

Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones de práctica educativa pertenecientes al Instituto de Formación Docente de Curuguaty, desde la percepción de sus actores

Management leadership and teaching performance in educational practice institutions belonging to the Curuguaty Teacher Training Institute, from the perception of its actors

Celina Recalde Morel
Universidad Nacional de Canindeyú, Paraguay
ORCID ID: 0009-0003-7517-8751
celirmorel@gmail.com

Fátima Benjamín Morínigo
Universidad Nacional de Canindeyú, Paraguay
ORCID ID: 0009-0006-3421-2126
fatimabms25@gmail.com

Alex Bryan Berchtold Pereira
Universidad Nacional de Canindeyú, Paraguay
ORCID ID: 0009-0007-8052-4152
alexbryanberchtol@facisa.edu.py

RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue analizar el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones de práctica pertenecientes al Instituto de Formación Docente de la ciudad de Curuguaty, desde la percepción de sus actores, en el año 2023, para lo cual se plantearon como objetivos específicos identificar la percepción de los docentes sobre el liderazgo directivo, e identificar el desempeño docente desde la percepción de los directivos. En cuanto a la metodología tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de nivel descriptivo, de corte transversal. La población estuvo conformada por ciento veintitrés docentes de los tres ciclos de la Educación Escolar Básica (EEB). Se aplicó una encuesta a la población de interés, el instrumento aplicado es un cuestionario, uno contenía preguntas sobre el liderazgo directivo y el otro sobre el desempeño docente, con preguntas cerradas, dirigido a los directivos de las instituciones donde realizan sus prácticas educativas los estudiantes del Instituto de Formación Docente del distrito de Curuguaty, y otro cuestionario, también con preguntas cerradas, dirigido a los docentes de las mismas instituciones. Como resultados se pueden destacar que el 89%, de los profesionales, percibieron un nivel elevado de liderazgo directivo, y el 100 % de los docentes tienen un nivel desempeño logrado desde la percepción de los directivos.

Palabras Clave: Desempeño docente, educación, enseñanza, liderazgo directivo.



Este artículo está publicado con acceso abierto bajo una Licencia Creative Commons
Autor correspondiente: Celina Recalde Morel, e-mail: celirmorel@gmail.com

Cómo citar este artículo: Recalde Morel, C., Benjamín Morínigo, F., & Berchtold Pereira, A. B. (2024). Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones de práctica educativa pertenecientes al Instituto de Formación Docente de Curuguaty, desde la percepción de sus actores. *Aula Pyahu, Revista de Formación Docente y Enseñanza*. 2(4): 153-163, <https://doi.org/10.47133/rdap2024-24art11>

ABSTRACT

The objective of this study was to analyze the managerial leadership on teaching performance in the practice institutions belonging to the Teacher Training Institute of the city of Curuguaty, from the perception, for which the specific objectives were to identify the teachers' perception of managerial leadership, and to identify teaching performance from the managers' perception. The methodology used was quantitative, non-experimental and descriptive. The population consisted of 123 teachers of the three cycles of Basic School Education (EEB). A survey was applied to the population of interest, the instrument applied was a questionnaire, one containing questions on managerial leadership and the other on teaching performance, with closed questions, addressed to the managers of the institutions where the students of the Teacher Training Institute of the district of Curuguaty carry out their educational practices, and another questionnaire, also with closed questions, addressed to the teachers of the same institutions. The results show that 89% of the professionals perceived a high level of managerial leadership, and 100% of the teachers have a high level of performance, according to the perception of the managers.

Keywords: Teacher performance, education, teaching, managerial leadership.

Según Chiavenato (2009), citado en Agüero et al. (2017) el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos (p. 14).

Es así que, en el área educativa, existe una necesidad de conocer la influencia que ejerce el liderazgo directivo en el desempeño docente ya que éste es el encargado de concretar los objetivos trazados.

Según Villamil (2016, p. 113), el término liderazgo en la gestión educativa en la actualidad adquiere importancia en el sentido formativo y de proyección en las instituciones educativas, impactan de manera significativa en el ámbito laboral, un liderazgo académico sólido se traduce en un ambiente laboral más productivo y en una mejora de la calidad educativa. En este sentido, el líder educativo es la persona que, con condiciones específicas, orienta a la comunidad educativa como estudiantes, docentes, padres de familia y personas que manejan procesos educativos, en la búsqueda de la mejora de la calidad educativa, cultura organizacional, clima laboral y crecimiento personal de los actores educativos en la formación integral en las instituciones educativas, además se traduce para el buen desempeño docente ya que el mismo va más allá de la transmisión de información, pues contribuye en la buena formación de las personas.

Conforme al diagnóstico nacional, se considera necesario conocer el liderazgo en los campos académico y científico, que representan los intereses de las personas y no de las corporaciones, y para tal menester, es necesario un análisis histórico y curricular de la educación paraguaya, el estudio también dio luz sobre la necesidad de incluir el enfoque de liderazgo en la formación de los docentes, promover el fortalecimiento del mismo requiere un análisis (AULA PYAHU, 2021).

En el ámbito educativo, es esencial analizar la influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, ya que en la formación de los docentes se busca potenciar el liderazgo como parte del desarrollo de las capacidades que permitan el logro del perfil establecido, así también, se plantea la oportunidad de adquirir conocimientos y competencias para ejercer un liderazgo que responda satisfactoriamente a las necesidades educativas que demanda la sociedad actual.

Por lo tanto, el propósito de este trabajo de investigación fue analizar la influencia del liderazgo directivo en el desempeño de los docentes en las escuelas de práctica dependientes del Instituto de Formación Docente de la ciudad de Curuguaty, Departamento de Canindeyú.

Antecedentes

Un estudio realizado por Agüero et al. (2017), mostró que las percepciones de los docentes variaban: la mayoría veía a sus líderes como transformadores y estratégicos, mientras que un número menor veía a sus líderes como democráticos y autocráticos. Estos estilos de liderazgo pueden tener un impacto positivo o negativo en el desempeño docente. No existe una línea de mando clara; es decir, el líder no tiene un estilo de liderazgo claro para liderar el equipo. Un líder puede manejar varios estilos dependiendo del entorno en el que debe liderar y de su personalidad. Sin embargo, tiende a desarrollar un determinado estilo en una organización por sus características y el puesto que ocupa.

A fin de tener un panorama de los estilos de liderazgo mencionados, se describe a continuación estos cuatro estilos de liderazgo:

El liderazgo transformacional según Bass et al. (1987) y Velasco et al. (2011), citados por Lizcano et al. (2022), se puede definir como un proceso comportamental comprendido por factores como carisma, estimulación intelectual y estimulación de las necesidades de los seguidores. Además, según Pérez Vilar y Azzo-Ilini (2013), citado por Lizcano et al. (2022), se puede destacar que este tipo de líderes poseen características como innovación, intuición, generan confianza.

Por su parte, Griffin (2011), citado por Urrego (2020), define el liderazgo estratégico como la capacidad de entender las diferentes complejidades que experimenta la organización y su entorno.

El liderazgo democrático, según Warrick (1981) citado en García Llor (2020), el líder democrático apunta a la motivación, que es considerada una dimensión dado que la misma es un estado del ser individual que optimiza, guía y sostiene en buen ánimo la conducta del docente, lo que se relaciona estrechamente con la efectividad educativa.

Y por último, según Chiavenato, 2006, citado en Guzman Ibarra (2022), el líder autocrático es el que asume y centraliza todas las decisiones, mientras los subordinados sólo obedecen sus órdenes. Además, Valdez y Vidal (2010), citados en (Guzman Ibarra, 2022, p. 20), mencionan que el liderazgo autocrático ejerce el poder de manera absoluta, dirigiendo al equipo de trabajo sin considerar las opiniones de sus miembros.

Otro estudio realizado por Eléspuru et al. (2022), demuestra que existe una correlación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas, ya que al establecer la relación entre liderazgo directivo y el desempeño docente se realizó la prueba estadística de la inferencia de parámetros empleando la prueba estadística inferencial no paramétrica chi cuadrada se encontró que $\chi^2 = 15.35 > \chi^2_{t=9.48, gl=4}$, $p < 0.05\%$ luego aceptar la hipótesis.

Además, según Méndez Escobar (2022)

La incidencia entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la revisión sistemática de los artículos científicos seleccionados es directa y significativa en un 69.2% y altamente significativa en un 30.8%, en tal sentido, las buenas actuaciones de los directivos

influyen positivamente en el desempeño de los docentes y por ende en el logro de los aprendizajes de los estudiantes.

Además, es importante que el director desarrolle continuamente sus habilidades de liderazgo para incentivar a los profesores a conseguir buenos resultados con entusiasmo, amor, confianza, energía, pasión, coherencia, concentración y una buena actitud laboral que le permitirá obtener logros académicos efectivos. En tal sentido, Bolívar (2010) afirma que, un liderazgo para el aprendizaje, más allá de la dirección, se tiene que ampliar, de modo distribuido, a través del liderazgo del profesorado y de las comunidades profesionales de aprendizaje Bolívar (2010). Por lo tanto, el objetivo del liderazgo directivo es ser un impulsor clave del aprendizaje.

METODOLOGÍA

El presente trabajo de investigación fue en un nivel descriptivo, esto se debe a que el mismo busca describir y caracterizar de manera precisa y sistemática la influencia que el liderazgo directivo causa en el desempeño del docente, tal como ocurren en el contexto natural de las instituciones de práctica pertenecientes al instituto de formación docente de Curuguaty. Además el mismo se enfocó en recopilar información detallada sobre variables específicas sin manipularlas (Hernandez Sampieri et al., 2014).

El desarrollo se dio bajo un diseño no experimental de tipo transeccional o transversal, considerando la acepción de Hernandez Sampieri et al. (2014), donde afirma que podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables, lo que encaja con los objetivos planteados en la misma.

El enfoque empleado es de tipo cuantitativo, esto se debe a que la recolección de datos se ha realizado en base a la descripción de los objetivos, con un nivel descriptivo, con la cual se ha buscado especificar y medir las características o propiedades de la población de estudio mediante una sola medición de las variables en un momento único del tiempo.

Por su parte, el enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de los datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis previamente hechas, confía en la medición numérica, el conteo, y el frecuente uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población (Hernandez Sampieri et al., 2014).

Población y muestra

Para la recolección de los datos se utilizó dos encuestas direccionadas a dos grupos de interés, debido a la necesidad de recolectar datos desde la perspectiva de los docentes, del equipo técnico y de los directivos de siete instituciones de práctica pertenecientes al Instituto de Formación Docente de la ciudad de Curuguaty, por lo que la población y muestra de cada grupo resultó de la siguiente manera:

Para la evaluación del desempeño de los directivos desde la perspectiva docente, se tomó la población de ciento veintitrés docentes del primer, segundo y tercer nivel de las instituciones mencionadas, con una muestra de setenta y cinco participantes, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 7%.

En cuanto al desempeño docente, desde la perspectiva de los directivos, se aplicó la encuesta a cada director/a de cada una de las siete instituciones de práctica pertenecientes al Instituto de Formación Docente de Curuguaty, totalizando siete encuestados.

Instrumento y aplicación

En el presente trabajo de investigación, los instrumentos seleccionados han sido encuestas de tipo cuestionario direccionada a los directores y docentes, estos instrumentos sirvieron para conocer el liderazgo del director y el desempeño docente respectivamente, los cuales fueron aplicados a las muestras.

El instrumento aplicado es de autoría de Zarate (2011), donde ha realizado todos los procesos de validación y medición de confiabilidad de las variables medidas en el mismo, facilitando su aplicación Zarate (2011).

Para poder aplicar el instrumento a la muestra definida, se procedió a la contextualización del cuestionario, por lo que se llegó como resultado a los siguientes instrumentos.

Para medir el liderazgo directivo se utilizó un cuestionario que consta de cuatro dimensiones y 18 ítems. Las dimensiones son: mostrar dirección de futuro con 5 ítems, desarrollar personas con 8 ítem, rediseñar la organización conformada por 3 ítems, y gestionar la instrucción compuesta por 2 ítems. Es de escala ordinal cuyos valores son: 1= Nunca, 2 = A veces, 3= Siempre.

Para evaluar los resultados de los cuestionarios de forma general y por dimensiones se tuvo en cuenta la tabla 1.

Tabla 1. Puntajes de niveles de liderazgo directivo

Dimensiones	Bajo	Medio	Alto
Mostrar dirección de Futuro	5 - 7	8 - 9	10 - 15
Desarrollar personas	8 -14	15 - 19	20 -24
Rediseñar la organización	3 -5	6 - 7	8 - 9
Gestionar la Instrucción	2	3 - 4	5 - 6
Totales Liderazgo directivo	18 - 28	29 - 42	43 - 54

Con relación al cuestionario para medir el desempeño docente se utilizó dos dimensiones y 21 ítems. Las dimensiones son preparación para el aprendizaje de los estudiantes con 13 ítems y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con 16. Las valoraciones fueron de carácter ordinal y fueron las siguientes: 1= Nunca, 2= La mayoría de veces no, 3= A veces sí, 4= La mayoría de veces sí, 5=Siempre.

Tabla 2. Puntajes de niveles desempeño docente

Dimensiones	Inicio	Proceso	Logrado
Preparación para el aprendizaje	13 - 34	35 - 39	40 - 65
Enseñanza para el aprendizaje	8 - 20	21 - 29	30 - 40
Total Desempeño docente	21 - 49	50 - 69	70 - 105

Ambos cuestionarios y la valoración de ítems han sido sometidos a una rigurosa verificación de confiabilidad y validez según Zárate Ramírez (2011). Dado que no se realizaron modificaciones significativas en el proceso, se considera que tanto los cuestionarios como la valoración de ítems mantienen sus propiedades originales. Este procedimiento garantiza la solidez y la integridad de las herramientas de medición utilizadas en la investigación, brindando confianza en la validez y consistencia de los datos recopilados.

Análisis de datos

En esta fase, se emplearon estadísticas descriptivas tal como distribución de frecuencias como herramienta principal. El propósito inicial de esta metodología fue la sistematización de la información a un nivel básico. Específicamente, se buscó identificar los niveles de desempeño docente y de liderazgo directivo. El software utilizado para el efecto fue el Microsoft Excel 2019.

La utilización de estadísticas descriptivas permitió resumir y presentar de manera efectiva la información recopilada. La creación de tablas de frecuencia ofreció una visión detallada de la distribución de los datos, facilitando la identificación de patrones y tendencias. Además, se llevó a cabo la representación visual de estos resultados a través de la creación de tablas, lo que proporcionó una perspectiva más intuitiva y accesible.

La elección de Microsoft Excel 2019 como la plataforma de procesamiento de datos se debió a su amplia funcionalidad y capacidad para gestionar y analizar conjuntos de datos complejos. La combinación de tablas y gráficos permitió una exploración más profunda de las relaciones y variaciones presentes en los datos recopilados.

Este enfoque metodológico no solo facilitó la interpretación de los resultados, sino que también contribuyó a la claridad y coherencia en la presentación de hallazgos. La combinación de herramientas estadísticas y visuales proporcionó una perspectiva integral que respaldó de manera efectiva los objetivos de la investigación.

RESULTADOS

En la Tabla 3, se evidencia que, de un total de 75 docentes, el 89%, es decir, 67 profesionales, percibieron un nivel elevado de liderazgo directivo. Un grupo de 5 docentes, equivalente al 7%, reportaron una percepción de nivel medio, mientras que únicamente 3 docentes, representando el 4%, manifestaron una percepción de nivel bajo.

Tabla 3. Percepción de liderazgo directivo de los docentes del Instituto de Formación Docente de Curuguaty en el año 2023. Curuguaty

Nivel	Cantidad	Porcentaje
Alto	67	89%
Medio	5	7%
Bajo	3	4%
Total	75	100

En la tabla 4 se muestran los mismos resultados, pero separados por dimensiones.

En la Tabla 4, se detallan los niveles de liderazgo directivo desglosados por dimensiones. En la dimensión "Dirección de Futuro", el 96% de los docentes percibió este aspecto en un nivel alto, mientras que el 4% lo ubicó en un nivel bajo; ningún docente reportó una percepción de nivel medio en esta dimensión.

En relación a la dimensión "Desarrollo Personal", el 81% de los docentes expresaron una percepción en un nivel alto, el 12% la ubicó en un nivel medio y un 7% la percibió en un nivel bajo.

En cuanto a la dimensión "Rediseño de la Organización", el 85% de los docentes la percibieron en un nivel alto, el 8% en un nivel medio y un 7% en un nivel bajo.

Por último, en la dimensión "Gestionar la Instrucción", el 87% de los docentes la ubicaron en un nivel alto, el 11% en un nivel medio, y un reducido 3% la percibió en un nivel bajo. Estos resultados proporcionan una visión detallada de cómo los docentes perciben el liderazgo directivo en las distintas dimensiones analizadas.

Tabla 4. Nivel de liderazgo directivo según la perspectiva de los docentes por dimensión del Instituto de Formación Docente de Curuguay en el año 2023. Curuguay

Nivel	Dirección de futuro		Desarrollo personal		Rediseño de la organización		Gestionar la Instrucción	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Alto	72	96%	61	81%	64	85%	65	87%
Medio	0	0%	9	12%	6	8%	8	11%
Bajo	3	4%	5	7%	5	7%	2	3%
Total	75	100%	75	100%	75	100%	75	100%

En la Tabla 5 se presentan los resultados correspondientes al Nivel General de Desempeño Docente, donde se muestra los resultados aplicados a los seis directivos con relación a los docentes. La totalidad percibe que los docentes se encuentran en un estado logrado de desempeño docente.

Tabla 5. Nivel de percepción general de desempeño de seis directivos con relación a los docentes del Instituto de Formación Docente de Curuguay en el año 2023. Curuguay

Nivel	Cantidad	Porcentaje
Logrado	6	100%
Proceso	0	0%
Inicio	0	0%
Total	6	100%

Estos resultados agrupan según las dimensiones analizadas en la Tabla 6, destacando la uniformidad en la percepción positiva por parte de los directivos en todas las dimensiones evaluadas.

Tabla 6. Nivel de desempeño docente agrupado por dimensiones del Instituto de Formación Docente de Curuguaty en el año 2023. Curuguaty

Nivel	Preparación para el aprendizaje		Enseñanza para el aprendizaje	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Logrado	6	100%	6	100%
Proceso	0	0	0	0
Inicio	0	0	0	0
Total	6	100%	6	100%

DISCUSIÓN

En un estudio realizado por Sanabria (2021), consideró necesario conocer el liderazgo en los campos académico y científico de la formación de los docentes ya que contribuirá a la preparación de educadores altamente capacitados. A través de este trabajo se pudo analizar esa realidad en las instituciones de práctica docente vinculadas al Instituto de Formación Docente (IFD) de la ciudad de Curuguaty. Se logró identificar que existe un alto nivel de liderazgo directivo, según la percepción de los docentes encuestados lo que evidencia una percepción positiva sobre el liderazgo directivo en las organizaciones educativas.

Los resultados de la encuesta aplicada muestran la existencia de una percepción positiva del liderazgo directivo. Ante ello, el liderazgo director juega un papel importante en la conformación de la organización educativa, facilitando el vínculo entre el liderazgo y la calidad de los procesos construidos en la institución, así como la satisfacción de los integrantes educativos Barrientos Velito et al. (2021), Silva Huaman et al. (2021), Maya et al. (2019). Por otro lado, difiere del estudio realizado por Eléspuru et al. (2022, p. 651) quien llegó a concluir que solo a veces hay liderazgo directivo.

En cuanto al objetivo de identificar la percepción de los docentes sobre el nivel de liderazgo según dimensiones, la primera dimensión consistente en mostrar dirección de futuro, en la cual el 96% de los participantes de la investigación afirman tener dirección de futuro de parte de sus directivos. Del mismo modo, en un estudio realizado por Sánchez Luján et al. (2020), se determinó que existe una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa entre la dirección de futuro y el desempeño docente en las instituciones educativas de secundaria UGEL Virú 2020, con lo que se puede afirmar que existe coincidencia con el presente estudio.

Dentro del mismo objetivo, la segunda dimensión consistente en desarrollar personas, ha dado como resultado un 81%, lo cual indica que existe un nivel favorable en el desarrollo de personas en concordancia con lo expresado por "Ryan (2016) citado por Eléspuru et al. (2022, p. 656), quien refirió que el liderazgo permite a las comunidades escolares desarrollar su proyecto educativo, potenciar su confianza e identidad colectiva, cohesionar a sus distintos estamentos (directivos, docentes, alumnos y familias), aumentar las expectativas sobre los resultados alcanzables, avanzar en el desarrollo profesional entre docentes.

La tercera dimensión que se refiere a rediseñar la organización, que según (Leithwood, 2009), citado por Sanchez et al. (2023, p. 29), es tarea del líder mejorar las condiciones de trabajo que permitan un buen desarrollo profesional. Entre ellas dotar y fortalecer de cultura educativa (normas, creencias) del personal en coherencia con los propósitos de visión institucional. En este aspecto, el presente estudio dio como resultado un 95% en esta dimensión.

Finalmente, la cuarta dimensión que se trata de la gestión de la instrucción presentó como resultado un 87% sobre este aspecto. Esto demuestra que los directivos de las instituciones estudiadas poseen un alto grado de interés por el aprendizaje de los educandos y ejercen su liderazgo en este sentido. Este resultado se relaciona con la investigación que realizó Ortiz (2014) citado en Luis Gómez (2019), el cual determinó que el liderazgo pedagógico es indispensable en la gestión educativa de las escuelas, donde el autor sostiene que el liderazgo va acorde con la gestión y permite planificar de forma adecuada a los docentes y de esta manera favorecer el aprovechamiento de los alumnos.

En cuanto al tercer y cuarto objetivos de este estudio, que consisten en identificar el nivel de desempeño docente de la institución de práctica de los estudiantes del IFD de la ciudad de Curuguaty, el instrumento utilizado dio como resultado un que los 6 directivos evaluados, es decir, el 100% , perciben que los docentes se encuentran en un estado logrado de desempeño docente. Este resultado sugiere que los docentes están realizando un buen trabajo y que los directivos están satisfechos con su desempeño. En un estudio realizado por Eléspuru et al. (2022), demuestra que existe una correlación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas. Así, los resultados del presente trabajo están, en concordancia con el nivel alto del liderazgo de los directivos, por lo que se puede afirmar que coincide con lo planteado por el mencionado autor.

Análogamente, coincide con el estudio realizado por Méndez Escobar (2022), que afirma la existencia de la incidencia entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. En coincidencia, los resultados obtenidos por este estudio, muestran que existe relación entre la percepción del liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones de práctica de los estudiantes del IFD de la ciudad de Curuguaty.

La consistencia en la percepción de los directivos sugiere que la calidad del liderazgo directivo contribuye a una evaluación positiva y al logro general en el rendimiento docente, lo cual coincide con lo planteado por Bolívar (2010), el perfil directivo de gestión se está, pues, ampliando a un liderazgo pedagógico.

Además, la ausencia de resultados negativos significativos no solo respalda la relación positiva observada, sino que también sugiere un ambiente laboral saludable y un liderazgo efectivo en las dimensiones analizadas. Estos factores pueden ser aspectos clave para el éxito y el desarrollo continuo en el desempeño docente en las instituciones de práctica.

CONCLUSIONES

Se concluye que, el presente estudio confirma que, existe una percepción positiva y consistente del liderazgo directivo entre los docentes de las escuelas de práctica del Instituto de Formación Docente de Curuguaty. El 86% de los docentes perciben un liderazgo fuerte en dimensiones clave como la dirección de futuro con un 96% en el nivel alto, el desarrollo personal con un 81%, el rediseño de la organización con un 85% y la gestión de la instrucción con un 87% en el mismo nivel. Esta percepción positiva está estrechamente vinculada con el alto nivel de desempeño docente observado ya que el 100% de los directivos asignaron un nivel

de logrado a los docentes, lo que sugiere que un liderazgo directivo sólido puede influir de manera significativa en la calidad educativa y en la satisfacción de los docentes con su entorno laboral.

La uniformidad en la percepción de los directivos también respalda la idea de que el liderazgo efectivo es un componente crucial para la mejora continua en el ámbito educativo. La correlación entre liderazgo directivo y desempeño docente, apoyada por estudios previos y los datos presentados, resalta la importancia de seguir fortaleciendo el liderazgo en las instituciones educativas para promover un ambiente de trabajo positivo y un rendimiento docente elevado.

Además, la ausencia de percepciones negativas subraya la eficacia del liderazgo actual y su impacto positivo en las instituciones analizadas, sugiriendo que estos factores son determinantes para el éxito académico y el desarrollo profesional de los docentes. Este estudio, contribuye a la comprensión del papel esencial del liderazgo en la educación y ofrece una base para futuras investigaciones y estrategias de mejora en la formación docente.

Es importante resaltar que, el resultado de este estudio es únicamente una percepción de los directivos y que puede haber otras perspectivas y opiniones sobre el desempeño docente. Sería interesante realizar otra investigación en los docentes para conocer su opinión sobre su propio desempeño donde se podría obtener una visión más completa y equilibrada de la situación y se podrían identificar áreas que requieren mejoras y oportunidades de crecimiento. Finalmente, estos resultados pueden ser útiles para la toma de decisiones y la mejora continua de la educación, ya que proporcionan información valiosa sobre la percepción de los docentes hacia el liderazgo directivo, así como la percepción de los directivos sobre el desempeño docente, para apuntar a una mejora continua de la educación.

REFERENCIAS

- Agüero, A., Morayma, L., Tarrillo, C., María, J., Elizabeth, D. D., & Farro, M. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro.
- Barrientos Velito, D., Alania Pacovilca, R., & Barba-Briceño, L. E. (2021). Liderazgo directivo y clima institucional: Radiografía de instituciones educativas privadas del sur oriental del Perú. *Paidagogo*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.52936/p.v3i1.50>
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas: Individuo y Sociedad*, 9(2), Article 2. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-112>
- Eléspuru, J. del C. J., Espinoza, P. E. C., Vargas, I. M., García, L. L. R., & Carhuacho, E. J. R. (2022). El liderazgo directivo y desempeño docente en la educación básica regular. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación HORIZONTES*, 6(23), 648–658. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/466/4663295024/>
- García Loor, J. E. (2020). Liderazgo democrático y su influencia en la calidad educativa de los docentes de la escuela “José María García,” Ecuador, 2020. *Ciencia y Educación*, 5. <https://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/28>
- Guzmán Ibarra, G. L. (2022). Liderazgo autocrático y desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud en Chulucanas, Piura, 2022. *Universidad Cesar Vallejo*.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill Education.
- Lizcano, L. M. A., Mogollón, J. M. G., & León, R. B. (2022). Análisis de los estilos de liderazgo ejercidos en la Universidad de Pamplona, Colombia. *Saber, Ciencia y Libertad*, 17(1), Article 1. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2022v17n1.8450>

- Luis Gómez, N. F. (2019). Liderazgo directivo y gestión pedagógica de docentes en una institución educativa de Huamachuco.
- Maya, E., Zavala, J. J. A., & Argüelles, J. I. (2019). Liderazgo directivo y educación de calidad. *Cienciamatría*, 5(9), Article 9. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.102>
- Méndez Escobar, C. V. (2022). 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*, 32, e7. <https://doi.org/10.24215/18509959.32.e7>
- Sanabria, M. (2021). Consultoría nacional para el diagnóstico. *Consortio Aula Pyahu*.
- Sánchez, D. D. D., Chung, C. K. K., & Barreto, R. G. (2023). La importancia de la planeación empresarial: Una revisión de literatura. *Revista Científica UNE*, 6(1), Article 1. http://revistas.une.edu.py/index.php/revista_une/article/view/171
- Sánchez Luján, P. J., Asmat Castro, J. A., & Miranda Gerónimo, M. S. (2020). Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020. *SENDAS*, 1(4), 38–64. <https://doi.org/10.47192/rsc.v1i4.49>
- Silva Huamán, J., Quispe Merma, F., & Huamán Vargas, J. (2021). Liderazgo pedagógico directivo en la educación básica regular: Revisión sistemática. *Tecnohumanismo*, 1(9), 68–82. <https://doi.org/10.53673/th.v1i9.60>
- Urrego, L. (2020). Liderazgo estratégico: Perspectiva clave hacia la responsabilidad social en instituciones de educación superior. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(9), 28. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i9.556>
- Villamil, G. M. S. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI: Una perspectiva desde el emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 81, 111–128. <https://www.redalyc.org/journal/206/20649705007/html/>
- Zárate Ramírez, D. (2011). Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*.