifiestan los cambios y así se llega a la situación real” (p. 119)

En este sentido, la interpretación y el estudio histórico fortalece el pensamiento de cada época con sus circunstancias sociales y culturales. Según Hurtado (2013) esta “investigación tiene como propósito la búsqueda y generación de conocimiento, de modo tal que ese conocimiento puede tener diferentes grados de elaboración (exploraciones, descripciones, análisis, comparaciones, explicaciones, predicciones, propuestas, transformaciones, verificaciones, evaluaciones)” (p. 19). Efectivamente, esto nos muestra que en las diferentes etapas y contextos de la historia, tanto el colectivo de los individuos en sus diferentes circunstancias socio políticas y culturales, trasladan a la investigación. En efecto, esto ayudó a formular deducciones y buscar un método objetivo en el desarrollo y progreso de la investigación.

### 3.3. Técnicas e instrumentos

Esta indagación académica fue de carácter bibliográfico o no experimental, ya que la recuperación, recopilación y posterior estudio de la información se alcanzó rectamente de fuentes bibliográficas. En opinión de Méndez y Astudillo (2008), refiriéndose a este prototipo de investigación, sostiene que “es un proceso mediante el cual recopilamos conceptos con el propósito de obtener un conocimiento sistematizado. El objetivo es procesar los escritos principales de un tema particular. Este tipo de investigación adquiere diferentes nombres: de gabinete, de biblioteca, documental, bibliográfica, de literatura, secundaria, resumen, etc” (p. 16). Más adelante, los mismos autores sostienen que “la investigación bibliográfica desempeña un papel prioritario en la relación entre el conocimiento y la información, ya que en atención a ella se procesa información para crear conocimiento y transformarlo en nueva información” (p. 16). Por esta razón su diseño se basó en el estudio bibliográfico y la técnica utilizada fue el estudio documental.

De acuerdo con Martínez (2007), el estudio documental se centra esencial y principalmente en la producción de documentales que rutinariamente son producidos por las propias interacciones. Para lograr este objetivo es importante describirlos y presentarlos de forma similar y organizada que facilite la dirección y la recuperación de la información. Para ello es necesario apoyarse en herramientas como las reseñas, las descripciones, diarios, etc. En base a esto, nos apoyamos en herramientas como fichas bibliográficas, resúmenes, textos y recolección de datos. Esto ha facilitado la recuperación de información para los fines de este trabajo (Álvarez-Gayou, 2003).

En conclusión, el uso de diversas fichas que recoge y cita los pensamientos de diferentes autores, que expresan sus opiniones sobre ciertos criterios, con el fin de crear una especie de resumen o memoria guía, con extractos de información relevante, han sido relevantes y fundamentales en la construcción y consolidación de nuestra investigación. En general, estas herramientas condujeron el adecuado desarrollo del trabajo académico.

### **3.4 Ética investigativa**

Para esta investigación académica se tomaron en cuenta de manera primordial la esencia y los fines propios de un estudio científico, lo cual involucra mucho rigor, veracidad informativa y formalidad. Por tales motivos, fue fundamental la ayuda y el soporte de modelos éticos, los cuales contienen, por un lado, que la bibliografía e información recogida ha sido a través de fuentes fidedignas y de gran actualidad; por otro lado, se ha evitado la falsedad de la información o el olvido de las citas bibliográficas en el desarrollo de la investigación académica.

Además, se tuvo en consideración las normas de publicaciones formales y propias de trabajos académicos conseguidos a través de la Universidad Católica de Trujillo. Finalmente, nos acogemos a la auditoría de nuestros jurados, como ejemplo de la capacidad de mejoría, audición, observación y decisión de nuestros maestros, todo esto es para garantizar que nuestra investigación sea revisada y, si es necesario, corregida para futuras contribuciones a la comunidad científica.

#### IV. CONCLUSIONES TEÓRICAS

El líder directivo juega un papel fundamental en el trabajo de un maestro en su salón de clase. La capacidad del director para establecer metas claras, proporcionar apoyo, fomentar la comunicación, reconocer el trabajo de los docentes y establecer sistemas de evaluación y seguimiento puede mejorar significativamente el desempeño de los docentes en la Educación Peruana (Alonzo et al., 2023)

La dimensión de motivación en el liderazgo directivo juega un papel importante en el ejercicio del maestro en su salón de clase. Un líder que logra motivar y comprometer a los docentes en su trabajo, fomenta un ambiente de trabajo más positivo y eficiente, lo cual se traduce en un mejor desempeño en el aula (Barba y Delgado, 2021). La motivación y el compromiso son dos factores clave que influyen en el desempeño de los docentes. Cuando los líderes directivos se enfocan en mantener altos niveles de motivación, los docentes se sienten valorados y apoyados en su labor, lo cual les permite desarrollar al máximo su capacidad y competencia para enseñar (De Antoni, 2018). Además, la consideración individual del líder es un aspecto que tiene efectos directos sobre la satisfacción de los docentes (Padilla y Vargas, 2023). Un líder que presta atención a las necesidades individuales de cada docente y brinda apoyo personalizado, contribuye a crear un ambiente de trabajo en el que los docentes se sienten satisfechos y están dispuestos a dar lo mejor de sí mismos en el aula.

La dimensión actitudinal del director en el liderazgo directivo desempeña un papel fundamental en el desempeño de los docentes en el aula. Esta dimensión se refiere a la manera en que el director se relaciona con los docentes, promoviendo un ambiente de trabajo colaborativo y constructivo (Barba y Delgado, 2021). Para favorecer el desempeño docente en el aula, el director debe desarrollar e implementar un conjunto de prácticas específicas en colaboración con los profesores. Algunas de estas prácticas incluyen la comunicación abierta y efectiva, la promoción de la innovación y la creatividad, y el fomento de la formación y el desarrollo profesional continuo (Orellana, 2019). Es importante que el director adopte un estilo de liderazgo que propicie un mejoramiento del desempeño laboral de los docentes. Esto se logra al permitir la participación activa de los profesores en la toma de decisiones, ofrecer apoyo y orientación, y reconocer y valorar sus esfuerzos y logros. Además, el director debe estar comprometido con la calidad educativa y trabajar para establecer metas y

objetivos claros, basados en los intereses y/o expectativas de los docentes y escolares (Padilla y Vargas, 2023). Esto ayudará a los docentes a comprender mejor su papel y responsabilidades en el aula, lo que, a su vez, mejorará su desempeño.

La dimensión de delegación de funciones del liderazgo directivo tiene un impacto significativo en el trabajo del maestro en el aula. Esta práctica permite a los líderes educativos delegar responsabilidades y tareas a los docentes, lo que favorece su autonomía, compromiso y motivación en el trabajo. Cuando un líder directivo delega funciones a los docentes, les otorga confianza en sus habilidades y capacidades para tomar decisiones y llevar a cabo tareas específicas en el aula (Rosales-Eguía et al., 2022). Esto permite a los docentes desarrollar un mayor sentido de responsabilidad y compromiso con su labor, lo que se traduce en un mejor desempeño en el aula. Además, la delegación de funciones permite a los docentes tener más control sobre su entorno de trabajo, lo cual puede aumentar su satisfacción laboral y, en consecuencia, su desempeño en el aula (Gálvez y Milla, 2018). Al tener más autonomía en sus tareas, los docentes pueden adaptar sus métodos de enseñanza y estrategias educativas de acuerdo con las necesidades de sus estudiantes, lo que resulta en un aprendizaje más eficaz y personalizado.

Un liderazgo directivo que toma decisiones efectivas también puede influir en la motivación y las habilidades de los docentes. Los líderes que toman decisiones basadas en las necesidades y preferencias de los docentes pueden fomentar un ambiente de apoyo, lo que a su vez puede mejorar la moral y el compromiso de los docentes con su trabajo (Vega, 2020). Esto puede resultar en un mejor desempeño en el aula y en la calidad de la enseñanza. La toma de decisiones del liderazgo directivo también puede incluir el establecimiento de objetivos claros y expectativas para los docentes. Al proporcionar una dirección clara y de apoyo en la consecución de estos objetivos, los líderes pueden ayudar a los docentes a centrarse en sus responsabilidades y a mejorar continuamente sus habilidades y conocimientos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahumada, L., Maureira, O., & Castro, S. (2019). *Fortalecer el liderazgo distribuido en escuelas y liceos mediante indagación colaborativa*. Profesorado, Revista de Currículum y formación del profesorado, 23(2), 211–230. <https://doi.org/https://doi.org/10.30827/profesorado.v23i2.9252>
- Alonzo, L., León, K., & Avendaño, C. (2023). *El liderazgo directivo en el proceso educativo*. Horizontes. Revista de investigación en ciencias de la Educación, 7(28), 698–711. <https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i28.548>
- Álvarez-Gayou, J. L. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. Paidós Educador. <https://doi.org/http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/como-hacer-investigacion-cualitativa.pdf>
- Arnaiz, P. (2019). *La educación inclusiva: mejora escolar y retos para el siglo XX*. Universidad de Murcia. <https://doi.org/https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:559207c7-2901-4d6e-82a3-b016d74adaa3/pe-n9-art03-pilar-arnaiz.pdf>
- Barba, L. C., & Delgado, K. (2021). *Gestión escolar y liderazgo del directivo: Aporte para la calidad educativa*. Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0, 25(1), 284–309. <https://doi.org/https://doi.org/10.46498/reduipb.v25i1.1462>
- Bedoya, L. R. (2017). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en el aula del nivel secundario de la Institución Educativa Pedro Ruiz Gallo del Distrito de Chorrillos*. Lima. 2016. Universidad Alas Peruanas. <https://doi.org/https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/2420>
- Borja, G., Martínez, J., Barreno, S., & Haro, O. (2021). *Factores asociados al rendimiento académico: Un estudio de caso*. Revista Educare 23(3). <https://doi.org/http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/375/3752842004/index.html>
- Bustillos, S., Araujo, E., Castro, M., Carpio, F., & Supo, F. (2022). *Aprendizaje cooperativo y significativo en el contexto de la educación virtual*. Horizontes. Revista de

- Investigación en Ciencias de la Educación, 6(26), 2117–2130.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i26.478>
- Carnegie, D. (2022). *Maestría en Liderazgo*. Debolsillo.  
<https://doi.org/https://www.crisol.com.pe/libro-maestria-en-liderazgo-9786073154369>
- Casas, A. (2019). *Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente*. Investigación Valdizana 13(1), 51-60.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.33554/riv.13.1.171>
- Castañeda, L., & Castañeda Núñez, L. (2021). *El liderazgo en la práctica. Las conductas del líder eficaz*. Scribd Audio.  
<https://doi.org/https://es.scribd.com/audiobook/531703443/El-liderazgo-en-la-practica-Las-conductas-del-lider-eficaz>
- Castillo-Miranda, S., Wuilliamson, G., & Hidalgo-Standen, C. (2017). *La evaluación del desempeño docente desde la perspectiva de profesores de educación rural*. Universidad La Sabana. Educación y Educadores, 20(3), 364-381.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.5294/edu.2017.20.3.2>
- Chasi, N. S. (2020). *Perfil profesional docente de Educación General Básica y el desempeño en el aula*. Universidad Técnica de Cotopaxi.  
<https://doi.org/http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/7331>
- Contretras, T. (2016). *Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica*. Propósitos y Representaciones, 4(2), 231–284.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.123>
- Darling-Hammond, L., Schachner, A., & Edgerton, A. (2021). *Reiniciar y reinventar la escuela: El aprendizaje en los tiempos de COVID y más allá*. Learning Policy Institute.  
<https://doi.org/https://web.tuclase.cl/wp-content/uploads/2022/07/Reiniciar-y-reinventar-la-escuela-Linda-Darling-Hammond.pdf>
- De Antoni, C. (2018). *Una revisión de los acuerdos y discrepancias de la teoría de las contingencias y la teoría de la ecología poblacional*. Ciencias Administrativas, (15), 057. <https://doi.org/https://doi.org/10.24215/23143738e057>

- De la Cruz, R. V. (2020). *Liderazgo Pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa de primaria N° 22313, El Arenal - Los Aquijes, provincia de Ica, año 2018*. Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle. <https://doi.org/https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5188>
- Escribano, E. (2018). *El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina*. Revista Educación 42(2), 1-25. <https://doi.org/https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Fullan, M. (2020). *Liderar en una cultura de cambio*. Morata S.L. Madrid. [https://doi.org/https://edmorata.es/wp-content/uploads/2020/12/Fullan.LiderarCulturaCambio\\_prw.pdf](https://doi.org/https://edmorata.es/wp-content/uploads/2020/12/Fullan.LiderarCulturaCambio_prw.pdf)
- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). *Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente*. Propósitos y representaciones, 6(2), 407–452. <https://doi.org/https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- García-Rangel, E., García, A., & Reyes, J. A. (2014). *Relación Maestro alumno y sus implicancias en el aprendizaje*. Universidad Autónoma Indígena de México. Ra Ximhai, 10(5), 279-290. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/461/46132134019.pdf>
- Gil, J. (2017). *Características del profesorado y desempeño docente en aulas con alumnado de bajo nivel socioeconómico*. Universidad de Murcia. Revista de Investigación Educativa, 35(1). <https://doi.org/https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/52388>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas de cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V. México, 387-410.
- Herrera, E. R. (2017). *Estilo de liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana de la ciudad de Chíncha – 2016*. Universidad Nacional de Huancavelica. <https://doi.org/http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1425>

- Hiriyappa, B. (2017). *Desarrollo de las habilidades de liderazgo*. Babelcube. [https://doi.org/https://books.google.com.pe/books?id=MK5dDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://doi.org/https://books.google.com.pe/books?id=MK5dDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Hurtado, J. d. (2014). *Cómo formular objetivos de investigación. Un acercamiento desde la Investigación Hoística* (p.127). Magisterio. NEISA S.A. <https://doi.org/https://es.scribd.com/document/341972669/Como-Formular-Objetivos-de-Investigacion-Un-Acercamiento-Desde-La-Investigacion-Holistica-Jacqueline-Hurtado-de-Barrera>
- Janqui, L. (2020). *Estilo de liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial y primaria de la red educativa de Rondocan, ugel Paruro, 2018*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. <https://doi.org/https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/5308>
- Liangpeng, H., Meiting, L., & Xianwang, C. (2019). *Investigación sobre diseño docente basado en el modo BOPPPS: un estudio de casodel Curso “Principios del Diseño de Comunicación Visual”*. Serie de conferencias IOP Ciencia e ingeniería de materiales, 573(1). <https://doi.org/10.1088/1757-899X/573/1/012054>
- Martínez, M. (2007). *La investigación cualitativa etnográfica en educación. Manual teórico-práctico*. Trillas. <https://doi.org/https://profeinfo.files.wordpress.com/2020/06/investigacion-cualitativa-etnografica-martinez.pdf>
- Méndez, A., & Astudillo, M. (2008). *La investigación en la era de la información. Guía para realizar la bibliografía y fichas de trabajo*. Trillas. <https://doi.org/http://www.economia.unam.mx/academia/inae/pdf/inae1/u115.pdf>
- Ministerio de Educación del Perú. (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo. Directivos construyendo escuela*. MINEDU. <https://doi.org/https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5182>
- Ministerio de Educación del Perú. (2018). *Política de Atención Educativa para la Población de Ámbitos Rurales*. MINEDU. <https://doi.org/https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que->

aprueba-la-politica-de-atencion-educativ-decreto-supremo-n-013-2018-minedu-1723311-1/

- Molina, L., & Mesa, F. (2018). *Las tic en Escuelas Rurales: realidades y proyección para la Integración*. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Praxis & Saber, 9(21), 75-98. <https://doi.org/https://doi.org/10.19053/22160159.v9.n21.2018.8924>
- Monjarás, A., Bazán, A. K., Pacheco-Martínez, Z., Rivera, J., Zamarripa, J., & Cuevas, C. (2019). *Diseño de investigación*. Boletín científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, 8(15), 119-122. <https://doi.org/https://doi.org/10.29057/icsa.v8i15.4908>
- Onetto, F. (2021). *Rol directivo y gestión del cambio. Poder y liderazgo en la micropolítica institucional*. Noveduc. <https://doi.org/https://es.scribd.com/book/527127190/Rol-directivo-y-gestion-del-cambio-Poder-y-liderazgo-en-la-micropolitica-institucional>
- Orellana, K. L. (2019). *El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños*. Revista internacional de estudios en Educación, 19(1), 47-63. <https://doi.org/https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Ormeño, J. A. (2021). *Desempeño docente y calidad educativa en docentes de la institución educativa José Abelardo Quiñones Gonzales de Pisco. Ica, 2021*. Universidad César Vallejo. <https://doi.org/https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67317>
- Padilla, O., & Vargas, J. (2023). *El liderazgo en la gestión del director*. Revista Andina de Educación, 6(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.32719/26312816.2022.6.1.11>
- Paredes, E. (2021). *Liderazgo del director y desempeño docente en la institución educativa "José Antonio Encinas" Tintaya Marquiri, Espinar Cusco - 2020*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <https://doi.org/https://repositorio.unsa.edu.pe/items/d2267559-4d5d-49d5-be97-ac627d77b2ee>
- Pertúz, F. (2018). *Liderazgo transformacional en Empresas Sociales desde la perspectiva Ética de la responsabilidad social empresarial*. Telos 20(2), 377-400. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/993/99356889009/html/>

- Pizarro, P., Santana, A., & Vial, B. (2013). *La participación de la familia y su vinculación en los procesos de aprendizaje de los niños y niñas en contextos escolares*. Universidad Santo Tomás, Bogotá. Revista Diversitas - Perspectivas en Psicología 9(2). <https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/679/67932397003.pdf>
- Ponce, E. J. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Veramendi e Hidalgo del Distrito de Mariano Melgar, Arequipa 2017*. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. <https://doi.org/https://repositorio.unsa.edu.pe/items/ee7ab025-6b64-4689-8ae1-70b9411dee72>
- Reyes, S. L. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de Ica*. Universidad César Vallejo. <https://doi.org/https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38348>
- Rosales-Eguía, M. A., Bullón-Solís, O., & Valero-Palomino, F. R. (2022). *Liderazgo directivo en la educación básica de la región latinoamericana*. Puriq, 4, e325. <https://doi.org/https://doi.org/10.37073/puriq.4.325>
- Ruiz, C. E. (2020). *Competencias de liderazgo directivo para la conformación de equipos de trabajo de alto desempeño en el nivel de Básica Primaria de Evergreen School*. Universidad de La Sabana. <https://doi.org/https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/43177?show=full>
- Ruíz, I. (2022, 19 de marzo). *¿Qué es liderazgo y qué cualidades debe tener un buen líder?* Shopify. <https://doi.org/https://www.shopify.com/es/blog/que-es-liderazgo>
- Salinas, M. I. (2017). *Gestión de la evaluación del desempeño docente en aulas virtuales de un proyecto de blended-learning*. Pontificia Universidad Católica de Argentina. Ciencias, docencia y tecnología. 2017, 28(54). <https://doi.org/https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/6214>
- Sánchez, P. N. (2018). *Evaluación del liderazgo en la gestión escolar*. <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/b1d9f461-e2fb-4976-b964-10b3abb73da0/content>.

- Sardon, D. L. (2017). *Liderazgo transformacional y la gestión escolar en instituciones educativas primarias*. Revista De Investigaciones Altoandinas 19(3), 295–304.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.18271/ria.2017.294>
- Soldevilla, V. R. (2018). *Liderazgo directivo y compromisos de gestión escolar en las Instituciones Educativas de la Red Mariscal Cáceres Huancavelica, 2018*. Universidad César Vallejo, Trujillo.  
<https://doi.org/https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31018>
- Vega, L. V. (2020). *Gestión educativa y su relación con el desempeño docente*. Ciencia y educación, 1(2), 18-28.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202008>

## TRABAJO ACADEMICO

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.une.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.uct.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.utc.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.unheval.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.unsaac.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.unife.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>9</b>	<b>worldwidescience.org</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>