



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

TESIS

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA INCA GARCILASO DE LA VEGA
CUSCO 2023**

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR

Br. MILAGROS SASARI FLORES

ASESOR:

Dr. FEDERICO UBALDO FERNANDEZ SUTTA

ORCID : 0000-0002-3453-6589

CUSCO- PERU

2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, **Asesor** del trabajo de investigación/tesis titulada: Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Inca Garcilaso de la Vega Cusco 2023

Presentado por: Br. Milagros Sasari Flores DNI N° 70309328

presentado por: DNI N°:

Para optar el título profesional/grado académico de Maestro en Educación Mención Gestión de la Educación

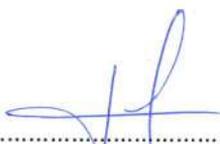
Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 2 veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 10 %.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto** las primeras páginas del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 28 de Mayo de 2025



Firma

Post firma Federico Ubado Fernandez Sutta

Nro. de DNI 23943609

ORCID del Asesor 0000-0002-3453-6589

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: oid: 27259:461486448 ✓

MILAGROS SASARI FLORES

LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INCA GARCILASO DE LA VEGA CU...

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:461486448

101 Páginas

Fecha de entrega

22 may 2025, 3:58 p.m. GMT-5

19.614 Palabras

Fecha de descarga

28 may 2025, 11:51 a.m. GMT-5

111.463 Caracteres

Nombre de archivo

tesis final- milagros Sasari.docx

Tamaño de archivo

2.2 MB

10% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Cited Text
- Small Matches (less than 10 words)

Exclusions

- 49 Excluded Sources
- 7 Excluded Matches

Top Sources

- 1%  Internet sources
- 2%  Publications
- 10%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO

INFORME DE LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES A TESIS

Dra. NELLY AYDE CAVERO TORRE, Directora General de la Escuela de Posgrado, nos dirigimos a usted en condición de integrantes del jurado evaluador de la tesis intitulada **LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INCA GARCILASO DE LA VEGA CUSCO 2023** de la **Br. MILAGROS SASARI FLORES**. Hacemos de su conocimiento que el (la) sustentante ha cumplido con el levantamiento de las observaciones realizadas por el Jurado el día **TRECE DE MAYO DE 2024**.

Es todo cuanto informamos a usted fin de que se prosiga con los trámites para el otorgamiento del grado académico de **MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**.

Cusco, 26 de Mayo del 2025

DR. MAXWELL SAMUEL RADO CUCHILLS
Primer Replicante

DRA. BERNARDINA VILLA QUISPE
Segundo Replicante

DR. JORGE ALBERTO SOLIS QUISPE
Primer Dictaminante

MGT. FERNANDO DIAZ ANCCO
Segundo Dictaminante

DEDICATORIA

Con singular aprecio, dedico este modesto trabajo:

A Dios todopoderoso por la sabiduría, fortaleza y todas las bendiciones que me ha dado en este largo caminar de mi vida hasta hoy, por haber permitido lograr mis objetivos a lo largo de este proceso de posgrado.

Con inmenso amor a mi amada madre, Elena, a mi querido hermano Ronald y mi amada hija Michelle Alejandra, quienes han sido la base esencial en la formación de mi vida profesional y diaria, por brindarme alegría constante y ser el origen de mi inspiración y estímulo para superarme día a día tanto en lo personal como en lo profesional.

Milagros Sasari Flores.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por bendecirme, acompañarme en el transcurso de esta carrera profesional, por darme fuerza en momentos difíciles, por ayudarme a poder seguir adelante y darme la valentía para superar cada uno de los desafíos.

A mi segunda casa de estudios, alma mater Universidad Nacional De San Antonio Abad Del Cusco.

Mi gratitud a cada uno de los docentes, que formaron parte de mi vida universitaria y me compartieron todos sus conocimientos, por esas experiencias de aprendizaje en la dinámica de posgrado.

Mi más sincero agradecimiento, a mi docente y asesor Dr. Federico Ubaldo Fernandez Sutta por su invaluable apoyo, por su amistad, paciencia y confianza en mi trabajo de investigación.

Debo agradecer de manera especial a mi madre y mi familia, por ser mis principales motivadores.

Milagros Sasari Flores.

PRESENTACIÓN

Señor Director de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Señores miembros del jurado evaluador:

En cumplimiento de las disposiciones establecidas en el Reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, tengo el honor de presentar a vuestra consideración la tesis titulada: **“LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INCA GARCILASO DE LA VEGA, CUSCO – 2023”**, como parte de los requisitos exigidos para optar el grado académico de Maestro en Gestión de la Educación.

La presente investigación ha sido desarrollada con el compromiso de aportar conocimientos relevantes para el mejoramiento de la gestión educativa y la calidad del desempeño docente, considerando su impacto en el sistema educativo local y regional. Confío en que los resultados obtenidos, así como el análisis realizado, puedan contribuir al desarrollo de futuras investigaciones y al fortalecimiento de la práctica educativa en nuestra realidad institucional.

Agradezco de antemano su atención, revisión y valoración académica.

Atentamente.

Bach. Milagros Sasari Flores

INTRODUCCIÓN

El liderazgo Directivo se define como la capacidad del director para ejercer influencia sobre el personal, logrando alcanzar consensos y movilizarlos hacia el logro de la visión institucional, siendo este considerado como un factor determinante en la calidad de la educación MINEDU (2014) mientras que el Desempeño Docente se entiende como las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia a través de su manera de ejecutar las tareas encomendadas MINEDU (2012).

La relación entre el liderazgo del director y el desempeño docente, está dada en el sentido de que, que el líder, garantiza que el servicio que brinden los docentes, responda a las necesidades, expectativa y demandas de los estudiantes, y es quien genera las condiciones de trabajo adecuadas y el docente es quien planifica, ejecuta y evalúa los aprendizajes de los estudiantes.

En nuestro país, la reforma educativa se ha orientado primordialmente en otorgar y promover el derecho a la educación de calidad. Es así que, la Ley 28044 “Ley General de la Educación” expresa que una educación de calidad es el máximo grado de formación educativa que toda institución debe seguir para alcanzar los logros y mejores resultados en enseñanza de los escolares.

Las instituciones educativas requieren de un liderazgo directivo asertivo que realice un proceso continuo de evaluación en el desempeño docente, considerando cuatro dimensiones que son: Gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica, y estilos, aplicados al desempeño profesional docente.

En este contexto, el presente trabajo de investigación cuenta con los siguientes capítulos:

Se plantea como problema general de investigación: ¿En qué medida el liderazgo directivo se relaciona con el desempeño docente de la Institución Educativa emblemática Inca Garcilaso de la Vega? Asimismo, se plantea como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes? ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes? ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y la gestión de la escuela articulada a la comunidad? ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad e identidad?

El presente trabajo busca analizar y construir un conjunto de conocimientos con respecto al liderazgo directivo y al desempeño docente, considerando los aspectos de capacidad de gestión, relaciones humanas, comunicación, motivación, entre otros; con el propósito de mejorar la realidad actual de la institución.

Así también, la investigación servirá para que a partir de los resultados otros investigadores puedan seguir profundizado en este tema. Por otro lado, el objetivo general de la investigación es analizar y determinar la relación del liderazgo directivo con el desempeño docente de la Institución Educativa emblemática Inca Garcilaso de la Vega. Los objetivos específicos son:

Identificar la relación entre el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en Institución Educativa emblemática Inca Garcilaso de la Vega 2023. Identificar la relación entre liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa emblemática Inca Garcilaso de la Vega 2023. Identificar la relación entre liderazgo directivo y la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa emblemática Inca Garcilaso de la Vega 2023. Identificar relación entre liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad e identidad en la Institución Educativa emblemática Inca Garcilaso de la Vega 2023.

Asimismo, la hipótesis general se plantea considerando los siguientes aspectos:

Existe relación significativa y directa entre liderazgo directivo y el desempeño docente de la Institución Educativa emblemática Inca Garcilaso de la Vega Cusco 2023. En este sentido, se formulan las siguientes hipótesis específicas alternas: Existe relación significativa y directa entre el liderazgo directivo y preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa emblemática Inca Garcilaso de la Vega Cusco 2023. Existe relación significativa y directa entre liderazgo directivo y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en Institución Educativa emblemática Inca Garcilaso de la Vega Cusco 2023. Existe relación significativa y directa entre liderazgo directivo y gestión de la escuela articulada a la comunidad en Institución Educativa emblemática Inca Garcilaso de la Vega Cusco 2023. Existe relación significativa y directa entre liderazgo directivo y desarrollo de la profesionalidad e identidad en la Institución Educativa emblemática Inca Garcilaso de la Vega Cusco 2023.

En el trabajo se desarrollará en la metodología: ámbito de estudio, unidad de análisis, población, muestra, técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.

En cuanto a los Resultados y discusión: desarrollo de los resultados correlacionales, así como la discusión de estos con otros estudios. Terminando con las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

RESUMEN

El núcleo principal del trabajo investigativo Liderazgo directivo y Desempeño docente, consistió en identificar la relación entre el liderazgo directivo y el rendimiento de los docentes. de la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega Cusco 2023. Por lo cual se optó por una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo básico y de nivel descriptivo correlacional, en una muestra de 120 docentes, elegidos a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia. Los resultados encontrados indicaron que el 61,7% de docentes indicaron niveles muy bajos de liderazgo directivo, en lo relacionado al desempeño docente, el 50% de los profesores puntuaron en el nivel intermedio, a nivel inferencial se observó una conexión importante entre el liderazgo de la dirección y la actuación de los profesores, relación que es positiva y de una intensidad moderada ($p=0,000$; $Rho=0,451$), en conclusión el liderazgo directivo cuando es percibido y desarrollado de manera adecuada permite a su vez un buen desempeño docente.

Palabras clave: liderazgo, organización, profesionalidad, correlación.

ABSTRACT

The main objective of the research was to determine the relationship of managerial leadership with the teaching performance of the I.E. Garcilaso Cusco 2023. Therefore, a quantitative approach methodology was chosen, of a basic type and a descriptive correlational level, in a sample of 120 teachers, chosen through a non-probabilistic sampling for convenience. The results found indicated that 61.7% of teachers indicated very low levels of managerial leadership, in relation to teaching performance, 50% of teachers scored at the intermediate level, at an inferential level a significant relationship was observed between leadership managerial and teacher performance, a relationship that is positive and of moderate intensity ($p=0.000$; $Rho=0.451$), in conclusion, when managerial leadership is perceived and developed adequately, it in turn allows good teacher performance.

Keywords: leadership, organization, professionalism, correlation.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
PRESENTACIÓN	iv
INTRODUCCIÓN.....	v
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
ÍNDICE DE CONTENIDOS	x
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
ÍNDICE DE FIGURAS	xiv
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Situación problemática	1
1.2. Formulación del problema.....	6
a. Problema general	6
b. Problemas específicos.....	6
1.3. Justificación de la investigación	7
1.4. Objetivos de la investigación	9
a. Objetivo general.....	9
b. Objetivos específicos	9
II. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	10
2.1. Bases Teóricas	10
2.1.1 Liderazgo directivo	10

2.1.1.1. Gestión Institucional	10
2.1.1.2 Gestión Administrativa	12
2.1.1.3. Gestión académica:	12
2.1.1.4. Gestión Pedagógica.....	13
2.1.1.5. Estilos.....	14
2.1.2 Desempeño Docente	15
2.1.2.1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes:	15
2.1.2.2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes:	16
2.1.2.3. Gestión de la escuela articulada a la comunidad	17
2.1.2.4. Desarrollo de la profesionalidad e identidad	18
2.2. Marco Conceptual.....	19
2.3. Antecedentes Empíricos de la Investigación	21
2.3.1. Antecedentes Internacionales.....	21
2.3.2. Antecedentes Nacionales	23
2.3.3. Antecedentes Locales.....	24
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	27
3.1. Hipótesis.....	27
a. Hipótesis General	27
b. Hipótesis Específicas	27
3.2. Identificación de variables e indicadores.....	28
3.3. Operacionalización de las variables:.....	29
IV. METODOLOGÍA.....	32
4.1. Ámbito de Estudio.....	32
4.2. Tipo y Nivel de Investigación	33

4.3. Unidad de Análisis	34
4.4. Población de Estudio.....	34
4.5. Tamaño de Muestra	34
4.6. Técnicas de Selección de Muestra	35
4.7. Técnicas de Recolección de Información	35
4.8. Técnicas de Análisis e Interpretación de la Información	36
4.9. Técnicas para Demostrar las Hipótesis Planteadas	36
V. RESULTADOS	37
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	57
CONCLUSIONES	59
RECOMENDACIONES	60
BIBLIOGRAFÍA	62
ANEXOS	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Niveles del Liderazgo Directivo	37
Tabla 2 Niveles de la Gestión Institucional	38
Tabla 3 Niveles de la Gestión Administrativa	40
Tabla 4 Niveles de Gestión Pedagógica	41
Tabla 5 Niveles de Estilos	43
Tabla 6 Niveles de Desempeño Docente	44
Tabla 7 Niveles de la Preparación de Aprendizajes de Estudiantes	44
Tabla 8 Niveles de la Enseñanza del Aprendizaje de los Estudiantes	47
Tabla 9 Niveles de la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad	48
Tabla 10 Niveles del Desarrollo Profesional e Identidad	49
Tabla 11 Prueba de Normalidad	51
Tabla 12 Prueba de Rho de Spearman: Hipótesis General	52
Tabla 13 Prueba de Rho de Spearman: Primera Hipótesis Específica	52
Tabla 14 Prueba de Rho de Spearman: Segunda Hipótesis Específica	54
Tabla 15 Prueba de Rho de Spearman: Tercera Hipótesis Específica	55
Tabla 16 Prueba de Rho de Spearman: Cuarta Hipótesis Específica	56

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Niveles del Liderazgo Directivo	37
Figura 2 Niveles de la Gestión Institucional	39
Figura 3 Niveles de la Gestión Administrativa	40
Figura 4 Niveles de Gestión Pedagógica	42
Figura 5 Niveles de Estilos	43
Figura 6 Niveles del Desempeño Docente	44
Figura 7 Niveles de la Preparación de Aprendizajes de Estudiantes	46
Figura 8 Niveles de la Enseñanza del Aprendizaje de los Estudiantes	47
Figura 9 Niveles de la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad	48
Figura 10 Niveles del Desarrollo Profesional e Identidad	50

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación problemática

En muchas instituciones educativas, se ha observado que el rendimiento del docente y la excelencia educativa pueden estar influenciados significativamente de la manera en que los directivos ejercen su liderazgo. Un liderazgo directivo inadecuado o poco efectivo puede conducir a falta de motivación, descontento laboral y desvinculación por parte de los docentes. Esto puede afectar negativamente su compromiso con la institución, el clima de trabajo y, en última instancia, el desempeño y la asimilación de conocimientos de los estudiantes.

Por otro lado, un liderazgo directivo efectivo puede generar un ambiente propicio para el crecimiento profesional de los docentes, fomentar su motivación y satisfacción laboral, y promover una cultura de mejora continua en la enseñanza. Sin embargo, identificar las prácticas de liderazgo específicas que tienen un impacto positivo o negativo en el desempeño docente puede ser un desafío.

A nivel Internacional, se han detectado ciertos patrones de resultados basados en la problemática mencionada. Por ejemplo, la tasa de deserción debido a diversas razones como cambio de carrera, campus o universidad, problemas económicos, familiares, personales y diferentes intereses, así como medidas académicas. Ordóñez et, (2020) Vivimos en una época en la que el cambio desempeña un papel fundamental, lo que ha llevado a que las instituciones educativas se enfrenten a desafíos que antes no se habían experimentado. Por lo tanto, es crucial contar con directores que sean capaces de adaptarse a estos cambios y asumir el liderazgo con responsabilidad.

En este marco, el liderazgo dentro de una institución educativa juega un papel esencial, ya que el director es la figura que se encuentra al frente y lidera el proceso de evaluación. Lamentablemente, la gran mayoría de los directivos no posee la formación necesaria para ejercer un liderazgo efectivo y para incentivar motivacionalmente a los docentes, y también pueden enfrentar dificultades en la capacidad organizativa. Por tanto, se hace imprescindible potenciar la habilidad para dirigir en los directivos para lograr una verdadera transformación en la cultura de las instituciones escolares.

En este sentido, existen numerosos desafíos por abordar con los docentes universitarios, comenzando por la Dirección y su liderazgo, quienes pueden desempeñar un papel crucial para fomentar la motivación que los estudiantes deben tener internamente. Sin embargo, en la realidad, esta situación dista mucho de lo que se experimenta en sus clases. Mucho trabajo debe realizarse para mejorar esta situación y lograr una mayor motivación e involucramiento de los estudiantes en el proceso educativo. (Gutiérrez, 2012)

En Perú las instituciones educativas también comparten el ámbito de las organizaciones y se ven influenciadas por el liderazgo de sus directivos. Son estos directivos quienes planifican y llevan a cabo la gestión de la institución, permitiendo así trasladar los conocimientos y experiencias adquiridas en el ámbito de las organizaciones empresariales. (Zarate, 2011).

A lo largo del último siglo, la mayoría de las instituciones han experimentado cambios significativos, sin embargo, la escuela como entidad ha conservado su estructura tradicional, constituyéndose como un ámbito social en el que se han efectuado escasas transformaciones. Otro aspecto problemático es la escasa consecución de los resultados de aprendizaje en nuestro país, así como en evaluaciones a nivel nacional como internacional. Esto se debe a un desfase estructural en el diseño institucional de la escuela entre lo que entendemos como educación y las necesidades educativas del siglo XXI. (MINEDU, 2014).

El papel del director o directora es esencial en la coordinación y guía de los procesos relacionados con aspectos pedagógicos, institucionales, administrativos y comunitarios de la institución educativa (IE). Por esta razón, se le considera como el protagonista central en la gestión escolar, que abarca el conjunto de estrategias de liderazgo y procesos administrativos destinados a fomentar el crecimiento completo de los alumnos y asegurar el acceso y la culminación exitosa de su trayectoria educativa, de acuerdo con los "Lineamientos para la Gestión Escolar de Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica." (MINEDU , 2021).

En la práctica, se puede observar que, en la actualidad, los líderes escolares enfrentan una carga excesiva en las labores administrativas, lo cual podría estar afectando su capacidad para cumplir con otras funciones. Según la Encuesta Nacional a Directivos (ENDI) 2018, el 71.3% de los directivos de instituciones públicas de enseñanza básica reporta sentir una sobrecarga administrativa en su establecimiento. Esto podría explicarse por diversos factores, como la falta de personal administrativo suficiente y una regulación excesiva, entre otros. (MINEDU, 2018)

Las demandas administrativas por parte de la UGEL inciden en la percepción sobre la carga administrativa; no obstante, se encontraron opiniones diferenciadas entre directoras/es. Así, para un grupo, las demandas de la UGEL son percibidas como cumplimientos a exigencias burocráticas, mientras que, para el otro grupo, contribuyen al cumplimiento de sus metas. Sobre esta última percepción, se identificó que pertenece a directoras y directores ratificados en su cargo mediante la evaluación de desempeño. (MINEDU, 2021).

La figura del director dentro del sistema educativo es esencial, ya que si no cumple su función de líder directivo acertadamente sus acciones pueden tener consecuencias negativas en una institución educativa, las cuales pueden conllevar a un desinterés y poca identificación de

los miembros de la comunidad educativa en realizar un trabajo de calidad, falta de representación en la comunidad y en un caso extremo hasta la repitencia y deserción escolar.

A nivel local, la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega, así como algunas otras instituciones del Cusco enfrentan desafíos para establecer plenamente el trabajo en equipo y el liderazgo directivo. Aunque los directivos muestran cierto grado de liderazgo, todavía falta consolidar por completo su influencia en dichas instituciones. Además, los docentes continúan aferrándose a la idea de trabajar de forma individual, considerándola como la única estrategia válida.

Uribe (2007, p. 149) escribe que “así como el rol de los profesores es clave en los procesos de aprendizajes, el rol de los directivos es igualmente clave en crear las condiciones institucionales que promueva la eficacia de la organización escolar”. Se reconoce que es necesaria la actitud positiva y la voluntad de los profesores para producir y mantener el cambio en el centro escolar, pero no es suficiente. Entonces, “se requiere de personas que escuchen a los docentes, que les muestren las nuevas posibilidades que el cambio ofrece, que se hagan cargo de sus reclamos, que atiendan y que transformen ese ánimo en resolución, en esperanza” Tales personas son los llamados líderes y entre ellos tienen que contarse los directores de las instituciones educativas.

La implementación del trabajo colaborativo avanza gradualmente, lo que indica la necesidad de fortalecer este aspecto debido a las claras debilidades actuales. Algunas instituciones aún encuentran resistencia por parte de los docentes, mientras que, en otros casos, la introducción del trabajo en equipo está teniendo lugar de manera lenta y progresiva.

El presente estudio fue desarrollado en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega Cusco, cuenta con 120 docentes y un equipo directivo conformado por 8

miembros. Fue creado el 24 de Agosto de 1949, está ubicado en la Avenida de la Cultura S/N Cusco.

Se hace mención directa a los docentes de la institución educativa ya que son la parte operativa de dicho sistema educativo, siendo ellos quienes son el nexo entre las políticas de la escuela que son impartidas por el director y los estudiantes que reciben la acción docente. Guiar el trabajo docente y apoyarlo en la mejora de sus desempeños es una de las funciones principales del director institucional y la colaboración de los subdirectores y esto lo logrará manteniendo un óptimo liderazgo directivo, cabe señalar que la institución educativa Garcilaso en el nivel Primaria, hay una gran cantidad de niños matriculados por aula, es así que se cuenta entre 8 y 10 secciones por grado. Es así que la presente investigación recoge las consideraciones conceptuales y normativas anteriormente citadas, por su relevancia en la mejora de la calidad de los servicios educativos y el conocimiento directivo. Por el lado del liderazgo directivo, se trata de definir y caracterizar los estilos predominantes, puntualizando aquel que tenga relación directa con una adecuada interrelación entre los actores educativos; por su parte, en cuanto al desempeño docente, se utilizará el instrumento aprobado por juicio de expertos, que está relacionado con el Desempeño Docente y en base a los resultados proponer aportes que sean útiles y aplicables en dicho contexto.

Hay una exigencia de la sociedad peruana con respecto a la constatación de la eficacia y eficiencia de la calidad educativa, tanto en los procesos como en los resultados y su impacto. No es inane reiterar que las instituciones educativas vienen operando sin alcanzar la apreciada calidad, debido entre otros factores al desempeño docente y el liderazgo de no pocos directores que se desvían de los fines que su cargo amerita y deterioran el clima institucional. Existen directivos carentes de capacidad para priorizar una adecuada gestión pedagógica e institucional, mientras que otros tampoco evidencian disposición al cambio para mejorar el servicio educativo.

1.2. Formulación del problema

a. Problema general

¿En qué medida el liderazgo directivo se relaciona con el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso Cusco 2023?

b. Problemas específicos

1. ¿Determinar cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso Cusco 2023?
2. ¿Determinar cuál es la relación entre liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso Cusco 2023?
3. ¿Determinar cuál es la relación entre liderazgo directivo y la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso Cusco 2023?
4. ¿Determinar cuál es la relación entre liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad e identidad en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso Cusco 2023?

1.3. Justificación de la investigación

El liderazgo directivo en las instituciones educativas es un factor clave que influye de manera decisiva en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y, por ende, en el desarrollo integral de los estudiantes. En este contexto, el director de la institución asume un rol central como líder pedagógico y gestor del cambio, responsable no solo de la administración, sino también de la creación de un ambiente escolar propicio para el crecimiento profesional de los docentes y el aprendizaje significativo de los estudiantes.

El desafío que enfrenta el director es complejo, pues requiere poseer y desarrollar habilidades tanto técnicas como sociales y emocionales, que le permitan orientar, motivar y acompañar a su equipo docente en el cumplimiento de sus funciones. Su liderazgo debe ser capaz de generar un clima organizacional positivo, caracterizado por la cooperación, la innovación y el compromiso colectivo hacia la mejora continua. Esto implica que sus acciones y decisiones repercutan favorablemente en la motivación, satisfacción y desempeño profesional de los docentes, quienes son agentes directos del proceso educativo.

Diversos estudios han demostrado que el estilo de liderazgo adoptado por los directores impacta significativamente en el desempeño docente y en los resultados académicos de los estudiantes. Por ejemplo, investigaciones realizadas por Hallinger y Heck (1998) evidencian que un liderazgo transformacional y participativo contribuye a fortalecer la capacidad profesional de los docentes, estimulando la autoeficacia, la colaboración y el desarrollo profesional continuo. Por el contrario, estilos autoritarios o desconectados de las necesidades del personal educativo tienden a generar desmotivación, desorganización y bajo rendimiento.

Esta investigación se justifica en la necesidad de identificar el estilo predominante de liderazgo directivo en la institución educativa Inca Garcilaso de la Vega y evaluar su relación

con el desempeño docente, con el fin de diagnosticar las condiciones actuales y proponer estrategias de mejora que permitan potenciar ambos aspectos. Al conocer cómo se ejerce el liderazgo y cómo este influye en la práctica docente, será posible diseñar planes de intervención orientados a fortalecer las competencias del equipo directivo y fomentar un entorno de trabajo colaborativo y de alto desempeño.

Además, la investigación aporta al campo educativo una comprensión más profunda sobre la dinámica interna de las escuelas y los factores que condicionan el éxito o fracaso de las políticas y programas de mejora educativa. Entender la relación entre liderazgo y desempeño docente es crucial para generar cambios efectivos que trasciendan la gestión administrativa y se centren en el desarrollo profesional, la innovación pedagógica y la satisfacción laboral.

Los beneficiarios directos de este estudio son múltiples: los estudiantes, quienes recibirán una educación de mayor calidad; los docentes, quienes contarán con un liderazgo que promueva su crecimiento y bienestar; el personal directivo, que dispondrá de información y herramientas para optimizar su gestión; y las familias, que podrán confiar en un sistema educativo más eficiente y comprometido con el aprendizaje de sus hijos. Asimismo, otras instituciones educativas podrán utilizar los hallazgos como referencia para evaluar y mejorar sus propias prácticas de liderazgo y desempeño.

Finalmente, la trascendencia social y académica de esta investigación radica en su contribución a la construcción de un sistema educativo más inclusivo, equitativo y de calidad, capaz de responder a las demandas contemporáneas y de formar ciudadanos competentes y comprometidos. En un mundo globalizado y en constante cambio, el fortalecimiento del liderazgo directivo y el desempeño docente se posicionan como pilares fundamentales para el desarrollo sostenible y la transformación educativa.

1.4. Objetivos de la investigación

a. Objetivo general

Determinar la relación del liderazgo directivo con el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso Cusco 2023.

b. Objetivos específicos

1. Identificar la relación entre el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso Cusco 2023.
2. Identificar la relación entre liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso Cusco 2023.
3. Identificar la relación entre liderazgo directivo y la gestión de la escuela articulada a la comunidad en Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso Cusco 2023.
4. Identificar relación entre liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad e identidad en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso Cusco 2023.

II. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1.Bases Teóricas

2.1.1 Liderazgo directivo

Este estilo de liderazgo se caracteriza por ser asumido por una persona que toma el rol de proporcionar información y dirección a los empleados. De esta manera, estos conocen exactamente qué tareas realizar y cómo llevarlas a cabo en su día a día. En este tipo de liderazgo, el líder guía a los empleados a través de su autoridad y proporciona indicaciones claras, sencillas, contundentes y directas, lo que facilita la guía y dirección de los empleados de manera efectiva. (Varela, 2018)

El liderazgo ejercido por los directivos se sitúa en segundo lugar en cuanto a su impacto en el desempeño escolar de los estudiantes. En este contexto, el papel del directivo como líder pedagógico es de vital importancia para alcanzar los objetivos educativos en el contexto de la reforma educativa. (MINEDU, 2020).

2.1.1.1. Gestión Institucional

La gestión es una actividad profesional que busca establecer objetivos y medios para su cumplimiento, así como organizar sistemas, elaborar estrategias de desarrollo y llevar a cabo la gestión del personal. Lo fundamental en la gestión es la acción en todas sus formas, manifestaciones de intención o expresiones de interés que puedan influir en una situación específica (Rementería, 2008)

El Área de Gestión Institucional tiene la responsabilidad de realizar la planificación, organización, gestión y evaluación de diversos aspectos asociados con el desarrollo de proyectos, planes estratégicos y presupuestos de la Unidad de Gestión Educativa Local. Además, se ocupa de temas de gestión, fortalecimiento institucional, estadísticas y racionalización.

Una gestión institucional eficiente requiere de elementos específicos de administración, los cuales conforman las dimensiones esenciales a tener en cuenta en la rutina diaria de la institución educativa. Entre estos, se deben considerar los siguientes: (Elera, 2010).

La gestión institucional se enfoca en llevar a cabo los procedimientos necesarios para poner en marcha un programa educativo. Por otro lado, la gestión académica adquiere importancia al buscar llevar a la práctica los fundamentos teóricos del modelo educativo, traduciéndolos en acciones concretas que impulsan el desarrollo de las actividades educativas (Iniciarte, Marcano, & Reyes, 2009).

El primer y crucial paso es establecer de manera precisa la misión y visión, ya que son el punto de referencia hacia el cual se orientan los objetivos y acciones en la administración de la institución. Sin una definición clara de estos dos elementos, todo lo demás quedará en incertidumbre. Son como el horizonte que guía el rumbo de la gestión institucional.

La definición clara de la misión y la visión es el cimiento sobre el cual se sustentan todos los demás aspectos. Estos dos elementos actúan como el horizonte que guía los objetivos y acciones de la gestión institucional. Sin una comprensión sólida de ellos, el rumbo de la institución se vuelve incierto.

Es imprescindible establecer un plan estratégico institucional para asegurar que la gestión se concrete exitosamente, llevando las ideas a la práctica. Es de suma importancia trazar de manera clara los pasos que se deben seguir para alcanzar el objetivo final representado por la misión y la visión de la entidad.

Finalmente, el aspecto más evidente de la gestión institucional es la ejecución. Los caminos trazados deben recorrerse a través de acciones concretas que contribuyan directamente al logro de los objetivos establecidos. (Alvarado, 2023).

2.1.1.2 Gestión Administrativa

Una serie de tareas y actividades coordinadas engloba la gestión administrativa que tienen como objetivo aprovechar de manera eficiente los recursos de una empresa. Todo esto se realiza con el propósito de lograr las metas fijadas y conseguir los mejores resultados alcanzables. (Quiroa, 2020).

La gestión administrativa es una disciplina estrechamente vinculada con la administración empresarial. Se centra en la organización, control y dirección del negocio o proyecto en su conjunto. Asimismo, implica la planificación de todos los recursos disponibles, como los humanos, financieros, tecnológicos y materiales. (ESNECA, 2021).

El accionar educativo implica competencias donde se amalgamen conceptos, vivencias, experiencias, aptitudes, conocimientos sobre el quehacer educativo, de esta manera este directivo debe: Manejar el currículo de la institución educativa de acuerdo al nivel que se desarrolla y la emitida por el Ministerio de Educación. Estar en constante evaluación de los recursos materiales empleados en el proceso de desarrollo del quehacer educativo a fin de determinar cuáles son los más apropiados para el quehacer educativo. (Bonilla, 2016).

2.1.1.3. Gestión académica:

Riffo, (2019) El rol educativo implica la integración de competencias que combinan conceptos, vivencias, experiencias, habilidades y conocimientos relacionados con la labor educativa. Por lo tanto, el director debe:

- Gestionar el currículo de la institución educativa, siguiendo las directrices establecidas tanto a nivel institucional como por el Ministerio de Educación.
- Realizar una evaluación continua de los materiales educativos utilizados en el proceso educativo, con el fin de determinar cuáles son los más adecuados para el incremento de las labores pedagógicas.
- Coordinar la estructura organizativa del plantel, lo que implica la dirección, el consejo educativo y otros órganos. También debe manejar al personal, teniendo en cuenta sus diferencias individuales.
- Familiarizarse con las regulaciones y estatutos que dictan el equipamiento de la institución educativa.
- Administrar los recursos financieros de manera gerencial, asegurándose de su uso eficiente y efectivo.

2.1.1.4. Gestión Pedagógica

Según Espinel (2022), la gestión pedagógica se convierte en una herramienta efectiva para que el trabajo en equipo y el proyecto educativo de la escuela sean los principales destinatarios de la práctica didáctica en el aula y de la capacitación permanente del profesorado.

El papel del directivo en la gestión pedagógica es fundamental para la formación estudiantil, enfocándose en lograr aprendizajes que fomenten el crecimiento personal, social y profesional de los estudiantes, mediante el fomento de habilidades y competencias pertinentes. En consecuencia, el directivo utilizará los recursos necesarios para lograr este objetivo educativo. (Siliceo, 2007)

La gestión educativa tiene como objetivo responder a las necesidades reales y ser un impulsor interno de las actividades educativas. Los actores educativos principales son el recurso más valioso, ya que unen esfuerzos teniendo en cuenta aspectos relevantes que afectan la práctica diaria, el contexto y las situaciones clave que enfrentan.

La práctica docente está estrechamente relacionada con la gestión, siendo esencial para el triunfo de la institución. Esto implica considerar la conexión esencial entre el liderazgo del director y el apoyo de la comunidad educativa, padres, familia, estudiantes y la comunidad en general, donde la institución está ubicada. (López, 2017).

2.1.1.5. Estilos

El liderazgo no es uniforme en todos los individuos. Cada líder posee su propia personalidad y experiencia, lo que influye en su estilo único de liderazgo. Este estilo puede cambiar y desarrollarse con el tiempo, lo que significa que aquel líder que es en el presente puede ser diferente del líder que aspira ser en el futuro. (Asana, 2021).

Dentro de una organización, el liderazgo empresarial puede estar determinado, en algunas ocasiones, por el cargo ocupado en la misma. Por ejemplo, aquellos que ocupan puestos directivos o de mayor responsabilidad asumen funciones de dirección, motivación y supervisión de los empleados o subordinados. (Universidad Nacional de Ingeniería, 2023)

El liderazgo puede ser entendido de diversas formas, y en las organizaciones se han atribuido diferentes significados según su enfoque, específicamente tres:

- Liderazgo como atributo de la posición dentro de la organización.
- Liderazgo como rasgo, en relación a las características personales del individuo.

- Liderazgo como conducta, relacionado con la manera en que la persona actúa y se comporta.

2.1.2 Desempeño Docente

Dentro del ámbito de la educación, el proceso de adquirir conocimientos ocupa un lugar central para la comprensión y consecución de una educación eficaz. Para desarrollar un proceso de aprendizaje adecuado, es fundamental abordar algunas preguntas clave: ¿cuál es la mejor forma en la que nuestro cerebro aprende?, ¿cuál es el enfoque óptimo para aprender?, y ¿cómo podemos conceptualizar un aprendizaje de calidad que tenga un impacto duradero en el ser humano? (Bunk, 1994).

Para evaluar el rendimiento de los docentes, es necesario establecer criterios y modalidades definidas en el marco legal. Con base a la Ley General de Educación (Ley Nro. 28044), la Ley de Reforma Magisterial (Ley Nro. 29944) y el Proyecto Educativo Nacional al 2021. Se ha prestado especial atención al objetivo estratégico 3, que busca contar con maestros bien preparados que ejerzan la docencia de manera profesional. (MINEDU, 2021).

2.1.2.1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes:

Gálvez y Milla, (2018) Por tanto, resulta crucial que los docentes en la escuela dominen los mecanismos cognitivos, incluyendo la absorción de información, la observación diferenciada y la interacción entre el todo y sus componentes. Asimismo, deben abordar las metodologías de enseñanza, factores como el estímulo motivacional, la revisión de saberes anteriores, la disonancia cognitiva, el proceso de valoración y la aplicación de aprendizajes.

2.1.2.1.1. El juicio pedagógico:

implica contar con criterios diversos, interdisciplinarios y transculturales para identificar y comprender las variadas formas de adquirir conocimientos. Esto incluye apreciar las necesidades y capacidades de cada estudiante y establecer la respuesta alternativa más adecuada en cada situación.

2.1.2.1.2. El liderazgo motivacional

Es la habilidad de estimular el entusiasmo por el aprendizaje en grupos de individuos de distintas edades, expectativas y rasgos. Además, implica fomentar la confianza en las habilidades de los estudiantes para adquirir las capacidades necesarias, independientemente de los obstáculos y en todo ambiente socioeconómico y cultural.

2.1.2.1.3. La vinculación

Se refiere a establecer conexiones personales con los estudiantes, especialmente con su dimensión subjetiva, y crear lazos significativos con ellos. (MINEDU, 2014).

2.1.2.2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes:

Están estrechamente vinculados el aprendizaje y la enseñanza, estos forman parte de un proceso complejo. Definir qué es aprender y qué es enseñar, así como la relación entre ambos conceptos, no tiene una respuesta única, sino que depende de las perspectivas teóricas de aprendizaje que se utilicen, como el Conductismo, Cognitivismo, Constructivismo y Sociocultural. Además, la educación se desarrolla en consonancia con la visión del mundo y la

vida de cada época, considerando los fundamentos filosóficos, sociales, económicos y políticos de cada periodo histórico. (Clavijo, 2020).

Según Marqués (2001), el acto didáctico se describe a la acción del profesor para facilitar el proceso de adquirir conocimientos de los estudiantes. Es una actuación que se basa principalmente en la comunicación.

- El docente diseña actividades específicas para los estudiantes, las cuales se ejecutan mediante una estrategia didáctica definida con el fin de alcanzar ciertos objetivos educativos. Estos objetivos se evalúan al concluir, con el fin de evaluar el grado de aprendizaje logrado. Las responsabilidades que debe asumir el educador en el procedimiento de enseñanza-aprendizaje se enfocan en asistir a los alumnos en su capacidad, conocimiento y deseo de aprender, proporcionando orientación, estímulo y recursos didácticos.
- Los alumnos, a través de su interacción con los materiales educativos disponibles y los recursos planificados, buscan lograr ciertos aprendizajes con el apoyo y la guía del profesor.
- Las metas educativas que tanto el profesor como los estudiantes buscan alcanzar y los temas que se abordarán.

2.1.2.3. Gestión de la escuela articulada a la comunidad

Implica involucrarse en la dirección escolar desde una perspectiva democrática para dar forma al proceso de aprendizaje. En este enfoque, el intercambio eficiente de información con todos los miembros de la colectividad educativa es de suma importancia, al igual que la contribución en la creación, aplicación y evaluación de la efectividad del Proyecto Educativo Institucional (PEI). Además, se busca contribuir a establecer un ambiente institucional favorable para el desarrollo educativo. El objetivo consiste en promover una participación activa con

enfoque colaborativo, democrático y crítico en la administración de la institución educativa, aportando de esta manera a la creación y perfeccionamiento continuo del Proyecto Educativo. (Grupo Gear, 2022). Entre sus características se encuentran:

- Participación activa, adoptando una actitud democrática, crítica y colaborativa, en la administración de la escuela, aportando al desarrollo y perfeccionamiento constante del Proyecto Educativo Institucional, facilitando así la generación de instrucción de alta calidad.
- Crea vínculos de respeto, colaboración y responsabilidad compartida con las familias, la comunidad y otras entidades del Estado y la sociedad civil; valora sus conocimientos y recursos en los procesos educativos y rinde informes sobre los resultados. (EPP, 2023).

La relación entre la escuela y la comunidad puede entenderse como un intercambio entre la institución educativa y su entorno. La institución cobra significado en relación con el medio social en el que opera, el cual puede facilitar u obstaculizar su funcionamiento diario. La escuela se ve constantemente influenciada por su contexto: las demandas de los padres, el apoyo de grupos o instituciones locales, y los conflictos, entre otros aspectos.

El contexto está en constante cambio, lo que afecta las condiciones generales de desempeño y las exigencias que enfrenta la institución. Por ende, la escuela debe adaptarse y modificar sus métodos y acciones para seguir siendo relevante y vigente. Enfrentar estos desafíos es una tarea diaria para la escuela. (FEDIAP, 2003).

2.1.2.4. Desarrollo de la profesionalidad e identidad

El rendimiento de un docente es un proceso sistemático que conlleva recopilar datos fiables y confiables para evaluar y valorar los resultados educativos que se logran en los

estudiantes. Este análisis comprende las capacidades pedagógicas del maestro, sus emociones, volumen de trabajo y el tipo de interacciones con estudiantes, padres, directivos, compañeros de trabajo y miembros de la comunidad.

La definición de profesionalidad se manifiesta en cómo cada docente ha desarrollado una relación recíproca con la sociedad y ha interpretado el entorno de sus alumnos como un proceso formalizado bajo circunstancias sociales y políticas particulares. Esto conlleva a que los docentes realicen su labor con un alto compromiso, aplicando sus conocimientos de la mejor manera posible. (López de Maturana, 2003).

La comprensión que tiene cada docente de su profesión es esencial en su práctica, puesto que esto determina su capacidad para aprovechar al máximo el potencial de cada educando en un ambiente social, cultural y político específico. Esto implica despertar la conciencia crítica de los estudiantes, incluso al dejar de lado los enfoques y estructuras convencionales propios de los sistemas educativos establecidos. (Henckell, 2021).

Guzmán (2017) Actualmente los docentes necesitan demostrar determinadas características relacionadas con el ejercicio de su carrera que compatibilicen con las funciones inherentes a la naturaleza de la profesión docente, considerando los avances tecnológicos actuales y los factores externos relacionados con el entorno para lograr mejores desempeños profesionales, este proceso es continuo, fluctuante, personal y social.

2.2. Marco Conceptual

Aprendizaje: Una modificación en la actitud o habilidades de los individuos que puede mantenerse y no se debe únicamente al proceso natural de crecimiento. (Gagné, 1965).

Comunidad: Conjunto de la población que habita en la misma localidad en la que está ubicada la escuela. (INET, 2003).

Desempeño: Conductas o actitudes perceptibles en los trabajadores que son significativas para alcanzar las metas de la organización. (Chiavenato I. , 2000)

Enseñanza: Es una práctica, que constituye el decir y el hacer del docente quien se enfrenta permanentemente a situaciones inéditas. (Rodríguez, Domínguez, & Piancazzo, 2015).

Evaluación:

Una reflexión crítica sobre todos los momentos y factores que intervienen en el proceso didáctico a fin de determinar cuáles pueden ser, están siendo o han sido, los resultados del mismo. (Rosales, 1990).

Gestión académica: Representa un enfoque innovador donde los principios básicos de administración y gestión se adaptan al ámbito particular de la educación. (Correa, 2016).

Habilidad: Estructura lógica del pensamiento que permite asimilar, conservar, utilizar y exponer los conocimientos. Se forma y desarrolla a través de la ejercitación de las acciones mentales y se convierte en modo de actuación que da solución a tareas teóricas y prácticas. (Álvarez de Zayas, 1999).

Liderazgo: El liderazgo es el segundo elemento más influyente dentro de la escuela, después de la enseñanza en el aula, que más aporta al logro de aprendizajes en los estudiantes. (Leithwood, 2005).

Liderazgo autoritario: Su liderazgo se fundamenta en el autoritarismo, donde el líder toma las decisiones y los miembros las llevan a cabo. (Zuzama, 2014).

Métodos de enseñanza: Los métodos de enseñanza son los modos de actuación, ordenados e interrelacionados de los profesores y alumnos, para facilitar que estos

últimos asimilen el contenido de enseñanza. En general, son diversos y se utilizan de forma combinada. (Rossell, 2009).

Planeación de clase: La planificación asegura que el profesor pueda dirigir el proceso de enseñanza-aprendizaje de manera científica. Esta actividad de planificación es creativa; cuanto más se planifique el proceso educativo, mayor confianza se tendrá en su desarrollo y en la consecución de los objetivos establecidos. (Zilberstein & Silvestre, 2001).

Recursos Humanos: Función o área encargada de definir, planificar, organizar y administrar las tareas y activos que tienen relación con los colaboradores de una organización. (Montoya, 2000).

2.3. Antecedentes Empíricos de la Investigación

2.3.1. Antecedentes Internacionales

Toledo, (2020) en su análisis denominado: “Liderazgo Directivo y Desempeño Docente” cuyo propósito principal es desarrollar un marco teórico fundamentado en el liderazgo directivo y el rendimiento de los docentes. El planteamiento metodológico se centró en una investigación descriptiva y correlacional, utilizando un enfoque transversal no experimental para llevar a cabo el estudio la muestra se dividió por variables quedando así 5 docentes del personal de control de académico de estudios para la variable liderazgo y 10 estudiantes de la Universidad Mayor de San Simón para la variable desempeño docente. Las resoluciones indican que el tipo de liderazgo en la administración del director que prevalece es el democrático, caracterizado por un trato respetuoso y cordial con su equipo, la actitud participativa que promueve un ambiente similar, y una clara intención de fortalecer las relaciones interpersonales, respecto a la variable

'liderazgo' examinada en el estudio, la categoría definida como 'líder autócrata' representa un 40% según las respuestas de los examinados, señalando que esta forma de liderazgo es notable en la institución.

Méndez, (2020) en su tesis titulada: “Liderazgo Directivo en el Desempeño Docente de la Educación Básica Regular en los años 2014 al 2019.”. Su meta es examinar la repercusión del liderazgo directivo en la eficacia de la enseñanza, cuya metodología empleada ha sido revisión sistemática de artículos científicos, La investigación se clasificó como básica y utilizó un diseño no experimental, descriptivo, transversal, con un enfoque cuantitativo. La población de estudio incluyó 79 artículos científicos publicados en revistas indexadas durante los últimos 6 años tanto en español como en inglés, de los cuales se seleccionaron 26 para conformar la muestra representativa El autor señala que, de los 79 artículos inicialmente revisados, se seleccionaron 26, representando el 32.9% de la muestra total, conforme a los criterios de selección establecidos. Se descartaron artículos por diversas razones: un 5.1% por ser anteriores al año 2014, un 11.4% por ser tesis doctorales únicamente disponibles en repositorios, un 24.1% por usar metodologías no pertinentes, un 20.1% debido a la incongruencia en las variables estudiadas y un 6.3% por estar escritos en idiomas no considerados. En los resultados el autor destaca que, según la revisión sistemática de artículos científicos escogidos, hay una conexión directa y considerable entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, siendo significativa en un 69.2% y en gran medida en un 30.8%. Esto indica que un desempeño efectivo de los directivos impacta de manera positiva en la labor de los docentes, repercutiendo favorablemente en el éxito de aprendizaje de los estudiantes.

2.3.2. Antecedentes Nacionales

Villalba, (2020) en su estudio que lleva por título: “Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Nivel primaria Distrito de la Yarada Los palos” el cual el propósito principal de esta investigación es establecer la conexión existente entre el liderazgo directivo y el rendimiento de los docentes en las Instituciones de Educación Primaria del distrito de La Yarada Los Palos, en Tacna, durante el año 2019. Para ello, se empleó una metodología de investigación correlacional, enfocada en describir las asociaciones entre las variables, sin intentar determinar una causalidad. El diseño utilizado fue no experimental, permitiendo la observación de los fenómenos en su entorno natural sin manipulación. El grupo de estudio incluyó a directores y profesores de nivel primario de los centros educativos del Distrito de la Yarada Los Palos. De acuerdo con los resultados, se observa que la mayoría de los directores adoptan una forma de liderazgo equilibrado o mediador, lo cual implica una participación de escasa relevancia dentro de sus respectivas instituciones educativas. Este estilo se caracteriza por limitar sus acciones a las capacidades demostradas por su equipo, sin exigir un esfuerzo adicional. Además, se destaca que el desempeño del personal no es considerado de gran importancia, dado que no se establece una prioridad clara entre enfocarse en la tarea o en las personas. En sus resultados el autor señala que el liderazgo directivo prepondera siendo Equilibrado o Mediador, en los centros de educación de nivel Primaria del distrito La Yarada Los Palos en Tacna, en el año 2019.

Elengay, (2022) en su tesis titulada: “Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas de la Red Nuevo Belén 2021 Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas de la Red Nuevo Belén 2021.” La razón principal de la estudio fue establecer el vínculo existente entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes en las instituciones educativas de la Red de Nuevo Belén, situadas en el distrito de Imaza.. La

indagación fue de tipo descriptivo correlacional, la investigación se llevó a cabo con 76 docentes de la red educativa de Nuevo Belén, abarcando los niveles de inicial, primaria y secundaria. Se aplicaron dos instrumentos de medición, uno enfocado en el liderazgo directivo y otro en el desempeño docente. Las conclusiones obtenidas fueron las siguientes: en el ámbito institucional, un 25% de los participantes mostró un alto nivel de liderazgo, mientras que un 38% presentó un nivel bajo; en cuanto al desempeño docente, un 46% se calificó como bueno y un 25% como deficiente. Respecto al ámbito administrativo, el 40.8% exhibió un nivel bajo de liderazgo administrativo y el 45% un desempeño docente deficiente. Finalmente, en el ámbito pedagógico y de liderazgo, el 42.1% mostró un nivel de liderazgo pedagógico bajo y el 23.7% un desempeño docente deficiente. En sus conclusiones El autor indica que, para alcanzar el objetivo principal de establecer la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, se utilizó la prueba Chi-cuadrado en el software SPSS. El resultado de esta prueba arrojó un valor estadístico de 35.473 con un valor de probabilidad “p” de 0,000, que es inferior al nivel de significancia de 0.05. Por lo tanto, se optó por rechazar la hipótesis nula (Ho). De esta manera, se concluye con un 95% de una relación relevante entre el liderazgo directivo y el desempeño docente.

2.3.3. Antecedentes Locales

Berrios, (2022) en su tesis titulada: “Liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en Instituciones Educativas Jec de Canas-Cusco 2021”. El objetivo principal de este estudio es identificar la relación entre el liderazgo de los directores y el rendimiento de los docentes en las instituciones educativas JEC de la Provincia de Canas, Región Cusco. La metodología empleada para esta investigación ha sido cuantitativa con tipo de investigación descriptiva y diseño no experimental, el cual se empleó una población

constituida por 92 docentes del nivel secundario que constituyen 45 el total de la población pedagógica de los centros educativos de Jornada Escolar Completa como son: “Independencia Americana” y “Hampatura” del distrito de Yanaoca; “Señor de exaltación” del distrito de Quehue; “Fernando Túpac Amaru” y “Libertador Túpac Amaru” del Distrito de Tungasuca correspondientes a la provincia de Canas, Región Cusco. A los cuales les fue aplicado un cuestionario. Las soluciones de la presente investigación arrojan que la apreciación de los docentes de las diferentes instituciones que tienen sobre el liderazgo institucional en la provincia de Canas, región Cusco, determinaron que la mayoría de directores se encuentran en proceso o ha logrado alcanzar el liderazgo directivo a nivel de la provincia de Canas y sólo un pequeño grupo de docentes considera que no existe algún tipo de liderazgo o se encuentra en inicio de alcanzar el liderazgo. En resumen, se estableció una relación positiva entre el liderazgo directivo y la efectividad docente en las Instituciones Educativas JEC de Canas - Cusco 2021, tras la implementación y análisis de las herramientas utilizadas para la recolección de información en este estudio, verificando así la asociación entre las variables de liderazgo directivo y rendimiento docente, por lo cual se aprueba la hipótesis alterna presentado en este trabajo de investigación (r de Pearson = 0.318). según la tabla 16 que mide la correlación entre ambas variables.

Ronco, (2018) en su tesis titulada “Liderazgo directivo y Desempeño Docente en el nivel secundario de la Institución Educativa San Luis Gonzaga del distrito de Ancahuasi- Anta, Cusco 2017”. El enfoque principal es identificar la relación directa entre el liderazgo de la dirección y la calidad de enseñanza de educación secundaria de la institución educativa San Luis Gonzaga, ubicada en el distrito de Ancahuasi - Anta- Cusco, durante el año 2017. El método aplicado fue cuantitativo, hipotético deductivo con nivel de investigación Descriptivo Correlacional y tipo de Investigación básico descriptivo, como técnica se aplicó la encuesta a una población que

estuvo constituida por 30 docentes sin exclusión y al conjunto directivo. En consecuencia, se puede determinar que hay una conexión perceptible entre la variable Independiente (Liderazgo directivo) y la variable dependiente (desempeño docente). En sus conclusiones el autor indica que la hipótesis general no se verifica ya que no existe una correlación lineal entre el liderazgo directivo, basado en el modelo de Rensis Likert, y la actuación docente de la institución educativa “San Luis Gonzaga” de Ancahuasi Anta Cusco a nivel secundario en el año 2017.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

a. Hipótesis General

Existe relación significativa y directa entre liderazgo directivo y el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega Cusco 2023.

b. Hipótesis Específicas

1. Existe relación significativa y directa entre el liderazgo directivo y preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega Cusco 2023.
2. Existe relación significativa y directa entre liderazgo directivo y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega Cusco 2023.
3. Existe relación significativa y directa entre liderazgo directivo y gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega Cusco 2023.
4. Existe relación significativa y directa entre liderazgo directivo y desarrollo de la profesionalidad e identidad en la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega Cusco 2023.

3.2. Identificación de variables e indicadores

Variable 1: Liderazgo directivo

Dimensiones:

- Gestión institucional.
- Gestión administrativa.
- Gestión pedagógica.
- Estilos.

Variable 2: Desempeño Docente

Dimensiones:

- Preparación orientada al aprendizaje de los alumnos.
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
- Gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- Desarrollo de la profesionalidad e identidad.

3.3.Operacionalización de las variables:

Variable 1	Definición	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
LIDERAZGO DIRECTIVO	<p style="text-align: center;">Definición conceptual</p> <p>Se refiere a un proceso en constante evolución que se impulsa mediante una visión centrada en la influencia, el poder personal y la credibilidad para generar cambios y fomentar la aceptación tanto de los docentes como de su entorno. (Chiavenato I. , Administración, teoría, proceso y práctica, 2004)</p> <p style="text-align: center;">Definición operacional:</p> <p>El liderazgo directivo se caracteriza y se mide teniendo en cuenta sus múltiples aspectos, que incluyen: la administración institucional, la gestión administrativa, la gestión pedagógica y las diversas formas de liderazgo. Estas dimensiones se observan y se evalúan por medio de una encuesta como herramienta para recopilar datos durante el proceso de investigación.</p>	Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión académica • Infraestructura • Comunicación y relaciones externas • Calidad y mejora continua 	<p>Ordinal: Nunca; (1) Casi nunca; (2) A veces (3) Casi siempre; (4) Siempre (5)</p> <p>Equivalencias: -Muy malo -Malo -Regular -Bueno -Excelente</p>
		Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Recursos humanos • Financiera 	
		Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisa que el docente planee la clase • Orienta al docente sobre los métodos de enseñanza • Se aplica una evaluación • Organiza talleres o capacitaciones dirigidos al personal docente 	
		Estilos		

			<ul style="list-style-type: none"> • Autoritario • Participativo • Delega • Visionario • Democrático 	
--	--	--	---	--

Variable 2	Definición	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
DESEMPEÑO DOCENTE	<p>Definición conceptual</p> <p>Es aquel que juega un papel clave en la transformación, utilizando estrategias pedagógicas durante el proceso de enseñanza a las futuras generaciones. Los alumnos deben adquirir y fortalecer sus habilidades y capacidades esenciales para alcanzar el éxito académico. (Villareal, 2019).</p> <p>Definición operacional:</p> <p>Su definición y evaluación del desempeño docente va considerando sus diversas</p>	<p>Preparación orientada al aprendizaje de los alumnos.</p> <p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Gestión de la escuela articulada a la comunidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dominio de contenido • Habilidades pedagógicas • Evaluación y retroalimentación • Diseño de actividades y materiales 	<p>Ordinal:</p> <p>Inicio (1)</p> <p>Proceso (2)</p> <p>Logro previsto (3)</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Fomento de la participación • Mantener un buen ambiente en el aula • Fomento de pensamiento crítico • Evaluación formativa • Uso de tecnología educativa 			

	<p>dimensiones que abarcan: capacitación para el aprendizaje estudiantil, instrucción orientada al aprendizaje de los alumnos, administración escolar vinculada con la comunidad, y fomento de la profesionalidad e identidad. Estas dimensiones se observan y se evalúan por medio de un cuestionario como herramienta para recopilar datos durante la fase de investigación.</p>	<p>Desarrollo de la profesionalidad e identidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vinculación con la realidad local • Participación de la comunidad • Proyectos y actividades • Responsabilidad social 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Formación continua • Ética y valores profesionales • Identificación con la profesión • Autoconocimiento y reflexión 	

IV. METODOLOGÍA

4.1. Ámbito de Estudio

La investigación se desarrolló en la institución educativa Inca Garcilaso de la Vega, encontrándose en el distrito de Cusco, se localiza en el departamento de Cusco.

Figura 1.

Ubicación geográfica de la I.E.E. inca Garcilaso de la Vega Cusco.



Fuente: Google Maps.

Delimitación política: El distrito de Cusco se encuentra en la provincia y departamento de Cusco. Ubicándose de manera geográfica al este de la cordillera oriental de los andes y se ubica a 2 kilómetros del centro histórico de la ciudad del Cusco. Se encuentra a 3220 m.s.n.m. los límites del distrito de Cusco son los siguientes:

Limita por el Norte con la provincia de Urubamba, la provincia de Calca y la provincia de Anta, por el Este con el distrito de San Sebastián, por el Sur con el distrito de Wánchaq, el distrito de Santiago.

El distrito del Cuzco es uno de los ocho distritos que conforman la provincia del Cuzco, ubicada en el departamento del Cuzco en el Sur del Perú.

Delimitación geográfica: El territorio de este distrito se extiende en 116,22 kilómetros cuadrados y tiene una altitud de 3 339 metros sobre el nivel del mar. En el distrito se extiende la ciudad del Cuzco comprendiendo también territorios de los distritos de Wánchaq, Santiago y San Sebastián con las siguientes coordenadas : 13°31'34"S 71°58'17"O.

4.2. Tipo y Nivel de Investigación

Tipo

El estudio realizado es de naturaleza básica, enfocado en la adquisición sistemática de nuevos conocimientos, con el propósito exclusivo de ampliar la comprensión sobre una realidad específica. (Alvarez, 2020)

Vara (2015) hace mención que “las investigaciones básicas, son orientadas en la resolución de problemas y conocer su contribución con el objeto de incrementar las áreas del conocimiento científico.

Nivel

El nivel de la investigación es descriptivo-correlacional ya que se busca hallar explicaciones mediante el estudio de relaciones entre variables sin que exista manipulación de las mismas. (Osada, 2021)

4.3. Unidad de Análisis

El tema central de este análisis incluye a los directivos y profesores de la Institución Educativa Inca Garcilaso de la Vega,. En otras palabras, tanto los directivos como los docentes de esta institución serán objeto de estudio y análisis en el marco de la investigación.

4.4. Población de Estudio

En la actualidad, la institución cuenta con 120 docentes y con 8 directivos ocupando cargos de dirección y liderazgo. Arias (2012) Describe a la población como un grupo limitado o ilimitado de individuos que comparten características específicas, a quienes se aplicarán los resultados del estudio. Dicha población está determinada por la naturaleza del problema investigado y los propósitos del estudio.

Institución educativa	# de Docentes	Total
Inca Garcilaso de la Vega	128 docentes y directivos	128 docentes y directivos

Población total: 128

4.5. Tamaño de Muestra

Se escogió un grupo de 120 profesores como muestra el enfoque de selección de muestra no probabilística basada en la conveniencia.

4.6. Técnicas de Selección de Muestra

No probabilístico, intencionada o por conveniencia, El muestreo por conveniencia es un método de selección no probabilística en el que las muestras de la población se eligen simplemente debido a su conveniente disponibilidad para el investigador (Hernandez , 2019).

Criterios de exclusión

- Docentes sin experiencia mayor a 2 años en la institución
- Docentes con licencias o permisos prolongados

Criterios de inclusión

- Docentes con experiencia mayor a 2 años en la institución
- Disponibilidad para participar en la investigación
- Docentes nombrados en la institución educativa

4.7. Técnicas de Recolección de Información

Técnicas

Para la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta ya que es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz. (Casas, Repullo, & Donado, 2003)

Instrumentos

Durante el proceso de investigación, Se aplicaron encuestas a los profesores pertenecientes a la institución educativa, es un instrumento utilizado para recoger de manera organizada la información que permitirá dar cuenta de las variables de interés en cierto estudio, investigación, sondeo o encuesta. (INEE, 2019)

4.8. Técnicas de Análisis e Interpretación de la Información

Las cifras adquiridas se introducirán en el software de uso estadístico SPSS V.25 para crear una base de datos. Luego, se elaborarán tablas de frecuencia y gráficos siguiendo los indicadores y dimensiones de cada variable.

4.9. Técnicas para Demostrar las Hipótesis Planteadas

Con la intención de evaluar el nivel de relación entre las variables, se proyecta llevar a cabo un análisis inferencial para ello utilizaremos la prueba de correlación Rho de Spearman. Esta prueba permitirá determinar si existe o no una relación significativa entre las variables, además de identificar el tipo de correlación (positiva o negativa) basándose en el signo del coeficiente Rho.

V. RESULTADOS

Tabla 1

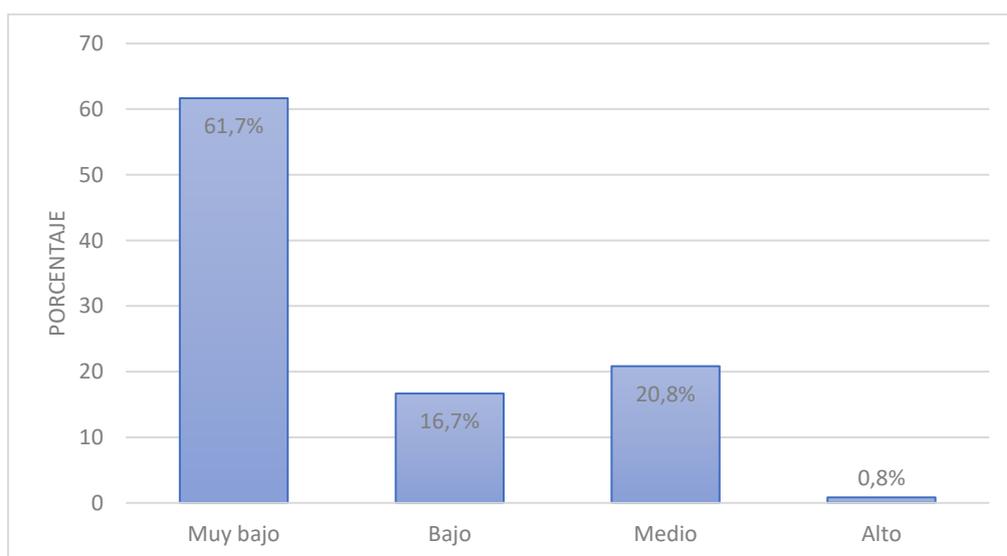
Niveles del Liderazgo Directivo

		<i>f</i>	<i>%</i>
Nivel	Muy bajo	74	61,7
	Bajo	20	16,7
	Medio	25	20,8
	Alto	1	,8
Total		120	100,0

Nota. Resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados.

Figura 1

Niveles del Liderazgo Directivo



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Tal como se observa en la Figura 1 y en la Tabla 1, los datos revelan que un 61,7% de los encuestados perciben que el liderazgo directivo en sus instituciones se encuentra en un nivel muy bajo, lo cual constituye una mayoría significativa. Esta percepción es preocupante, ya que indica una ausencia de liderazgo efectivo, escasa capacidad de gestión,

y posiblemente una debilidad en aspectos clave como la toma de decisiones, la comunicación institucional y la motivación del personal docente.

Por otro lado, un 16,7% de los docentes reportó un nivel bajo, lo que sugiere que cerca del 78,4% del total de la muestra considera que los líderes de sus instituciones educativas no están ejerciendo un liderazgo adecuado para guiar, apoyar o inspirar al equipo docente. Este dato refuerza la idea de que la carencia de liderazgo positivo podría estar incidiendo negativamente en el desempeño docente y, por ende, en los logros de aprendizaje de los estudiantes.

Asimismo, un 20,8% percibe el liderazgo como medio, lo que implica que, si bien existen prácticas directivas aceptables, estas no son del todo consistentes ni lo suficientemente eficaces para tener un impacto sostenido en la mejora institucional. Este grupo representa una minoría que observa ciertos esfuerzos de liderazgo, aunque probablemente aún falte consolidarlos o fortalecerlos.

Finalmente, apenas un 0,8% de los participantes indicó percibir un nivel alto de liderazgo directivo, lo que constituye una proporción marginal. Este resultado podría estar vinculado a contextos institucionales específicos en los que los directivos han desarrollado habilidades de liderazgo transformacional o pedagógico, logrando una gestión eficaz y un acompañamiento real al docente.

Tabla 2

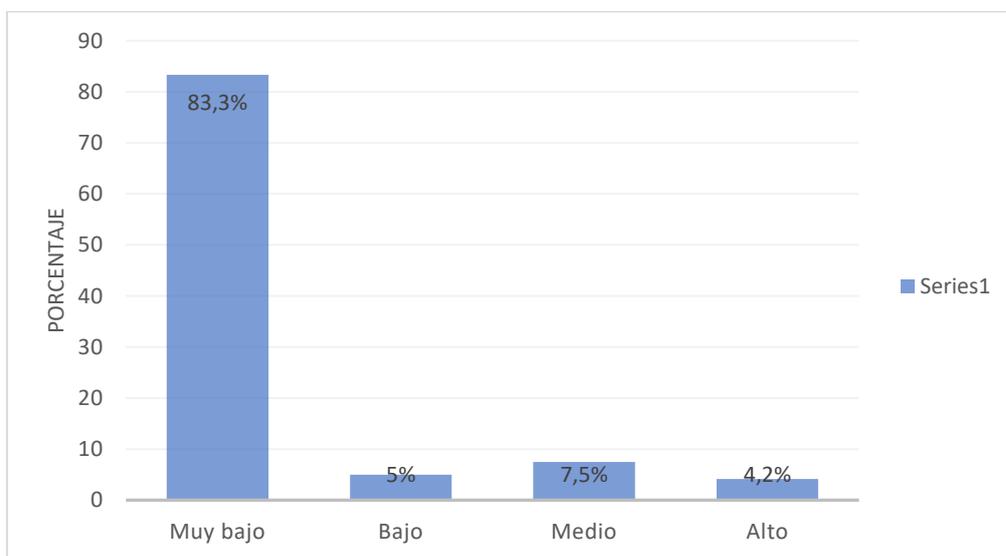
Niveles de la Gestión Institucional

		<i>f</i>	<i>%</i>
Nivel	Muy bajo	100	83,3
	Bajo	6	5,0
	Medio	9	7,5
	Alto	5	4,2
Total		120	100,0

Nota. Resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados.

Figura 2

Niveles de la Gestión Institucional



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

De acuerdo con la Tabla y Figura 2, el 83,3% de los encuestados indicó que la gestión institucional en sus respectivas instituciones educativas se percibe en un nivel muy bajo, lo que constituye una mayoría abrumadora. Esta cifra pone en evidencia un escenario institucional altamente desfavorable, caracterizado por fallas estructurales en los procesos organizativos, la toma de decisiones, el liderazgo, y la articulación de recursos humanos y pedagógicos.

Sumado a esto, un 5% adicional indicó niveles bajos de gestión, lo que sugiere que, en conjunto, más del 88% de la población encuestada no encuentra en sus instituciones una dirección eficaz ni estrategias de mejora claramente implementadas. Este panorama revela una profunda debilidad institucional, que compromete el logro de los fines educativos y afecta directa e indirectamente al desempeño docente y a los aprendizajes de los estudiantes.

Un pequeño 7,5% reportó niveles medios, lo cual podría reflejar una gestión parcial o intermitente, con buenas intenciones, pero sin suficiente planificación o sostenibilidad. Por

último, solo el 4,2% de los encuestados consideró que su institución cuenta con una gestión alta, lo que indica que únicamente unas pocas instituciones presentan un funcionamiento institucional sólido, con liderazgo eficiente y procesos bien definidos.

Tabla 3

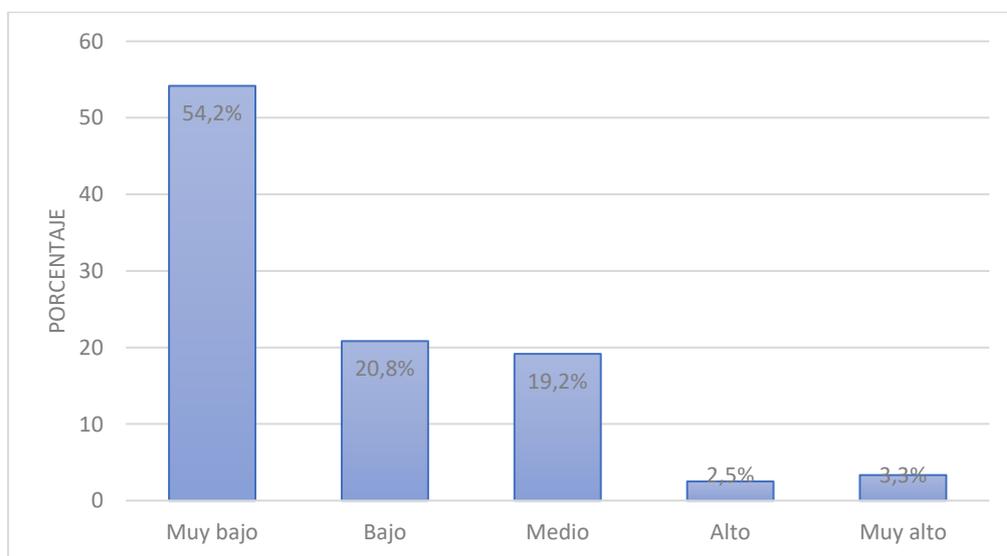
Niveles de la Gestión Administrativa

		<i>f</i>	<i>%</i>
Nivel	Muy bajo	65	54,2
	Bajo	25	20,8
	Medio	23	19,2
	Alto	3	2,5
	Muy alto	4	3,3
Total		120	100,0

Nota. Resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados.

Figura 3

Niveles de la Gestión Administrativa



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Conforme a lo observado en la Tabla 3 y la Figura 3, un 54,2% de los docentes encuestados manifestó que la gestión administrativa en sus instituciones educativas se encuentra en un nivel muy bajo. Este porcentaje representa a más de la mitad de la muestra, lo que pone de manifiesto un problema estructural relacionado con la forma en que se organizan, ejecutan y controlan los recursos, procesos y servicios administrativos en el entorno escolar.

A esta cifra se suma un 20,8% adicional que percibe la gestión administrativa como baja, lo que indica que tres de cada cuatro docentes (75%) consideran que la gestión administrativa es deficiente. Esta percepción generalizada puede deberse a factores como la falta de planificación estratégica, la ineficiencia en el uso de los recursos, retrasos en los procesos administrativos, y una débil articulación entre la gestión administrativa y pedagógica.

Un 19,2% de los encuestados reportó un nivel medio de gestión administrativa, lo que sugiere la existencia de prácticas aceptables en algunos contextos, aunque posiblemente sin continuidad ni sistematización. Por otro lado, solo un 3,3% indicó niveles muy altos, y apenas un 2,5% señaló un nivel alto de gestión administrativa, cifras que representan una minoría marginal dentro del universo estudiado.

Tabla 4

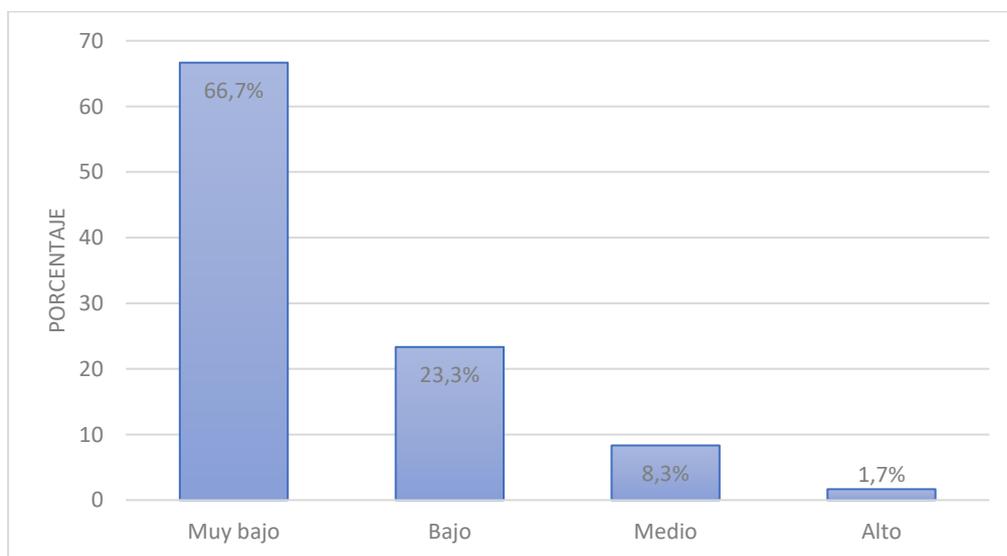
Niveles de Gestión Pedagógica

		<i>f</i>	<i>%</i>
Nivel	Muy bajo	80	66,7
	Bajo	28	23,3
	Medio	10	8,3
	Alto	2	1,7
Total		120	100,0

Nota. Resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados.

Figura 4

Niveles de Gestión Pedagógica



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Según se refleja en la Tabla 4 y la Figura 4, un significativo 66,7% de los docentes encuestados indicó que la gestión pedagógica en sus instituciones educativas se encuentra en un nivel muy bajo. Este hallazgo sugiere una situación crítica, ya que la gestión pedagógica es considerada el núcleo esencial del quehacer educativo, y su debilidad compromete directamente la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

A esta cifra se suma un 23,3% que percibe la gestión pedagógica en un nivel bajo, lo que eleva a un 90% el total de docentes que consideran insatisfactorio el manejo de las estrategias, recursos, acompañamiento y supervisión pedagógica en sus instituciones. Esta proporción tan alta evidencia carencias en el liderazgo pedagógico, falta de orientación curricular, escaso monitoreo de las prácticas docentes y limitada promoción de innovación metodológica.

Solo un 8,3% señaló un nivel medio, lo que indica que algunas instituciones intentan aplicar lineamientos pedagógicos y estrategias de mejora, aunque de forma parcial o con

resultados limitados. Finalmente, apenas un 1,7% reportó niveles altos, lo que refleja que muy pocos docentes cuentan con una gestión pedagógica efectiva, planificada y orientada a resultados.

Tabla 5

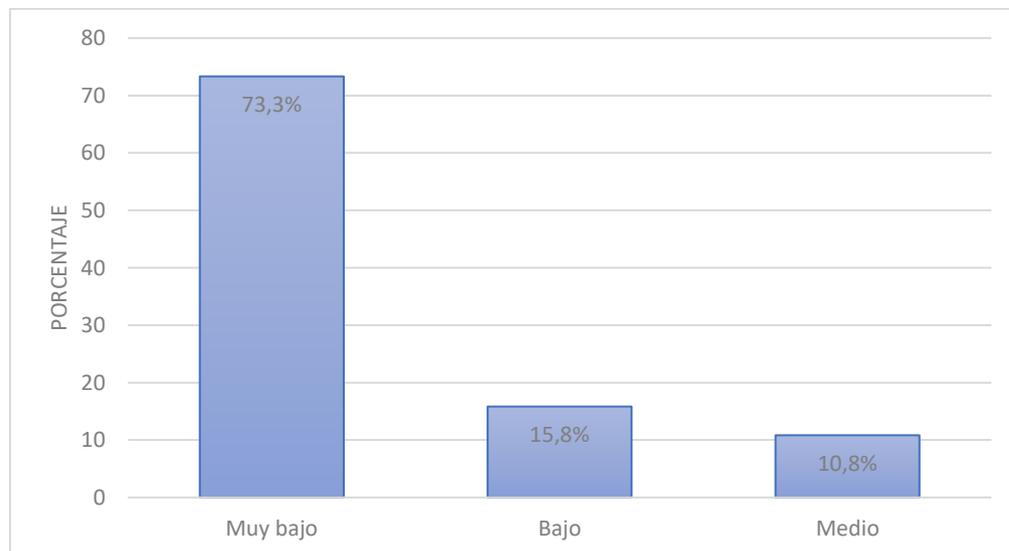
Niveles de Estilos

		<i>f</i>	<i>%</i>
Nivel	Muy bajo	88	73,3
	Bajo	19	15,8
	Medio	13	10,8
Total		120	100,0

Nota. Resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados.

Figura 5

Niveles de Estilos



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación.

De acuerdo con los datos presentados en la Tabla y Figura 5, se observa que un significativo 73,3% de los encuestados percibe que los estilos de liderazgo directivo en sus instituciones educativas se encuentran en un nivel muy bajo. Esta cifra pone en evidencia

una situación crítica en cuanto a la calidad y efectividad de los estilos de liderazgo ejercidos por los directivos escolares.

Asimismo, un 15,8% adicional indicó que esta dimensión se sitúa en un nivel bajo, lo cual eleva a 89,1% el total de docentes que consideran inadecuados o poco efectivos los estilos de liderazgo implementados en sus centros educativos. Solo un 10,8% señaló un nivel medio, lo que sugiere que muy pocas instituciones presentan prácticas de liderazgo parcialmente aceptables, y que ninguna alcanzó niveles altos según los datos recolectados.

Tabla 6

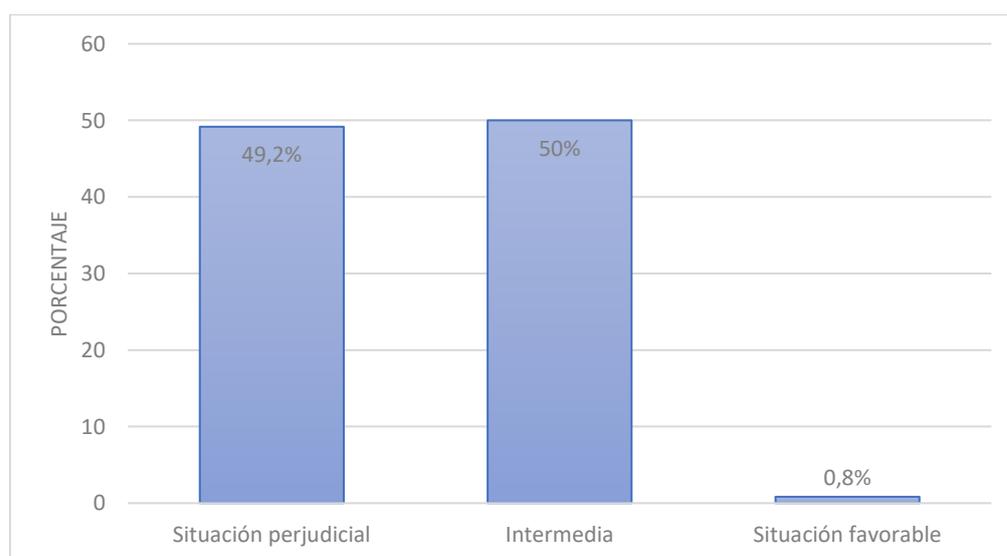
Niveles de Desempeño Docente

		<i>f</i>	%
Nivel	Situación perjudicial	59	49,2
	Intermedia	60	50,0
	Situación favorable	1	0,8
Total		120	100,0

Nota. Resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados.

Figura 6

Niveles del Desempeño Docente



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

En relación con la Tabla y Figura 6, los datos obtenidos revelan que un 50% de los docentes encuestados considera que el desempeño docente en sus instituciones se encuentra en un nivel intermedio. Esto sugiere que la mitad de los profesionales perciben su rendimiento profesional como moderado, con prácticas parcialmente eficaces, pero con áreas por fortalecer.

Por otro lado, un 49,2% de los encuestados calificó el desempeño docente como una situación perjudicial, lo cual refleja una percepción crítica o negativa en cuanto a la eficacia del trabajo pedagógico, la preparación docente, la planificación de clases, el manejo del aula, y la relación con los estudiantes. Esta cifra resulta preocupante, ya que indica que prácticamente la mitad de la muestra considera que el desempeño profesional no cumple con los estándares esperados, afectando la calidad educativa.

Solo un 0,8% indicó que el desempeño docente se encuentra en una situación favorable, lo cual representa una minoría estadísticamente insignificante, lo que evidencia que existen muy pocos casos donde se reconoce un alto rendimiento profesional, compromiso, innovación pedagógica y resultados positivos en el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 7

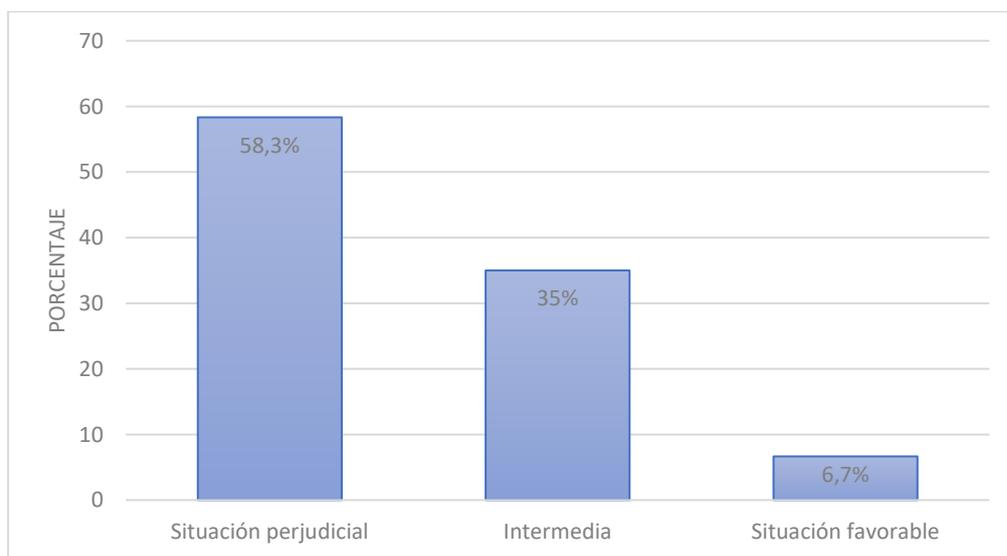
Niveles de la Preparación de Aprendizajes de Estudiantes

		<i>f</i>	<i>%</i>
Nivel	Situación perjudicial	70	58,3
	Intermedia	42	35,0
	Situación favorable	8	6,7
Total		120	100,0

Nota. Resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados.

Figura 7

Niveles de la Preparación de Aprendizajes de Estudiantes



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación.

Los resultados reflejados en la Tabla y Figura 7 muestran que un 58,3% de los encuestados considera que la preparación para los aprendizajes de los estudiantes se encuentra en una situación perjudicial. Esta alta proporción indica que más de la mitad de los docentes perciben serias dificultades en la capacidad de sus estudiantes para alcanzar los objetivos de aprendizaje, lo que podría estar relacionado con deficiencias en los métodos de enseñanza, recursos disponibles o factores contextuales.

Asimismo, un 35% señala que la preparación de los aprendizajes se ubica en un nivel intermedio, sugiriendo que aunque existe un progreso moderado, aún persisten obstáculos que limitan el desarrollo óptimo de las competencias educativas esperadas. Por último, solo un 6,7% de los docentes considera que la preparación de los estudiantes se encuentra en una situación favorable, lo cual evidencia que las experiencias educativas exitosas son limitadas y posiblemente concentradas en pocas aulas.

Tabla 8

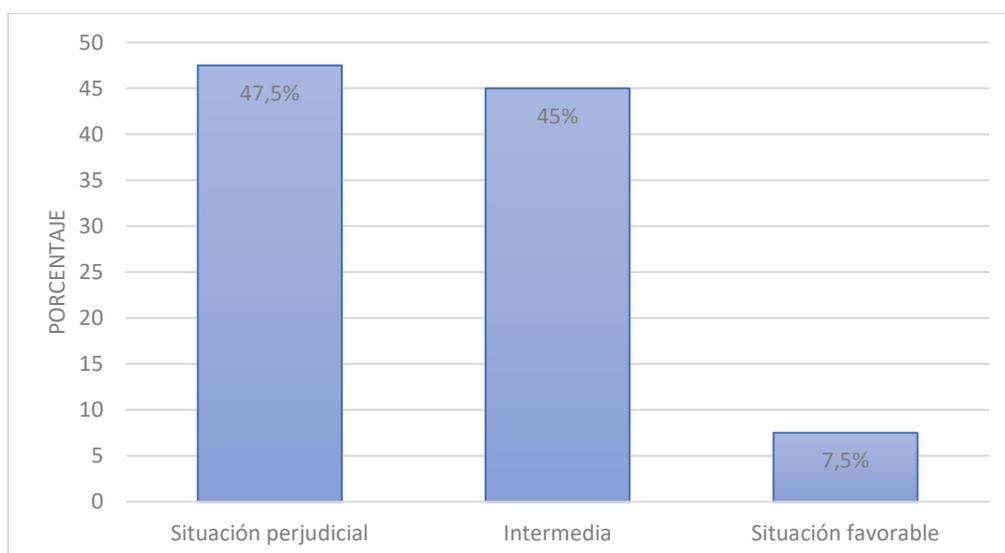
Niveles de la Enseñanza del Aprendizaje de los Estudiantes

		<i>f</i>	<i>%</i>
Nivel	Situación perjudicial	57	47,5
	Intermedia	54	45,0
	Situación favorable	9	7,5
Total		120	100,0

Nota. Resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados

Figura 8

Niveles de la Enseñanza del Aprendizaje de los Estudiantes



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Los resultados presentados en la Tabla y Figura 8 indican que un 47,5% de los docentes encuestados percibe que la enseñanza del aprendizaje de los estudiantes se encuentra en una situación perjudicial. Esta proporción refleja una preocupación significativa respecto a la efectividad y calidad de las prácticas pedagógicas dirigidas a facilitar y potenciar el aprendizaje de los alumnos.

Además, un 45% de los participantes señaló que la enseñanza se sitúa en un nivel intermedio, evidenciando que, aunque existen esfuerzos por mejorar y consolidar procesos

educativos adecuados, aún persisten limitaciones que afectan la calidad y los resultados del aprendizaje.

Finalmente, solo un 7,5% consideró que la enseñanza del aprendizaje está en una situación favorable, lo que evidencia que un porcentaje reducido de docentes percibe que las condiciones, metodologías y estrategias educativas están siendo efectivas y contribuyen positivamente al desarrollo académico de los estudiantes.

Tabla 9

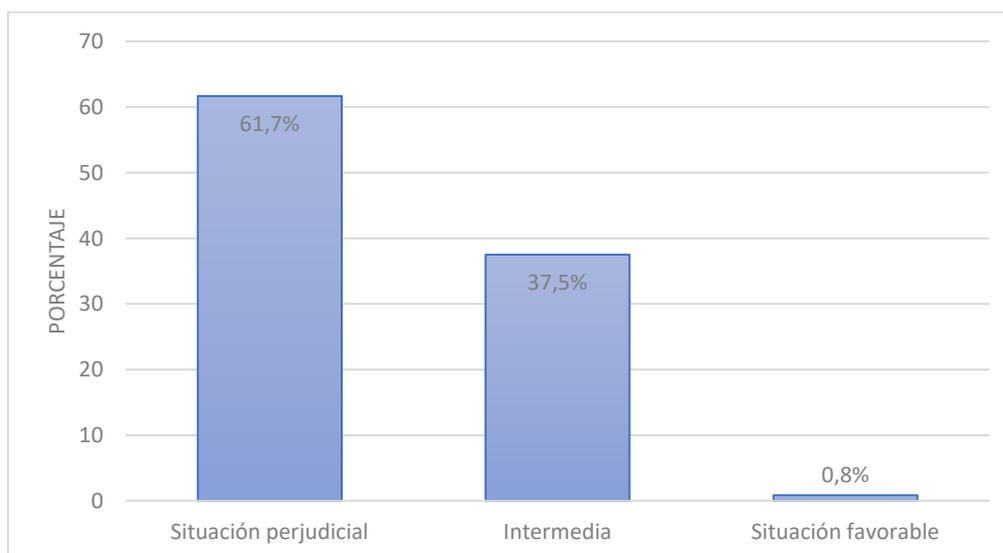
Niveles de la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad

		<i>f</i>	<i>%</i>
Nivel	Situación perjudicial	74	61,7
	Intermedia	45	37,5
	Situación favorable	1	0,8
Total		120	100,0

Nota. Resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados.

Figura 9

Niveles de la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Los datos reflejados en la Tabla y Figura 9 indican que un significativo 61,7% de los encuestados percibe que la administración de la escuela en colaboración con la comunidad se encuentra en una situación perjudicial. Esta alta proporción evidencia una percepción negativa respecto a la articulación y cooperación entre la gestión escolar y los actores comunitarios, lo cual puede limitar el desarrollo integral y sostenible de la institución educativa.

Por otro lado, un 37,5% considera que esta relación se ubica en niveles intermedios, indicando que aunque existen algunas iniciativas de vinculación y cooperación, estas no alcanzan la efectividad ni la profundidad necesaria para generar un impacto positivo real y sostenido en la gestión escolar y en los procesos educativos.

Finalmente, solo un mínimo 0,8% de la muestra percibe que la gestión escolar articulada con la comunidad se encuentra en una situación favorable, lo que revela que las experiencias exitosas en este aspecto son muy escasas o poco reconocidas.

Tabla 10

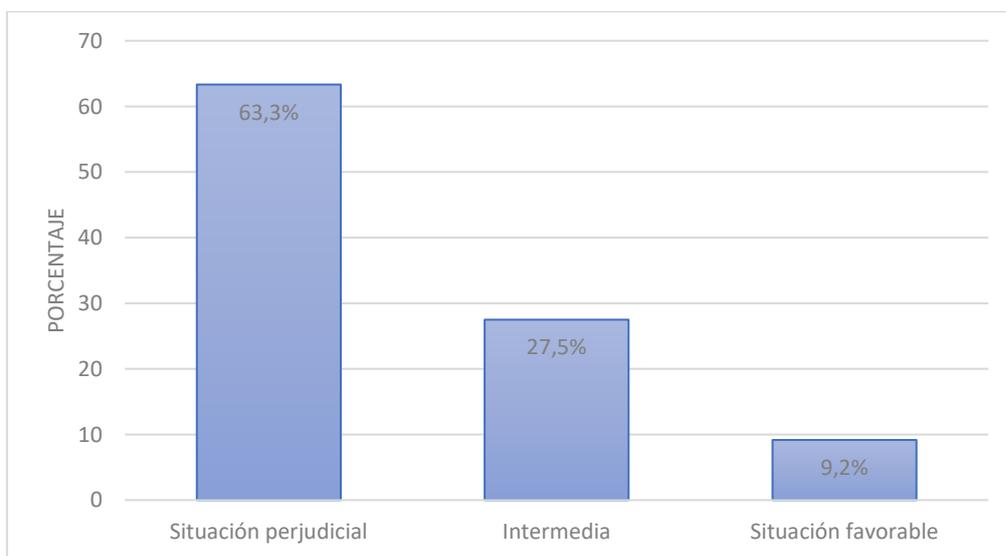
Niveles del Desarrollo Profesional e Identidad

		<i>f</i>	<i>%</i>
Nivel	Situación perjudicial	76	63,3
	Intermedia	33	27,5
	Situación favorable	11	9,2
Total		120	100,0

Nota. Resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados.

Figura 10

Niveles del Desarrollo Profesional e Identidad



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Según los datos presentados en la Tabla y Figura 10, un significativo 63,3% de los encuestados percibe que el desarrollo profesional y la construcción de la identidad docente se encuentra en una situación perjudicial. Esto refleja que la mayoría de los docentes sienten que no existen las condiciones adecuadas para su crecimiento profesional ni para fortalecer su sentido de pertenencia e identidad con la labor educativa.

Además, un 27,5% señaló que dicho desarrollo se sitúa en un nivel intermedio, lo que indica que existen ciertos avances o programas que promueven el desarrollo profesional y la identidad, aunque estos no son suficientes o no tienen el impacto esperado para consolidar plenamente estos aspectos fundamentales.

Por último, sólo un 9,2% de los encuestados considera que el desarrollo profesional y la identidad docente están en una situación favorable, lo cual muestra que pocas experiencias exitosas o satisfactorias son reconocidas en este ámbito.

Tabla 11*Prueba de Normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: liderazgo directivo	0,381	120	0,000
V1D1: gestión institucional	0,493	120	0,000
V1D2: gestión administrativa	0,319	120	0,000
V1D3: gestión pedagógica	0,401	120	0,000
V1D4: estilos	0,444	120	0,000
V2: desempeño docente	0,333	120	0,000
V2D1: preparación de los aprendizajes de los estudiantes	0,365	120	0,000
V2D2: enseñanza del aprendizaje de los estudiantes	0,306	120	0,000
V2D3: gestión de la escuela articulada a la comunidad	0,397	120	0,000
V2D4: desarrollo de la profesionalidad e identidad	0,390	120	0,000

Nota. Resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados.

En la tabla 11, se observan las distribuciones de los datos de las variables con sus respectivas dimensiones. Al analizar la tabla se comprueba que, en todos los casos señalados, se observa una significancia menor a 0,05, lo que indica que los datos no siguen una distribución normal, por lo tanto, para la correcta contrastación de las hipótesis de investigación se deberá hacer uso de pruebas no paramétricas.

Contraste de las Hipótesis de Investigación

Contraste de la Hipótesis General

H_0 = No existe relación significativa y directa entre liderazgo directivo y el desempeño docente de la I.E. Garcilaso Cusco 2023

H_1 = Existe relación significativa y directa entre liderazgo directivo y el desempeño docente de la I.E. Garcilaso Cusco 2023

Se acepta la H_1 cuando p es menor o igual a 0,05

Se acepta la H_0 cuando p es mayor a 0,05

Tabla 12*Prueba de Rho de Spearman: Hipótesis General*

		Niveles desempeño docente	
Rho de Spearman	Niveles del liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	0,451**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	120

Nota. Resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados.

En la tabla 12, se registra la prueba de correlación no paramétrica de Rho de Spearman, a través de la cual se buscó comprobar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. En primer lugar, se identificó un p-valor o significancia de 0,000, que cumple con ser menor a 0,05, por lo cual se afirma que existe una relación significativa entre las variables liderazgo directivo y el desempeño docente. Seguidamente, se observa un coeficiente de correlación de 0,451, indicativo de una relación directamente proporcional y de una intensidad moderada. En otros términos, a medida que los niveles de desempeño docente mejoren, del mismo modo lo harán los niveles de liderazgo directivo, o viceversa.

En conclusión, se registra que, existe relación significativa y directa entre liderazgo directivo y el desempeño docente de la I.E. Garcilaso Cusco 2023

Contraste de la Primera Hipótesis Específica

H_0 = No existe relación significativa y directa entre el liderazgo directivo y preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. Garcilaso Cusco -2023.

H_1 = Existe relación significativa y directa entre el liderazgo directivo y preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. Garcilaso Cusco -2023.

Se acepta la H_1 cuando p es menor o igual a 0,05

Se acepta la H_0 cuando p es mayor a 0,05

Tabla 13*Prueba de Rho de Spearman: Primera Hipótesis Específica*

		Preparación de los aprendizajes de los estudiantes	
Rho de Spearman	Niveles del liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	0,296**
		Sig. (bilateral)	0,001
		N	120

Nota. Resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados.

En la tabla 13, se buscó comprobar la relación entre el liderazgo directivo y la preparación del aprendizaje de los estudiantes. En primer lugar, se identificó un p-valor o significancia de 0,001, que cumple con ser menor a 0,05, por tal manera se afirma que existe una relación significativa entre las variables liderazgo directivo y la preparación del aprendizaje de los estudiantes. Seguidamente, se observa un coeficiente de correlación de 0,296, indicativo de una relación directamente proporcional y de una intensidad baja. Esto significa que, a medida que los niveles de liderazgo directivo mejoren, también lo harán los niveles de preparación de los aprendizajes de los estudiantes, o viceversa.

En conclusión, se acepta que, existe relación significativa y directa entre liderazgo directivo y la preparación de los aprendizajes de los estudiantes de la I.E. Garcilaso Cusco 2023

Contraste de la Segunda Hipótesis Específica

H_0 = No existe relación significativa y directa entre liderazgo directivo y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. Garcilaso Cusco -2023.

H_1 = Existe relación significativa y directa entre liderazgo directivo y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. Garcilaso Cusco -2023.

Se acepta la H_1 cuando p es menor o igual a 0,05

Se acepta la H_0 cuando p es mayor a 0,05

Tabla 14*Prueba de Rho de Spearman: Segunda Hipótesis Específica*

		Enseñanza del aprendizaje de los estudiantes	
Rho de Spearman	Niveles del liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	0,342**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	120

Nota. Resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados

En la tabla 14, se buscó comprobar la relación entre el liderazgo directivo y la preparación de los aprendizajes de los estudiantes. En primer lugar, se identificó un p-valor o significancia de 0,001, que cumple con ser menor a 0,05, por lo cual se afirma que existe una relación significativa entre las variables liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Seguidamente, se observa un coeficiente de correlación de 0,346, indicativo de una conexión directamente proporcional y de una intensidad baja. En otras palabras, a medida que los niveles de liderazgo directivo mejoren, también lo harán los niveles de enseñanza del aprendizaje de los estudiantes, o viceversa.

En conclusión, se acepta que, existe relación significativa y directa entre liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la I.E. Garcilaso Cusco 2023

Contraste de la Tercera Hipótesis Específica

H₀= No existe relación significativa y directa entre liderazgo directivo y gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E. Garcilaso Cusco -2023.

H₁= Existe relación significativa y directa entre liderazgo directivo y gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E. Garcilaso Cusco -2023.

Se acepta la H₁ cuando p es menor o igual a 0,05

Se acepta la H₀ cuando p es mayor a 0,05

Tabla 15*Prueba de Rho de Spearman: Tercera Hipótesis Específica*

			Gestión de la escuela articulada a la comunidad
Rho de Spearman	Niveles del liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	0,327**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	120

Nota. Resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados.

En la tabla 15, se buscó comprobar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión de la escuela articulada a la comunidad. En primer lugar, se identificó un p-valor o significancia de 0,000, que cumple con ser menor a 0,05, por lo cual se afirma que existe una relación significativa entre las variables liderazgo directivo y la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Seguidamente, se observa un coeficiente de correlación de 0,327, indicativo de una relación directamente proporcional y de una intensidad baja. Es decir, a medida que los niveles de liderazgo directivo mejoren, igualmente lo harán los niveles de la gestión de la escuela articulada a la comunidad, o viceversa.

En conclusión, se acepta que, existe relación significativa y directa entre liderazgo directivo y la a gestión de la escuela articulada a la comunidad de la I.E. Garcilaso Cusco 2023

Contraste de la Cuarta Hipótesis Específica

H_0 = No existe relación significativa y directa entre liderazgo directivo y desarrollo de la profesionalidad e identidad en la I.E. Garcilaso Cusco -2023.

H_1 = Existe relación significativa y directa entre liderazgo directivo y desarrollo de la profesionalidad e identidad en la I.E. Garcilaso Cusco -2023.

Se acepta la H_1 cuando p es menor o igual a 0,05

Se acepta la H_0 cuando p es mayor a 0,05

Tabla 16

Prueba de Rho de Spearman: Cuarta Hipótesis Específica

			Desarrollo de la profesionalidad e identidad
Rho de Spearman	Niveles del liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	0,424**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	120

Nota. Resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados.

En la tabla 16, se propuso comprobar la relación entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad e identidad. En primer lugar, se identificó un p-valor o significancia de 0,000, que cumple con ser menor a 0,05, por lo cual se afirma que existe una relación significativa entre las variables liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad e identidad. Seguidamente, se observa un coeficiente de correlación de 0,424, indicativo de una relación directamente proporcional y de una intensidad moderada. Esto significa que, a medida que los niveles de liderazgo directivo mejoren, de igual forma lo harán los niveles del desarrollo de la profesionalidad e identidad, o viceversa.

En conclusión, se acepta que, existe relación significativa y directa entre liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad e identidad de la I.E. Garcilaso Cusco 2023.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el análisis examinado se ha encontrado que el liderazgo directivo en la I.E. Inca Garcilaso de la Vega, Cusco, era percibido como muy bajo (61,7%), es decir que, la persona que guía a los empleados, en este caso al resto de docentes no cumple de buena forma las expectativas de la plana docente, y entre otras cosas puede ser que no se le está dando la importancia debida, o no se sabe transmitir de manera adecuada las indicaciones, entre otros. Los resultados obtenidos han arrojado una perspectiva preocupante en relación con la percepción del liderazgo por parte de la comunidad docente, esta percepción puede tener también implicaciones significativas para la cohesión y la eficacia del equipo docente en su conjunto.

Estos resultados fueron relativamente similares con los descubrimientos de Berrios (2022) que en su trabajo de investigación denominada “Liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en Instituciones Educativas Jec de Canas-Cusco 2021”, desarrollada en 45 docentes de instituciones como “Independencia Americana”, “Hampatura”, “Señor de Exaltación”, “Libertador Tupac Amaru” y otros, se encontró que la mayoría de los directores se encuentran en proceso de consolidar un adecuado tipo de liderazgo.

Por otro lado los resultados son distintos a los hallazgos de Toledo (2020) que en su estudio “liderazgo directivo y desempeño docente” que tuvo por objetivo principal generar un constructo teórico basado en el liderazgo directivo y el desempeño docente, llegando a la conclusión de que el estilo de liderazgo, es algo que se debe cuidar dado que, la gestión del director de la institución adecuada, permite una tendencia hacia el comportamiento respetuoso y amable hacia su personal, promueve una actitud participativa. Del mismo modo difiere con los resultados hallados por Méndez (2021) que en su estudio titulado “Liderazgo

Directivo en el Desempeño Docente de la Educación Básica Regular en los años 2014 al 2019”, donde se encontró que un 69,2% de la muestra la señaló como altamente satisfactoria.

En cuanto a los resultados inferenciales se observó resultados correlacionales significativos entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, relación que fue directa, afirmativa y de una intensidad moderada ($p=0,000$; $Rho=0,451$), resultado que es similar a los hallazgos de Elengay (2022) que en su estudio titulado “Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas de la Red Nuevo Belén 2021 Liderazgo directivo y desempeño docente en los centros educativos de la Red Nuevo Belén 2021”, descubrió una relación importante entre el liderazgo de la dirección y la actuación de los docentes. ($p=0,000$). Asimismo, Berrios (2022) encontró una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente ($p=0000$; $r= 0,318$).

CONCLUSIONES

Primera. Con una porcentualidad del 95% de confiabilidad se admite que, existe conexión significativa y directa entre liderazgo directivo y el desempeño docente de la I.E. Garcilaso Cusco 2023, la misma que es de una intensidad moderada ($p=0,000$; $Rho=0,451$).

Segunda. Al 95% de confiabilidad se acepta que existe relación significativa y directa entre liderazgo directivo y la preparación de los aprendizajes de los estudiantes de la I.E. Garcilaso Cusco 2023, cuya intensidad es baja ($p=0,001$; $Rho=0,296$)

Tercera. existe relación significativa y directa entre liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la I.E. Garcilaso Cusco 2023, la misma que tiene una intensidad baja ($p=0,000$; $Rho =0,342$).

Cuarta. Se ha comprobado la presencia de una conexión importante y directa entre liderazgo directivo y la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la I.E. Garcilaso Cusco 2023, relación de una intensidad baja ($p=0,000$; $Rho=0,327$).

Quinta. Existe relación significativa y directa entre liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad e identidad de la I.E. Garcilaso Cusco 2023, relación que tiene una intensidad o magnitud moderada ($p=0,000$; $Rho=0,424$)

RECOMENDACIONES

Primera. Dado que se ha establecido una relación importante entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, se sugiere implementar programas de desarrollo de liderazgo para los directivos de la I.E. Garcilaso Cusco 2023. Estos programas pueden incluir capacitación en habilidades de comunicación, resolución de conflictos, toma de decisiones y motivación, con el fin de regenerar la calidad del liderazgo y, por ende, el desempeño de los docentes.

Segunda. Se sugiere proporcionar capacitación a los docentes en la planificación curricular y el diseño de planes de estudio efectivos. Esto puede incluir talleres sobre la alineación de objetivos de aprendizaje, selección de materiales didácticos apropiados y estrategias pedagógicas innovadoras que mejoren la condición de la preparación de los estudiantes. También es primordial centrarse en la motivación y el compromiso de los docentes. La dirección puede implementar estrategias que incentiven a los docentes a mejorar la preparación de los aprendizajes, como reconocimientos por logros educativos destacados o la creación de un entorno de trabajo en el que se sientan valorados y apoyados.

Tercera. Se recomienda que los integrantes de la dirección educativa también se enfoquen en mejorar sus propias habilidades pedagógicas, ya que, al comprender mejor los métodos de enseñanza efectivos, podrán proporcionar orientación y apoyo más informados a los docentes, lo que a su vez mejoraría la calidad de la enseñanza. Y en consecuencia se podrán implementar prácticas de evaluación formativa más frecuentes y efectivas.

Cuarta. Resulta fundamental mejorar la comunicación y la colaboración entre la escuela y su comunidad educativa. Por lo cual tanto la dirección como los docentes pueden

establecer canales de comunicación claros, como reuniones comunitarias regulares o plataformas en línea, para informar a los padres y miembros de la comunidad sobre los programas y objetivos escolares, y para recibir retroalimentación valiosa.

Quinta. Dado que se ha establecido una relación significativa y directa entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad e identidad de la institución educativa, es recomendable implementar programas de desarrollo profesional para el personal docente. Estos programas pueden incluir talleres, conferencias y oportunidades de capacitación que promuevan el crecimiento profesional y la identidad colectiva de la comunidad educativa. Además, que la dirección puede implicar a los docentes en la resolución de decisiones, la planificación de estrategias educativas y la definición de objetivos a largo plazo, lo que contribuirá a fortalecer la identidad de la institución y su sentido de colectividad.

BIBLIOGRAFÍA

- Alvarado, C. (2023). *Gestión Institucional: ¿qué es? ¿cómo implementarla en entornos educativos?* Pensemos.
- Álvarez de Zayas, C. (1999). *La escuela en la vida*. Pueblo y Educación.
- Alvarez, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. Universidad de Lima .
- Arias, F. (2012). *El proyecto de Investigación* . Episteme .
- Asana. (2021). *11 Estilos de Liderazgo y cómo encontrar el tuyo*. 12 Minutos de lectura.
- Berrios, J. (2022). *Liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en Instituciones Educativas Jec de Canas-Cusco 2021* . Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa .
- Bonilla, H. (2016). *Concepciones del hombre y de la educación en el pensamiento del siglo XX*. Dykinson.
- Bunk, G. (1994). *La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA*. *Revista Europea de formación profesional* . Universidad La Rioja.
- Casas, J., Repullo, J., & Donado, J. (2003). *La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos*. Elsevier.
- Chiavenato, A. (2002). *Gestión del talento humano*. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Administración, teoría, proceso y práctica*. Mc Graw Hill.
- Clavijo, G. (2020). *Una mirada crítica al proceso de enseñanza-aprendizaje*. Institute for the future of education.

- Cochea, A., & Idrovo, A. (2019). *Análisis de relación entre los factores de riesgos psicosociales y clima organizacional del área de redacción de una empresa de medios de comunicación de la ciudad de Guayaquil* .
- Correa, S. (2016). *La gestión educativa un nuevo paradigma* . Funlam.
- Cuesta, M. (2009). *Introducción al muestreo*. Universidad de Ovideo.
- Elengay, A. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas de la Red Nuevo Belén 2021*. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas .
- Elera, R. (2010). *Gestión Institucional y su relación con la calidad de servicio en una institución Educativa Pública del Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola.
- EPP. (2023). *Los cuatro dominios del Marco de Buen Desempeño Docente*. Escuela de Profesores del Perú .
- ESNECA. (2021). *¿Qué es exactamente la gestión administrativa?* . Business School.
- Espinel, A. (2022). *Abordando los espacios escolares*. Lumex.
- FEDIAP. (2003). *Relación Escuela-Comunidad* . INET.
- Gagné, R. (1965). *The conditions of learning*. Rinehart and Winston. .
- 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.
- Grupo Geard. (2022). *Dominio III del Marco de Buen Desempeño: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*. Grupo Geard.
- Gutiérrez, M. (2012). *El fomento de una cultura motivacional y su influencia positiva en el liderazgo directivo y el desempeño docente en la facultad de derecho de la Universidad Panamericana Campus Bonaterra*. Universidad Panamericana .

- Guzmán, L. (2017). *"La Construcción de la Identidad Docente" Estudio cualitativo sobre la construcción de la identidad profesional de los estudiantes de pedagogía en programas de formación inicial de profesores de carácter público y privado.* . Universidad de Girona .
- Henckell, C. (2021). *Taller para el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa Privada "Santo Toribio de Mogrovejo".* . Univerisdad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Hernandez , R. (2019). *Metodología de investigacion.* Mexico : Mc Craw Hil.
- INEE. (2019). *Desarrollo de instrumentos de Evaluación* . Centro UC .
- INET. (2003). *La escuela articulada a la comunidad* . Material para el taller de capacitación.
- Iniciarte, A., Marcano, N., & Reyes, M. (2009). *Gestión académico administrativa en educación básica.* Revista venezolana de Gerencia .
- Leithwood, K. (2005). *What we know about successful leadership.* College Press.
- López de Maturana, L. (2003). *Construcción sociocultural de la profesionalidad docente:*. Universidad de Valencia .
- López, M. (2017). *La gestión pedagógica, apuntes para un estudio necesario* . Revista Científica dominio de las ciencias .
- Marqués, P. (2001). *La Revolución Eduativa en la Era de Internet.* Cisspraxis.
- Méndez, C. (2021). *Liderazgo Directivo en el Desempeño Docente de la Educación Básica Regular en los años 2014 al 2019.* Revista Iberoamericana de Tecnología en Educación y Educación en Tecnología.
- MINEDU . (2021). *Gestión administrativa: Análisis sobre las condiciones que inciden en la carga administrativa de las directorasd y los directores de las Instituciones educativas públicas.* Bicentenario Perú.

- MINEDU. (2014). *Marco de buen desempeño del directivo* . Gobierno de Perú.
- MINEDU. (2014). *Marco de buen desempeño docente*. Biblioteca Nacional del Perú.
- MINEDU. (2018). *Encuesta Nacional a Directivos*. Minedu.
- MINEDU. (2020). *Resolución Viceministerial*. Gobierno de Perú.
- MINEDU. (2021). *Guía para la gestión escolar en II.EE. y programas educativos de educación*.
- MINEDU. (2021). *Ley General de Educación (Ley Nro. 28044)*. . Minedu.
- Montoya, C. (2000). *Recursos Humanos: qué son, funciones y su importancia como personas, área, conjunto de prácticas y profesión*. Gestipolis.
- Ordóñez, C., Castillo, D., Ordoñez, A., & Orbe, M. (2020). *Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano*. Universidad Católica de Cuenca Extensión Cañar.
- Osada, J. (2021). *Estudios “descriptivos correlacionales”: ¿término correcto?* Universidad Privada San Juan Bautista.
- Quiroa, M. (2020). *Gestión administrativa*. Economipedia.
- Rementería, A. (2008). *Concepto de gestión*. Universidad Bolivariana.
- Reyes, J. (2016). *La planeación de clase; una tarea fundamental en el trabajo docente* . Maestro y Sociedad.
- Riffo, R. (2019). *Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos*. Univerisdad Miguel de Cervanmtes .
- Rodríguez, A., Domínguez, M., & Piancazzo, M. (2015). *Revisando el concepto de enseñanza*. Memoria Académica.
- Ronco, M. (2018). *Liderazgo directivo y Desempeño Docente en el nivel secundario de la Institución Educativa San Luis Gonzaga del distrito de Ancahuasi- Anta, Cusco 2017*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa .

- Rosales, C. (1990). *Evaluar!es!reflexionar!sobre!la!enseñanza!Narcea*. Madrid.
- Rossell, W. (2009). *Consideraciones Generales de los métodos de enseñanza*. Revista Habanera de Ciencias Médicas .
- Siliceo, C. (2007). *Gestión del director para el fortalecimiento del proceso educativo en las escuelas primarias*. Universidad la Rioja.
- Toledo, A. (2020). *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente* . Universidad Privada del Valle Bolivia .
- Universidad Nacional de Ingeniería. (2023). *Tipos de Liderazgo y sus características como aplicarlos*. Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo.
- Universidad Privada del Norte . (2023). *Liderazgo directivo, ¿Qué es? importancia y tipos*. Blogs UPN.
- Varela, A. (2018). *¿Qué es liderazgo directivo?* Parques Alegres.
- Villalba, K. (2020). *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Nivel primaria Distrito de la Yarada Los palos* . Universidad Privada de Tacna .
- Villareal, S. (2019). *Desempeño docente* . Universidad científica del Perú.
- Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia Lima* . Universidad Nacional Mayor de San Marcos .
- Zilberstein, J., & Silvestre, M. (2001). *¿Cómo hacer más eficiente el aprendizaje?* Instituto Central de Ciencias Pedagógicas.
- Zuzama, J. (2014). *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real*. Universitat de les Illes Balears.

ANEXOS

ANEXOS

Matriz de consistencia:

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
TÍTULO: Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. Garcilaso					
AUTOR:					
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general	VARIABLES		
¿En qué medida el liderazgo directivo se relaciona con el desempeño docente de la I.E. Garcilaso Cusco 2023?	Determinar la relación de liderazgo directivo con el desempeño docente de la I.E. Garcilaso Cusco 2023.	Existe relación significativa y directa entre liderazgo directivo y el desempeño docente de la I.E. Garcilaso Cusco 2023.	Variable 1: Liderazgo directivo Concepto: El liderazgo directivo se compone de habilidades y enfoques esenciales para cualquier organización en la actualidad. La rápida evolución de los cambios exige un enfoque adaptado a cada situación, capaz de alinear y motivar a las personas y equipos hacia los objetivos institucionales de manera significativa, sin perder de vista los valores y la misión de la entidad. (Universidad Privada del Norte , 2023)		
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Dimensiones / Indicadores	Escala y valores	Niveles y rangos
1. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. Garcilaso Cusco -2023? 2. ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. Garcilaso Cusco -2023?	1. Identificar la relación entre el liderazgo directivo y preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. Garcilaso Cusco - 2023. 2. Identificar la relación entre liderazgo directivo y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. Garcilaso Cusco - 2023.	1. Existe relación significativa y directa entre el liderazgo directivo y preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. Garcilaso Cusco -2023. 2. Existe relación significativa y directa entre liderazgo directivo y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. Garcilaso Cusco -2023.	D1: Gestión institucional - Dominio de contenido - Habilidades pedagógicas - Evaluación y retroalimentación - Diseño de actividades y materiales. D2: Gestión administrativa - Liderazgo - Recursos humanos - Financiera.	Escala ordinal con alternativas tipo Likert 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Según el promedio de respuestas Muy bajo (1 – 1.8) Bajo (1.81 – 2.6) Medio (2.61 – 3.4) Alto (3.41 - 4.2) Muy alto (4.21 – 5)

<p>3. ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E. Garcilaso Cusco -2023?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y desarrollo de la profesionalidad e identidad en la I.E. Garcilaso Cusco -2023?</p>	<p>3. Identificar la relación entre liderazgo directivo y gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E. Garcilaso Cusco - 2023.</p> <p>4. Identificar relación entre liderazgo directivo y desarrollo de la profesionalidad e identidad en la I.E. Garcilaso Cusco - 2023.</p>	<p>3. Existe relación significativa y directa entre liderazgo directivo y gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E. Garcilaso Cusco -2023.</p> <p>4. Existe relación significativa y directa entre liderazgo directivo y desarrollo de la profesionalidad e identidad en la I.E. Garcilaso Cusco - 2023.</p>	<p>D3: Gestión pedagógica</p> <ul style="list-style-type: none"> - Supervisa que el docente planee la clase. - Orienta al docente sobre los métodos de enseñanza - Se aplica una evaluación -Organiza talleres o capacitaciones dirigidos al personal docente. <p>D4: Estilos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Supervisión cercana - Dirección clara y específica - Autoridad y poder - Corrección y disciplina. 		
<p>Variable 2: Desempeño docente</p> <p>Concepto: Se define al desempeño como un conjunto de actividades que una persona realiza en función a su labor para cumplir los objetivos propuestos y resultados a alcanzar en una organización (Chiavenato A. , 2002)</p>					
<p>Dimensiones / Indicadores</p>		<p>Escala y valores</p>	<p>Niveles y rangos</p>		
<p>D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dominio de contenido - Habilidades pedagógicas - Evaluación y retroalimentación - Diseño de actividades y materiales. <p>D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fomento de la participación 		<p>Escala ordinal con alternativas tipo Likert</p> <p>0: En ningún caso</p> <p>1: en alguna medida</p> <p>2: en cierta medida</p>	<p>Según la suma de puntuaciones por indicadores:</p> <p>A, D, I y K Situación perjudicial (4 - 8) Intermedia (2 – 3) Situación favorable (0 – 1)</p> <p>B y C Situación perjudicial (6 - 8) Intermedia (4– 5) Situación favorable (0 – 3)</p> <p>E, F Situación perjudicial (3 - 0)</p>		

			<ul style="list-style-type: none"> - Mantener un buen ambiente en el aula - Fomento de pensamiento crítico - Evaluación formativa - Uso de tecnología educativa <p>D3 Gestión de la escuela articulada a la comunidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vinculación con la realidad local - Participación de la comunidad - Proyectos y actividades - Responsabilidad social <p>D4 Desarrollo de la profesionalidad e identidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formación continua - Ética y valores profesionales - Identificación con la profesión - Autoconocimiento y reflexión 	<p>3: en buena medida</p> <p>4: En gran medida</p>	<p>Intermedia (5- 4)</p> <p>Situación favorable (8 - 6)</p> <p>G</p> <p>Situación perjudicial (5 - 0)</p> <p>Intermedia (6)</p> <p>Situación favorable (8 - 7)</p> <p>H</p> <p>Situación perjudicial (5 - 0)</p> <p>Intermedia (7- 6)</p> <p>Situación favorable (8)</p> <p>J, LL, M y N</p> <p>Situación perjudicial (4 - 0)</p> <p>Intermedia (6- 5)</p> <p>Situación favorable (8 - 7)</p> <p>K</p> <p>Situación perjudicial (4 - 8)</p> <p>Intermedia (2- 3)</p> <p>Situación favorable (0 - 1)</p> <p>L</p> <p>Situación perjudicial (5 - 8)</p> <p>Intermedia (3- 4)</p> <p>Situación favorable (0 - 2)</p>
Tipo y diseño de investigación (sustentado)	Población y muestra(sustentado)	Técnicas e instrumentos	Estadística		
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Descriptivo-correlacional</p> <p>Método: Inductivo - deductivo</p>	<p>Población: Estará constituida por directivos y docentes de la I.E. Garcilaso</p> <p>Muestra trabajadores de la I.E Garcilaso entre personal, directivo y docentes</p>	<p>Variable 1: Gestión escolar</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Se aplicará una encuesta para personal directivo, docente y personal administrativo</p>	<p>Descriptiva: El análisis descriptivo se realiza en conjuntos con las variables y las dimensiones de estudio a fin de poder procesar los datos, para así poder presentar mediante tablas y gráficos.</p> <p>Inferencial: Se utilizará la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, y para la contratación de hipótesis el coeficiente Rho de Spearman de no comprobarse una distribución normal en los datos, en su defecto se utilizará el coeficiente r de Pearson</p>		

		Variable 2: riesgos psicosociales Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario versión breve para la medición de riesgos psicosociales en el trabajo	
--	--	--	--

a. Otros

D1 LIDERAZGO DIRECTIVO						
N°	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Gestión Institucional						
1	Se establecen planes y estrategias de gestión académica que promueven la calidad educativa, garantizando la implementación efectiva del currículo y la mejora continua de los procesos pedagógicos.					
2	Se realiza un adecuado mantenimiento y mejora de la infraestructura educativa, asegurando un entorno seguro y propicio para el desarrollo de las actividades académicas y el bienestar de la comunidad educativa.					
3	Se promueve una comunicación efectiva y relaciones externas sólidas con la comunidad, padres de familia, entidades gubernamentales y otros actores relevantes, para fomentar la participación y el apoyo en las actividades educativas y el logro de los objetivos institucionales.					
4	Se establecen mecanismos y procesos para evaluar regularmente la calidad educativa y se implementan acciones de mejora continua a basadas en los resultados obtenidos, buscando así elevar constantemente los estándares académicos y el funcionamiento general de la institución.					
Gestión administrativa						
5	Dirige al personal administrativo y/o de apoyo de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos de la organización.					
6	Se implementan políticas y prácticas de gestión de recursos humanos que aseguran la contratación, desarrollo y retención de personal calificado y comprometido con la misión educativa de la institución.					
7	Administra de manera eficiente los recursos financieros, centrándolos en la consecución de los objetivos de aprendizaje fijados por la institución educativa.					
Gestión pedagógica						
8	Brinda orientación y verifica que el docente haya elaborado una planificación adecuada para la clase.					

9	Brinda orientación al docente en relación a los métodos de enseñanza más efectivos y adecuados para el desarrollo de la clase.					
10	Se implementa una evaluación pedagógica que contempla diversas estrategias de medición del progreso y aprendizaje de los estudiantes.					
11	Administra oportunidades de capacitación permanente para los docentes, con el propósito de mejorar su rendimiento y contribuir al cumplimiento de los objetivos de aprendizaje.					
Estilos						
12	El director es Autoritario en el desarrollo de sus funciones					
13	El director es participativo en el desarrollo de sus funciones					
14	El director delega funciones tanto al personal administrativo como docentes					
	El director es visionario en el desarrollo de sus funciones					
	El director es democrático en el desarrollo de sus funciones					
D2 DESEMPEÑO DOCENTE						
Nº	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
15	Demuestran un sólido dominio de contenido en las áreas que imparten, lo que les permite brindar una instrucción efectiva y precisa, facilitando así la preparación adecuada de los estudiantes para el aprendizaje.					
16	Poseen habilidades pedagógicas destacadas, utilizando diversas estrategias didácticas y métodos de enseñanza que se adaptan a las necesidades y estilos de aprendizaje de los estudiantes, favoreciendo su preparación efectiva para el aprendizaje.					
17	Llevan a cabo una evaluación constante y brindan retroalimentación oportuna a los estudiantes sobre su progreso académico, lo que les ayuda a identificar áreas de mejora y a fortalecer su preparación para el aprendizaje de manera individualizada.					
	Diseñan actividades y materiales educativos creativos y pertinentes que estimulan el interés de los estudiantes y fomentan su					

	participación activa en el proceso de aprendizaje, facilitando así su preparación efectiva.					
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
18	Fomenta activamente la participación de los estudiantes en el aula, creando un ambiente propicio para el diálogo y la interacción, lo que estimula su involucramiento en el proceso de aprendizaje y contribuye a un mejor rendimiento académico.					
19	Mantiene un ambiente en el aula favorable y respetuoso, donde los estudiantes se sienten seguros y motivados para participar activamente en las actividades de aprendizaje, lo que favorece una enseñanza efectiva y una experiencia educativa positiva.					
20	Promueve activamente el desarrollo del pensamiento crítico en los estudiantes, alentándolos a cuestionar, analizar y evaluar información de manera reflexiva, lo que les permite adquirir habilidades de razonamiento fundamentales para su proceso de aprendizaje y toma de decisiones informadas.					
21	Aplica una evaluación formativa continua, brindando retroalimentación oportuna a los estudiantes sobre su desempeño académico y utilizando esta información para adaptar y mejorar la enseñanza, lo que facilita un aprendizaje más efectivo y significativo.					
22	Emplea de manera efectiva la tecnología educativa en sus prácticas de enseñanza, incorporando recursos digitales y herramientas interactivas que enriquecen el proceso de aprendizaje, fomentando así un entorno educativo innovador y actualizado.					
Gestión de la escuela articulada a la comunidad						
23	La I.E establece una vinculación significativa con la realidad local, involucrando a la comunidad en el diseño de actividades y proyectos educativos que reflejen y atiendan las necesidades y contextos específicos de la zona, fomentando así una gestión escolar articulada y enriquecida por la participación activa de los actores locales.					
24	La I.E fomenta y promueve activamente la participación de la comunidad en la toma					

	de decisiones y en la planificación de actividades educativas, creando así un ambiente colaborativo y participativo que fortalece la gestión escolar y el compromiso de todos los involucrados en el proceso educativo.					
25	La I.E desarrolla proyectos y actividades en conjunto con la comunidad, abordando problemáticas y necesidades locales, lo que fortalece la integración de la institución educativa con su entorno y contribuye al desarrollo integral de los estudiantes y la comunidad en general.					
26	La I.E. asume una firme responsabilidad social al establecer y promover iniciativas que contribuyan al bienestar y desarrollo sostenible de la comunidad, demostrando un compromiso genuino y proactivo con la mejora de su entorno y el beneficio de sus habitantes.					
Desarrollo de la profesionalidad e identidad						
27	Participa activamente en programas de formación continua y actualización profesional, buscando mejorar sus competencias pedagógicas y enriquecer su identidad como educadores comprometidos con el aprendizaje y desarrollo integral de los estudiantes.					
28	Demuestra una sólida ética y valores profesionales en su desempeño educativo, actuando con responsabilidad, respeto y honestidad, lo que fortalece su identidad como educadores ejemplares y modela comportamientos positivos para los estudiantes.					
29	Muestra una clara identificación con la profesión docente, manifestando un compromiso genuino y entusiasta hacia la enseñanza, lo que refleja su dedicación y pasión por facilitar el aprendizaje de los estudiantes y su crecimiento integral.					
30	Demuestra un constante autoconocimiento y reflexión sobre su práctica educativa, identificando fortalezas y áreas de mejora, lo que les permite crecer profesionalmente y modificar sus métodos de enseñanza para optimizar el aprendizaje de los alumnos.					

INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE PREGUNTAS
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD
DEL CUSCO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN



Distinguido(a) recurro a su persona para que pueda brindarme su apoyo en responder con sinceridad y veracidad la siguiente encuesta que tiene por finalidad recoger la información sobre: **“LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCNETE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INCA GARCILASO DE LA VEGA 2023”**

Utilice el tiempo necesario.

Le recuerdo que la encuesta es individual y muchas gracias por su valiosa colaboración.

Marque una X en la alternativa que usted considere, en las siguientes preguntas.

DATOS GENERALES

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

D1 LIDERAZGO DIRECTIVO						
N°	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Gestión Institucional						
1	Se establecen planes y estrategias de gestión académica que promueven la calidad educativa, garantizando la implementación efectiva del currículo y la mejora continua de los procesos pedagógicos.					
2	Se realiza un adecuado mantenimiento y mejora de la infraestructura educativa, asegurando un entorno seguro y propicio para el desarrollo de las actividades académicas y el bienestar de la comunidad educativa.					
3	Se promueve una comunicación efectiva y relaciones externas sólidas con la comunidad, padres de familia, entidades gubernamentales y otros actores relevantes, para fomentar la participación y el apoyo en las actividades educativas y el logro de los objetivos institucionales.					
4	Se establecen mecanismos y procesos para evaluar regularmente la calidad educativa y se implementan acciones de mejora continua a basadas en los resultados obtenidos, buscando así elevar constantemente los estándares académicos y el funcionamiento general de la institución.					
Gestión administrativa						
5	Dirige al personal administrativo y/o de apoyo de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos de la organización.					
6	Se implementan políticas y prácticas de gestión de recursos humanos que aseguran la contratación, desarrollo y retención de personal calificado y comprometido con la misión educativa de la institución.					
7	Administra de manera eficiente los recursos financieros, centrándolos en la consecución de los objetivos de aprendizaje fijados por la institución educativa.					
Gestión pedagógica						
8	Brinda orientación y verifica que el docente haya elaborado una planificación adecuada para la clase.					
9	Brinda orientación al docente en relación a los métodos de enseñanza más efectivos y adecuados para el desarrollo de la clase.					
10	Se implementa una evaluación pedagógica que contempla diversas estrategias de medición del progreso y aprendizaje de los estudiantes.					

11	Administra oportunidades de capacitación permanente para los docentes, con el propósito de mejorar su rendimiento y contribuir al cumplimiento de los objetivos de aprendizaje.					
Estilos						
12	El director es Autoritario en el desarrollo de sus funciones					
13	El director es participativo en el desarrollo de sus funciones					
14	El director delega funciones tanto al personal administrativo como docentes					
	El director es visionario en el desarrollo de sus funciones					
	El director es democrático en el desarrollo de sus funciones					
D2 DESEMPEÑO DOCENTE						
N°	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
15	Demuestran un sólido dominio de contenido en las áreas que imparten, lo que les permite brindar una instrucción efectiva y precisa, facilitando así la preparación adecuada de los estudiantes para el aprendizaje.					
16	Poseen habilidades pedagógicas destacadas, utilizando diversas estrategias didácticas y métodos de enseñanza que se adaptan a las necesidades y estilos de aprendizaje de los estudiantes, favoreciendo su preparación efectiva para el aprendizaje.					
17	Llevan a cabo una evaluación constante y brindan retroalimentación oportuna a los estudiantes sobre su progreso académico, lo que les ayuda a identificar áreas de mejora y a fortalecer su preparación para el aprendizaje de manera individualizada.					
	Diseñan actividades y materiales educativos creativos y pertinentes que estimulan el interés de los estudiantes y fomentan su participación activa en el proceso de aprendizaje, facilitando así su preparación efectiva.					
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
18	Fomenta activamente la participación de los estudiantes en el aula, creando un ambiente propicio para el diálogo y la interacción, lo que estimula su involucramiento en el proceso de aprendizaje y contribuye a un mejor rendimiento académico.					
19	Mantiene un ambiente en el aula favorable y respetuoso, donde los estudiantes se sienten seguros y motivados para participar activamente en las actividades de aprendizaje, lo que favorece una					

	enseñanza efectiva y una experiencia educativa positiva.					
20	Promueve activamente el desarrollo del pensamiento crítico en los estudiantes, alentándolos a cuestionar, analizar y evaluar información de manera reflexiva, lo que les permite adquirir habilidades de razonamiento fundamentales para su proceso de aprendizaje y toma de decisiones informadas.					
21	Aplica una evaluación formativa continua, brindando retroalimentación oportuna a los estudiantes sobre su desempeño académico y utilizando esta información para adaptar y mejorar la enseñanza, lo que facilita un aprendizaje más efectivo y significativo.					
22	Emplea de manera efectiva la tecnología educativa en sus prácticas de enseñanza, incorporando recursos digitales y herramientas interactivas que enriquecen el proceso de aprendizaje, fomentando así un entorno educativo innovador y actualizado.					
Gestión de la escuela articulada a la comunidad						
23	La I.E establece una vinculación significativa con la realidad local, involucrando a la comunidad en el diseño de actividades y proyectos educativos que reflejen y atiendan las necesidades y contextos específicos de la zona, fomentando así una gestión escolar articulada y enriquecida por la participación activa de los actores locales.					
24	La I.E fomenta y promueve activamente la participación de la comunidad en la toma de decisiones y en la planificación de actividades educativas, creando así un ambiente colaborativo y participativo que fortalece la gestión escolar y el compromiso de todos los involucrados en el proceso educativo.					
25	La I.E desarrolla proyectos y actividades en conjunto con la comunidad, abordando problemáticas y necesidades locales, lo que fortalece la integración de la institución educativa con su entorno y contribuye al desarrollo integral de los estudiantes y la comunidad en general.					
26	La I.E. asume una firme responsabilidad social al establecer y promover iniciativas que contribuyan al bienestar y desarrollo sostenible de la comunidad, demostrando un compromiso genuino y proactivo con la mejora de su entorno y el beneficio de sus habitantes.					
Desarrollo de la profesionalidad e identidad						
27	Participa activamente en programas de formación continua y actualización profesional, buscando mejorar sus competencias pedagógicas y enriquecer su identidad como educadores					

	comprometidos con el aprendizaje y desarrollo integral de los estudiantes.					
28	Demuestra una sólida ética y valores profesionales en su desempeño educativo, actuando con responsabilidad, respeto y honestidad, lo que fortalece su identidad como educadores ejemplares y modela comportamientos positivos para los estudiantes.					
29	Muestra una clara identificación con la profesión docente, manifestando un compromiso genuino y entusiasta hacia la enseñanza, lo que refleja su dedicación y pasión por facilitar el aprendizaje de los estudiantes y su crecimiento integral.					
30	Demuestra un constante autoconocimiento y reflexión sobre su práctica educativa, identificando fortalezas y áreas de mejora, lo que les permite crecer profesionalmente y modificar sus métodos de enseñanza para optimizar el aprendizaje de los alumnos.					

GRACIAS POR SU TIEMPO...

ANEXO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INCA GARCILASO DE LA VEGA CUSCO 2023

Juicio de expertos

- La opinión que usted brinde es personal y sincera.
- Marque con una X dentro del cuadro de valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario.

1. Nunca

2. Casi nunca

3. A veces

4. Casi siempre

5. Siempre

Nº	Criterios	1	2	3	4	5
1	Claridad: esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2	Objetividad: permite medir hechos observables.			X		
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X		
4	Organización: Presentación ordenada.				X	
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad.			X		
6	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos.				X	
7	Consistencia: permite conseguir datos basados en modelos teóricos.				X	
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables indicadores e ítems.			X		
9	Metodología: la estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10	Aplicación: los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

Muchas gracias por su respuesta

Apellidos y nombre del juez experto: Gonzales Surco Felix Gonzalo

DNI: 23833249

Especialidad del Juez experto: Planificación y administración Educativa.

Grado del Juez experto: Magister en Educación


Firma

ANEXO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INCA GARCILASO DE LA VEGA CUSCO 2023

Juicio de expertos

- La opinión que usted brinde es personal y sincera.
- Marque con una X dentro del cuadro de valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario.

1. Nunca

2. Casi nunca

3. A veces

4. Casi siempre

5. Siempre

N°	Criterios	1	2	3	4	5
1	Claridad: esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2	Objetividad: permite medir hechos observables.				X	
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4	Organización: Presentación ordenada.				X	
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad.					X
6	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos.				X	
7	Consistencia: permite conseguir datos basados en modelos teóricos.					X
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables indicadores e ítems.				X	
9	Metodología: la estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10	Aplicación: los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

Muchas gracias por su respuesta

Apellidos y nombre del juez experto: CANAL APAZA EPIFANIO LUIS

DNI: 23814047

Especialidad del Juez experto: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Grado del Juez experto: DOCTOR


Firma

DNI: 23814047

950331200

ANEXO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INCA GARCILASO DE LA VEGA CUSCO 2023

Juicio de expertos

- La opinión que usted brinde es personal y sincera.
- Marque con una X dentro del cuadro de valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario.

1. Nunca

2. Casi nunca

3. A veces

4. Casi siempre

5. Siempre

Nº	Criterios	1	2	3	4	5
1	Claridad: esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2	Objetividad: permite medir hechos observables.					X
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4	Organización: Presentación ordenada.					X
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad.				X	
6	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos.				X	
7	Consistencia: permite conseguir datos basados en modelos teóricos.			X		
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables indicadores e ítems.					X
9	Metodología: la estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10	Aplicación: los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

Muchas gracias por su respuesta

Apellidos y nombre del juez experto: Gonzales Quispe Freddy Frank

DNI: 01344083

Especialidad del Juez experto: Administración de la educación

Grado del Juez experto: Dr. en Educación


Firma

PROPUESTA ESTRATÉGICA PARA MEJORAR EL LIDERAZGO

DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE

Para mejorar el liderazgo directivo y desempeño docente es necesario que se puedan desarrollar estrategias que no solo permitan la participación del equipo directivo, sino también involucre a los docentes y personal administrativo. Es así que como propuesta se toma en cuenta realizar capacitaciones con los siguientes temas:

- Control y desarrollo de la inteligencia emocional.
- Coaching y la educación.
- Efectividad de las decisiones educativas.
- Análisis de los problemas de gestión educativa.

Para desarrollar estos temas deberán seguir las siguientes especificaciones:

Tema	Objetivo	Responsable	Participantes	Horarios
Control y desarrollo de la inteligencia emocional.	Desarrollar del autoconocimiento emocional, autorregulación, empatía, y habilidades sociales siendo dirigidas por un especialista terapeuta grupal desarrollando una serie de ejercicios.	El equipo directivo Terapeuta.	Equipo directivo Docentes Personal administrativo.	Se realizará los días lunes de cada semana durante 3 meses Teniendo una duración de 6pm a 8 pm.
Coaching y la educación.	Brindar estrategias y herramientas para mejorar el liderazgo tanto del equipo directivo como docentes y personal administrativo teniendo la participación de un coach.	El equipo directivo Coach.	Equipo directivo Docentes Personal administrativo.	Se realizará los días el 1ero y 15 de cada mes teniendo una duración de 6 meses realizando de 6pm a 8 pm.

Efectividad de las decisiones educativas.	Desarrollar un plan de acción donde se pueda concentrar las decisiones de la gestión educativa utilizando un cuadro estadístico mostrando los estándares teniendo en cuenta diversos indicadores como tiempo, cantidad, uso de recursos, etc.	Equipo directivo Docentes Personal administrativo.	Equipo directivo Docentes Personal administrativo.	Se realizará el último día de cada mes teniendo una duración de 6pm a 8pm durante todo el año escolar.
Análisis de los problemas de gestión educativa.	Con el asesoramiento de la UGEL Cusco identificar los problemas de gestión de la I.E. y luego proponer las posibles soluciones que sean alcanzables.	UGEL Cusco Equipo directivo Docentes Personal administrativo.	Equipo directivo Docentes Personal administrativo.	Este tema se desarrollará el último sábado de cada semestre de 8am a 9:30am durante todo el año escolar.

Como presupuesto se tomará en cuenta:

Recursos humanos			
Cantidad	Recursos	Tiempo	Monto en S/.
1	Terapeuta grupal	3 meses	3000.00
1	Coach	6 meses	5000.00
1	UGEL Cusco	Anual	--
Recursos materiales			
Cantidad	Materiales	Unidad	Monto en S/.
3	Cajas de Plumones de pizarra de varios colores	60.00	180.00
6	Docenas de papelote	25.00	150.00
10	Cajas de lápices técnicos 2B	12.00	120.00
1	Laptop	--	--
1	Proyector	--	--
2	Pizarras	--	--
85	Carpetas	--	--
1	Salón de clases	--	--
TOTAL			S/ 8,450.00