

Lirio Cruzado-Llanos; Kony Luby Duran-Llano; Luís Florencio Mucha-Hospinal

<https://doi.org/10.35381/e.k.v7i1.4409>

Liderazgo pedagógico para la mejora del desempeño docente en instituciones educativas

Pedagogical leadership for the improvement of teaching performance in educational institutions

Lirio Cruzado-Llanos
lcruzadol81@ucvvirtual.edu.pe
Universidad César Vallejo, Trujillo, La Libertad
Perú
<https://orcid.org/0000-0002-8730-7202>

Kony Luby Duran-Llano
kduran@ucvvirtual.edu.pe
Universidad César Vallejo, Trujillo, La Libertad
Perú
<https://orcid.org/0000-0003-4825-3683>

Luis Florencio Mucha-Hospinal
lfmuch@ucvvirtual.edu.pe
Universidad César Vallejo, Trujillo, La Libertad
Perú
<https://orcid.org/0000-0002-1973-7497>

Recepción: 10 de septiembre 2024
Revisado: 15 de noviembre 2024
Aprobación: 08 de diciembre 2024
Publicado: 15 de enero 2025

Lirio Cruzado-Llanos; Kony Luby Duran-Llaro; Luís Florencio Mucha-Hospinal

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue aplicar el programa liderazgo pedagógico para mejorar el desempeño docente en instituciones educativas Chepén. La metodología fue aplicada, con diseño cuasi experimental. La población estuvo conformada por 50 docentes: 25 docentes correspondieron al grupo control y 25 al grupo experimental. Se aplicó un cuestionario con 32 ítems, validado por expertos. La confiabilidad fue determinada por Alfa de Cronbach, mostrando un elevado índice de fiabilidad al 0,938. El análisis de datos se realizó con el software SPSS. v. 25, la prueba estadística de Wilcoxon con una Sig. Asintótica de 0.021 y la prueba de Friedman con una Sig. Asintótica de 0,0000. Se concluyó que el Programa de liderazgo pedagógico influyó positiva y significativamente en el fortalecimiento del desempeño docente tal como lo demostró la hipótesis.

Descriptor: Liderazgo pedagógico; desempeño docente; enfoque de liderazgo transformacional. (Tesoro UNESCO).

ABSTRACT

The objective of this research was to apply the Pedagogical Leadership Program to improve teaching performance in educational institutions in Chepén. The methodology was applied, with a quasi-experimental design. The population consisted of 50 teachers: 25 teachers corresponded to the control group and 25 to the experimental group. A questionnaire with 32 items was applied, validated by experts. Reliability was determined by Cronbach's alpha, showing a high reliability index of 0.938. Data analysis was performed with SPSS. v 25 software, the Wilcoxon statistical test with an asymptotic sig. of 0.021 and the Friedman test with an asymptotic sig. of 0.0000. It was concluded that the Pedagogical Leadership Program had a positive and significant influence on the strengthening of teaching performance as demonstrated by the hypothesis.

Descriptors: Pedagogical leadership; teacher performance; transformational leadership approach. (UNESCO Thesaurus).

Lirio Cruzado-Llanos; Kony Luby Duran-Llaro; Luís Florencio Mucha-Hospinal

INTRODUCCIÓN

La investigación sobre el desempeño docente y la atención a sus principales dificultades son cruciales para mejorar la calidad educativa (Roca y Alonso, 2020). Comprender y abordar los desafíos que enfrentan los maestros, como la falta de recursos o conectividad, la formación inadecuada, el poco conocimiento y el manejo de la pluralidad en el aula, permite desarrollar estrategias de apoyo y formación continua que fortalecen sus competencias pedagógicas y mejoran su bienestar profesional (Riascos y Becerril, 2021; Villanueva et al., 2021). Esto no solo beneficia a los docentes, permitiéndoles enseñar con mayor eficacia y satisfacción, sino también impacta positivamente en el rendimiento escolar y el desarrollo integral de los educandos.

En el contexto global actual, el desempeño docente enfrenta numerosos desafíos que varían según la región y el nivel educativo (Villanueva et al., 2021; Segovia et al., 2024). Hoy en día, todos los educadores han enfrentado retos, tales como: la falta de recursos y las exigencias de adaptación a los cambios, lo cual les ha causado molestias y mucha tensión; sin embargo, los mismos han mostrado una notable resiliencia, destacando la necesidad urgente de políticas educativas que prioricen su apoyo y desarrollo profesional para asegurar una formación de excelencia en todo el universo.

En el ámbito latinoamericano, el desempeño docente enfrenta retos significativos que afectan la calidad educativa, por cuanto se han reportado casos de sobrecarga, poca remuneración, falta de formación continua y uso de recursos pedagógicos inadecuados, lo cual ha afectado su motivación y desempeño. Esta situación ha repercutido, especialmente en zonas rurales y comunidades desfavorecidas.

Casas (2019) propone que el personal directivo “debe gestionar las condiciones para la mejora de los aprendizajes y orientar los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.” (p. 54), debido a que se ha precisado una “carencia de liderazgo pedagógico por parte de las autoridades de los colegios, etc.” (Ramírez, 2024, p. 4).

Lirio Cruzado-Llanos; Kony Luby Duran-Llano; Luís Florencio Mucha-Hospinal

En una institución educativa de Chepén, los docentes se encuentran con limitaciones significativas en recursos pedagógicos y tecnológicos, lo que dificulta la implementación de métodos de enseñanza modernos. La infraestructura escolar también presenta deficiencias, con aulas en mal estado y falta de equipamiento adecuado. Además, los docentes expresan la necesidad de mayor capacitación y concurrencia en afrontar los retos de la educación virtual (Iglesias, 2024). Una posible solución a estos problemas es fortalecer el liderazgo pedagógico dentro de la institución. Al promover un liderazgo educativo eficaz, se pueden implementar maniobras que mejoren el entrenamiento continuo de los docentes, optimicen el uso de los recursos disponibles y fomenten un ambiente colaborativo que potencie el desarrollo profesional (Avellan et al., 2022; Ordoñez et al., 2020).

Las dificultades de desempeño docente es la insuficiente formación inicial y continua de los maestros, lo que restringe su habilidad para adaptarse a nuevas metodologías pedagógicas y tecnologías educativas que den paso a la impartición de una educación de calidad (García y Vélez, 2024; Quispe, 2020). Además, la falta de materiales pedagógicos y tecnológicos en muchos centros educativos impide que los docentes implementen prácticas de enseñanza efectivas. La infraestructura escolar deficiente, con aulas en mal estado y equipamiento inadecuado, también contribuye a un entorno de enseñanza poco propicio. Factores socioeconómicos, como los bajos salarios y las condiciones laborales precarias, afectan la actitud y el bienestar del profesorado, aumentando el estrés y la carga laboral. Por último, la falta de apoyo institucional y de liderazgo pedagógico impide el desarrollo profesional y la colaboración entre docentes, exacerbando las dificultades en el desempeño educativo.

Para disminuir las dificultades del desempeño docente, es crucial implementar una serie de medidas coordinadas y bien estructuradas, involucrando a todos los integrantes de la entidad educativa. El Ministerio de Educación debe liderar la aparición y ejecución de esquemas de adiestramiento continua y actualización tecnológica para los docentes,

Lirio Cruzado-Llanos; Kony Luby Duran-Llaro; Luís Florencio Mucha-Hospinal

asegurando que tengan acceso a las herramientas y conocimientos necesarios para mejorar su práctica educativa (Chávez et al., 2022). Las autoridades locales, como la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), deben garantizar la adecuación y mejora de la infraestructura escolar, proporcionando un entorno de enseñanza seguro y propicio. Las instituciones educativas deben fomentar el liderazgo pedagógico, promoviendo un ambiente colaborativo y de apoyo entre los docentes para facilitar el intercambio de buenas prácticas y la resolución conjunta de problemas. Solo a través de una acción concertada y comprometida de todas estas entidades, se podrá evitar que las dificultades actuales se agraven en el futuro, garantizando una educación de calidad para todos.

Así, el liderazgo pedagógico emerge como un factor determinante para optimizar el ejercicio docente, pues promueve un entorno de apoyo, colaboración y desarrollo profesional continuo (Ugalde y Canales, 2020). Reflexionar sobre esta relación nos permite comprender que el fortalecimiento del liderazgo en las instituciones educativas no solo mejora las prácticas pedagógicas, sino también contribuye a la retención y satisfacción de los maestros, factores esenciales para lograr una educación de calidad (Vidal y Sánchez, 2023; Panta, 2024).

Ante esta situación, se establece la siguiente pregunta de investigación ¿En qué medida el programa liderazgo pedagógico mejora el desempeño docente en instituciones educativas Chepén?

Por ende, nuestro enfoque se centra en evaluar la implementación y los efectos de un programa de liderazgo pedagógico diseñado para fortalecer las destrezas profesionistas de los profesores, ampliar su motivación y bienestar laboral, fomentar un ambiente colaborativo y mejorar su accionar pedagógico. Lo planteado conduce a formular la siguiente hipótesis general: El programa liderazgo pedagógico mejora notablemente el desempeño docente en centros educativos Chepén.

Lirio Cruzado-Llanos; Kony Luby Duran-Llaro; Luís Florencio Mucha-Hospinal

MÉTODO

Según el grado de abstracción, el estudio se desarrolló desde una investigación aplicada. Su enfoque fue cuantitativo. Según el objetivo, fue explicativa, ya que se buscó comprobar la influencia de un programa de liderazgo pedagógico para mejorar la eficacia del maestro en el centro educativo, Chepén. Con relación al manejo de las variables, este fue experimental. El método empleado fue el hipotético-deductivo. La recolección de datos o información fue transversal, por cuanto se aplicó en un tiempo y lugar determinados. Respecto al diseño de investigación, fue cuasi experimental. En referencia a las variables de investigación, el presente estudio presentó 2 variables: programa liderazgo pedagógico y desempeño docente.

En lo concerniente a la población, la conformaron 50 docentes del nivel secundaria de una entidad educativa de Chepén. Dentro de los criterios de inclusión, se consideraron a los educadores de todas las áreas del Currículo Nacional de Educación Básica (CNEB); nombrados y contratados, registrados en la base de datos de la Ugel Chepén, que no se encontraran inmersos en procesos administrativos, sanciones y licencias temporales. En cuanto a los criterios de exclusión, no se consideró a los didácticos de las áreas que trabajaban en contrato de horas bolsa, con carga horaria menor a 12 horas. La muestra estuvo constituida por 25 educadores del nivel secundaria de una entidad educativa de Chepén. Se utilizó un muestreo de conveniencia no probabilístico.

La técnica de recopilación de datos fue la encuesta y, como instrumento, se aplicó un cuestionario. El cuestionario, diseñado para evaluar el desempeño docente, constó de 32 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes (8 ítems), enseñanza centrada en el aprendizaje de los estudiantes (8 ítems), participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (8 ítems), y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente (8 ítems). Se utilizó una escala tipo Likert con opciones de respuesta: nunca, rara vez, a veces, frecuentemente y siempre.

Lirio Cruzado-Llanos; Kony Luby Duran-Llano; Luís Florencio Mucha-Hospital

De igual manera, para confirmar el instrumento, se sometió a evaluación de cinco especialistas en el campo. Las valoraciones de los magistrados se cuantificaron utilizando el índice de V-Aiken, logrando el valor 1, lo que indica una validez sólida. Luego, se llevó a cabo un ensayo piloto con 22 profesores de nivel secundario de un centro educativo de Chepén, con el propósito de comprobar la consistencia interna. Se registró un valor de 0,938 en el Alfa de Cronbach, lo que indicó que el instrumento fue consistente y fiable en la evaluación.

Para analizar los datos obtenidos, se tabularon mediante tablas de porcentajes y frecuencias, utilizando Microsoft Excel 2019. A partir de ello, se empleó la estadística inferencial SPSS, v.25, la prueba de Wilcoxon para contrastar la hipótesis y la prueba de Friedman para comparar las dimensiones. La realización y desarrollo del estudio se llevó a cabo con rigurosa observancia de la autorización informada y el compromiso de privacidad concedidos por el centro educativo.

RESULTADOS

Este capítulo presenta los hallazgos obtenidos con la Escala de Medición del programa liderazgo pedagógico, que incluyó 32 ítems para evaluar el desempeño docente en sus diferentes dimensiones. Tras el experimento, los resultados se organizaron en tablas acompañadas de su interpretación, utilizando el análisis descriptivo e inferencial para el tratamiento de los datos estadísticos.

Estudios descriptivos

Según los resultados obtenidos en la tabla 1, en el grupo control (GC) la mediana es 3,00, lo que indica que el 50% de los docentes evaluados alcanzaron un desempeño clasificado como satisfactorio según la escala ordinal. En el grupo experimental (GE), la mediana es 4,00, lo que refleja que el 50% de los docentes de este grupo lograron un desempeño clasificado como destacado. Esta diferencia en las medianas sugiere que el programa de

Lirio Cruzado-Llanos; Kony Luby Duran-Llaro; Luís Florencio Mucha-Hospinal

liderazgo pedagógico tuvo un impacto positivo, elevando el nivel de desempeño docente en el grupo experimental.

Tabla 1.
 Estudio comparativo de la mediana y moda de la variable desempeño docente.

		Grupo control post prueba	Grupo experimental post prueba
N	Válido	25	25
	Perdidos	0	0
Mediana		3,00	4,00
Moda		3	4

Elaboración: Los autores.

En cuanto a la moda, en el grupo control (GC) el valor más frecuente es 3, lo que significa que la mayoría de los docentes se encuentran en el nivel de desempeño satisfactorio. Por otro lado, en el grupo experimental (GE), la moda es 4, indicando que la mayoría de los docentes lograron un desempeño destacado. Estos resultados confirman que el grupo experimental, al haber sido expuesto al programa, presenta un nivel de desempeño superior en comparación con el grupo control.

Tabla 2.
 Nivel por categoría de la variable Desempeño Docente.

Categorías	Grupo control post prueba		Grupo experimental post prueba	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Inicio	3	12%	3	12%
Proceso	6	24%	2	8%
Satisfactorio	9	36%	0	0%
Destacado	7	28%	20	80%
Total	25	100%	25	100%

Elaboración: Los autores.

Lirio Cruzado-Llanos; Kony Luby Duran-Llaro; Luís Florencio Mucha-Hospinal

Al comparar los resultados de la post prueba entre el grupo control (GC) y el grupo experimental (GE), en la tabla 2 se observan diferencias significativas en los niveles de desempeño docente. En el GC, el 12% de los docentes se ubica en el nivel de inicio, el 24% en proceso, el 36% en satisfactorio y el 28% en destacado. Por otro lado, en el GE, el 12% de los docentes permanece en inicio, el 8% en proceso, ninguno en el nivel satisfactorio, y un notable 80% alcanza el nivel destacado. Estos resultados evidencian que el programa de liderazgo pedagógico es positivo en el desempeño docente del grupo experimental y el 80% de los participantes tienen un nivel destacado. El grupo control, que no recibió la intervención del programa, mantiene una distribución similar al inicio sin alcanzar mejoras significativas en el desempeño docente.

Tabla 3.

Estudio comparativo del desempeño docente en sus dimensiones.

Tendencia central	Preparación para el aprendizaje		Enseñanza para el aprendizaje		Participación en gestión		Desarrollo de la profesionalidad	
	GC	GE	GC	GE	GC	GE		
Mediana	3.00	4.00	4.00	4.00	1.00	3.00	3.00	4.00
Moda	3	4	4	4	1	4	3	4

Elaboración: Los autores.

Según la tabla 3, el análisis de las medidas de tendencia central, evidencia que el grupo experimental superó al grupo control en tres de las cuatro dimensiones del rendimiento del profesorado. En la categoría preparación para el aprendizaje, el grupo experimental alcanzó una puntuación de 4 frente a 3 del grupo control. En la dimensión participación en la administración escolar, las puntuaciones del grupo experimental oscilaron entre 3 y 4, mientras que en el grupo control, se ubicaron entre 2 y 1. Asimismo, en la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, el grupo experimental logró una puntuación de 4 frente a 3 del grupo control.

Lirio Cruzado-Llanos; Kony Luby Duran-Llano; Luís Florencio Mucha-Hospital

Por otro lado, en la dimensión enseñanza para el aprendizaje, ambos grupos obtuvieron una puntuación de 4, lo que refleja resultados similares y un impacto homogéneo. Estos resultados evidencian que el programa Liderazgo Pedagógico tuvo impacto, fortaleciendo tres dimensiones del desempeño docente y manteniendo resultados consistentes. Se evidencia su eficacia para promover el desarrollo profesional integral.

Estudio inferencial

Prueba de hipótesis:

Hipótesis formulada. El programa liderazgo pedagógico mejora significativamente el desempeño docente en instituciones educativas Chepén

Hipótesis estadística

H_0 : $MGC_{pos} = MGEX_{pos}$ (No hay diferencias entre la post prueba del grupo experimental y grupo control)

H_1 : $MGC_{pos} \neq MGEX_{pos}$ (Si hay diferencias entre la post prueba del grupo experimental y grupo control)

Nivel de significancia 5% $NC = 0,95$

$\alpha = 0,05$ (Margen de error)

Criterio de decisión

Si $p\text{-valor} < 0,05$, se rechaza la H_0 , lo que implica que el programa liderazgo pedagógico ha tenido un impacto positivo y significativo en el desempeño docente.

Si $p\text{-valor} \geq 0,05$, se acepta la H_0 y se rechaza la H_1 , lo que sugiere que no hay evidencia suficiente para afirmar que el programa liderazgo pedagógico ha mejorado significativamente el desempeño docente.

Cálculo de la prueba

De acuerdo con la tabla 4, el análisis de los rangos en la post prueba entre el grupo experimental y el grupo control muestra 2 rangos negativos, 15 rangos positivos y 8

Lirio Cruzado-Llanos; Kony Luby Duran-Llaro; Luís Florencio Mucha-Hospinal

empates. Los rangos negativos corresponden a un descenso en el desempeño docente en dos casos específicos, mientras que los rangos positivos evidencian mejoras significativas en 15 casos tras la implementación del programa. Por su parte, los 8 empates reflejan casos en los que no hubo cambios en el desempeño.

Tabla 4

Diferencia de rango de la variable desempeño docente.

Post prueba grupo experimental y control - Variable		N	Rango promedio	Suma de rangos
Grupo experimental – grupo control	Rangos negativos	2 ^a	14.50	29.00
	Rangos positivos	15 ^b	8.27	124.00
	Empates	8 ^c		
	Total	25		

a. grupo experimental < grupo control

b. grupo experimental > grupo control

c. grupo experimental = grupo control

Elaboración: Los autores.

Los resultados evidencian que la mayoría de los docentes mejoraron su desempeño tras la aplicación del programa, lo que valida su efectividad. Aunque en dos casos se observó descenso.

Toma de decisión

En la tabla 5, de estadísticos de prueba, se presenta la prueba de Wilcoxon. El p-valor obtenido es 0.021, el cual es menor al nivel de significación de 0.05. Esto permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa (H_1), que sostiene que el programa de liderazgo pedagógico mejora significativamente el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de Chepén. Este resultado se formula con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, lo que confirma al programa como una estrategia efectiva para fortalecer y mejorar el desempeño docente.

Lirio Cruzado-Llanos; Kony Luby Duran-Llano; Luís Florencio Mucha-Hospinal

Tabla 5.
 Estadístico de Prueba de Wilcoxon.

Estadísticos de prueba^a	
Grupo experimental – grupo control	
Z	-2,299b
Sig. asintótica(bilateral)	0.021

- a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon
 b. Se basa en rangos negativos.

Elaboración: Los autores.

Prueba de comparación múltiple

La tabla 6, compara el desempeño docente en dimensiones clave entre ambos grupos, destacando diferencias significativas en tres de ellas.

Tabla 6.
 Estudio Comparativo de la mediana en la Variable Desempeño Docente en sus dimensiones.

Comparación entre dimensiones	Percentiles			
	N	25	50 (Mediana)	75
Relación entre elementos - GC	25	2.00	3.00	4.00
Relación entre elementos - GE	25	3.00	4.00	4.00
Relación del espacio - GC	25	3.00	4.00	4.00
Relación del espacio - GE	25	4.00	4.00	4.00
Genera acciones - GC	25	1.00	2.00	3.50
Genera acciones - GE	25	2.00	3.00	4.00

Elaboración: Los autores.

En la dimensión Preparación para el aprendizaje, el grupo experimental alcanza una mediana más alta (4.00 frente a 3.00), con un rango uniforme (4.00) y menor variabilidad, lo que refleja un mejor desempeño y mayor consistencia. En Enseñanza para el aprendizaje, ambos grupos presentan un desempeño similar y elevado, con una mediana

Lirio Cruzado-Llanos; Kony Luby Duran-Llano; Luís Florencio Mucha-Hospinal

de 4.00 y un rango uniforme (4.00), evidenciando resultados homogéneos. En las dimensiones Participación en la gestión y Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, el grupo experimental supera al control con medianas de 3.00 frente a 2.00 y 4.00 frente a 3.00, respectivamente con mejores puntajes y menor dispersión. Estos resultados evidencian que el programa de liderazgo pedagógico tiene un impacto positivo en el desempeño docente, mejorando notablemente las dimensiones de Preparación para el aprendizaje, Participación en la gestión y Desarrollo de la profesionalidad. En la dimensión Enseñanza para el aprendizaje, ambos grupos mantienen un desempeño alto y homogéneo, sin diferencias observables.

Tabla 7.
Estadístico de Prueba de Friedman.

Estadísticos de prueba ^a	
N	25
Chi-cuadrado	34.207
gl	7
Sig. asintótica	0.000

a. Prueba de Friedman.

Elaboración: Los autores.

La tabla 7, “Estadísticos de prueba”, muestra un p-valor de 0.000, menor al nivel de significación de 0.05. Esto evidencia que las medianas de las cuatro dimensiones contribuyen de manera significativa y diferenciada a la variable desempeño docente. Este resultado demuestra que el programa liderazgo pedagógico es eficaz, con un impacto diferencial y relevante en cada dimensión, bajo un nivel de significación del 5%.

Lirio Cruzado-Llanos; Kony Luby Duran-Llano; Luís Florencio Mucha-Hospinal

Prueba Post Hoc

La tabla 8, “Diferencia de dimensiones (GC y GE)”, compara el desempeño docente en 28 pares de dimensiones agrupadas en cuatro categorías: Preparación y enseñanza para el aprendizaje, Involucramiento en la administración y Fomento de la profesionalidad.

Tabla 8.

Estadístico Post Hoc para Comparar Diferencias entre Dimensiones de la variable Desempeño Docente.

Diferencia entre dimensiones	Estadístico de contraste	Error	Desv. Estadístico contraste	Sig.	Significancia ajustada
Participación en la gestión-GC Desarrollo de la profesionalidad-GC	-,180	,693	-,260	,795	1,000
Participación en la gestión-GC Preparación para el aprendizaje-GC	,900	,693	1,299	,194	1,000
Participación en la gestión-GC Participación en la gestión-GE	-1,140	,693	-1,645	,100	1,000
Participación en la gestión-GC Preparación para el aprendizaje-GE	1,560	,693	2,252	,024	,682
Participación en la gestión-GC Enseñanza para el aprendizaje-GC	1,900	,693	2,742	,006	,171
Participación en la gestión-GC Desarrollo de la profesionalidad-GE	-2,020	,693	-2,916	,004	,099
Participación en la gestión-GC Enseñanza para el aprendizaje-GE	2,700	,693	3,897	,000	,003
Desarrollo de la profesionalidad-GC Preparación para el aprendizaje-GC	,720	,693	1,039	,299	1,000
Desarrollo de la profesionalidad-GC Participación en la gestión-GE	,960	,693	1,386	,166	1,000
Desarrollo de la profesionalidad-GC Preparación para el aprendizaje-GE	1,380	,693	1,992	,046	1,000
Desarrollo de la profesionalidad-GC Enseñanza para el aprendizaje-GC	1,720	,693	2,433	,013	,365
Desarrollo de la profesionalidad-GC Desarrollo de la profesionalidad-GE	-1,840	,693	-2,656	,008	,222
Desarrollo de la profesionalidad-GC	2,520	,693	3,637	,000	,008

Lirio Cruzado-Llanos; Kony Luby Duran-Llano; Luís Florencio Mucha-Hospinal

Diferencia entre dimensiones	Estadístico de contraste	Error	Desv. Estadístico contraste	Sig.	Significancia ajustada
Enseñanza para el aprendizaje-GE					
Preparación para el aprendizaje-GC					
Participación en la gestión-GE	-,240	,693	-,346	,729	1,000
Preparación para el aprendizaje-GC					
Preparación para el aprendizaje-GE	-,660	,693	-,953	,341	1,000
Preparación para el aprendizaje-GC					
Enseñanza para el aprendizaje-GC	-1,000	,693	-1,443	,149	1,000
Preparación para el aprendizaje-GC					
Desarrollo de la profesionalidad-GE	-1,120	,693	-1,617	,106	1,000
Preparación para el aprendizaje-GC					
Enseñanza para el aprendizaje-GE	-1,800	,693	-2,598	,009	,262
Participación en la gestión-GE					
Preparación para el aprendizaje-GE	,420	,693	,606	,544	1,000
Participación en la gestión-GE					
Enseñanza para el aprendizaje-GC	,760	,693	1,097	,273	1,000
Participación en la gestión-GE					
Desarrollo de la profesionalidad-GE	-,880	,693	-1,270	,204	1,000
Participación en la gestión-GE					
Enseñanza para el aprendizaje-GE	1,560	,693	2,252	,024	,682
Preparación para el aprendizaje-GE					
Enseñanza para el aprendizaje-GC	-,340	,693	-,491	,624	1,000
Preparación para el aprendizaje-GE					
Desarrollo de la profesionalidad-GE	-,460	,693	-,664	,507	1,000
Preparación para el aprendizaje-GE					
Enseñanza para el aprendizaje-GE	-1,140	,693	-1,645	,100	1,000
Enseñanza para el aprendizaje-GC					
Desarrollo de la profesionalidad-GE	-,120	,693	-,173	,862	1,000
Enseñanza para el aprendizaje-GC					
Enseñanza para el aprendizaje-GE	-,800	,693	-1,155	,248	1,000
Desarrollo de la profesionalidad-GE					
Enseñanza para el aprendizaje-GE	,680	,693	,981	,326	1,000

Elaboración: Los autores.

Los resultados más destacados se encontraron en dos pares de dimensiones: Participación en la administración (grupo control) frente a Instrucción para el aprendizaje

Lirio Cruzado-Llanos; Kony Luby Duran-Llano; Luís Florencio Mucha-Hospinal

(grupo experimental), con una significancia de 0.003. Y desarrollo profesional (GC) frente a Instrucción para el aprendizaje (GE), con un valor de 0.008.

Ambos valores, al ser menores a 0.05, permiten rechazar la hipótesis nula y confirman diferencias estadísticamente significativas entre estos pares de dimensiones. Por otro lado, los demás pares de dimensiones presentaron valores de significancia superiores a 0.05, lo que indica que las diferencias no son estadísticamente relevantes.

El análisis se realizó utilizando el test de Friedman, complementado con un análisis post hoc mediante la prueba de Bonferroni-Dunn. Este enfoque permitió identificar que las dimensiones relacionadas con Enseñanza para el aprendizaje en el grupo experimental tuvieron un impacto más significativo en el rendimiento docente.

Análisis de regresión simple ordinal

La tabla 9, de ajuste de modelos, evalúa si la variable independiente influye significativamente en la variable dependiente mediante el p-valor. En este caso, el p-valor 0.361, indica que la variable independiente no tiene un impacto relevante, por lo que el modelo no es adecuado y necesita ajustes, como la incorporación de nuevas variables, para mejorar su capacidad predictiva.

Tabla 9.

Modelo de Predicción, Mediante el Análisis de Regresión Ordinal.

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	16.297			
Final	13.094	3.203	3	0.361

Función de enlace: Logit.

Elaboración: Los autores.

Lirio Cruzado-Llanos; Kony Luby Duran-Llano; Luís Florencio Mucha-Hospital

El análisis de la tabla 10, de pseudo R-cuadrada, muestra qué porcentaje del desempeño docente es explicado por el programa de liderazgo pedagógico.

Tabla 10.
Pseudo R cuadrado de Nagelkerke.

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0.120
Nagelkerke	0.167
McFadden	0.101
Función de enlace: Logit.	

Elaboración: Los autores.

Después de aplicar la corrección de Nagelkerke, el valor del modelo final es 0.167, lo que indica que el programa influye en el 16.7% de la variabilidad en el desempeño docente. Aunque la influencia del programa es estadísticamente significativa, una parte considerable del desempeño docente depende de factores no incluidos en el modelo. Esto sugiere que, si bien el programa tiene un efecto positivo, no es el único factor determinante, lo que abre la posibilidad de examinar otras variables en estudios posteriores.

Prueba de comunalidad

El análisis de la tabla 11 de comunalidades, evalúa cómo cada dimensión del desempeño docente se ajusta al modelo factorial, considerando la proporción de varianza explicada. La dimensión enseñanza para el aprendizaje presenta la comunalidad más alta, con un 91.8%, lo que indica una fuerte relación con las otras variables y la convierte en un excelente indicador del desempeño docente. Por otro lado, la dimensión participación en la gestión muestra una comunalidad más baja, de 58.5%, lo que sugiere que tiene una contribución limitada al modelo y podría ser eliminada para mejorar el ajuste del análisis

Lirio Cruzado-Llanos; Kony Luby Duran-Llano; Luís Florencio Mucha-Hospinal

factorial. Los resultados evidencian que enseñanza para el aprendizaje es la dimensión más robusta, mientras que participación en la gestión podría eliminarse para optimizar el modelo.

Tabla 11.

Análisis factorial de las relaciones entre dimensiones, comunalidades del desempeño docente.

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
Dimensiones	1,000	,918
Enseñanza para el aprendizaje - GE	1,000	,889
Preparación para el aprendizaje - GE	1,000	,675
Desarrollo de la profesionalidad - GE	1,000	,585
Participación en la gestión - GE	1,000	,918

Elaboración: Los autores.

DISCUSIÓN

El liderazgo pedagógico es un factor clave para mejorar el desempeño docente, especialmente en el contexto de los centros educativos. En este sentido, la presente investigación buscó consolidar programas educativos que promovieran el liderazgo como una herramienta transformadora en la educación.

Los resultados obtenidos en la comparación de medianas y modas en la post prueba entre el grupo control (GC) y el grupo experimental (GE) destaca el impacto positivo del programa Liderazgo Pedagógico en las dimensiones del desempeño docente. En el GC, la mediana de 3,00 indica que la mitad de los docentes alcanzaron un nivel satisfactorio, mientras que, en el GE, la mediana de 4,00 refleja que el 50% lograron un nivel destacado. Estos resultados evidencian que los docentes del GE consolidaron un desempeño superior en comparación con los del GC, confirmando la efectividad del programa para elevar los estándares de calidad educativa.

Lirio Cruzado-Llanos; Kony Luby Duran-Llano; Luís Florencio Mucha-Hospinal

Referente al nivel de desempeño docente, los resultados de la post prueba muestran diferencias significativas entre el grupo control (GC) y el grupo experimental (GE), evidenciando el impacto positivo del programa Liderazgo Pedagógico. Mientras que en el GC solo el 28% de los docentes alcanzó el nivel destacado y el 36% permaneció en niveles inferiores (“En inicio” y “En proceso”), en el GE, tras la implementación del programa, el 80% de docentes logró el nivel destacado, sin registro de educadores en niveles intermedios. Este avance refleja cómo el programa fortaleció competencias clave, reduciendo significativamente los niveles más bajos de desempeño en el GE y consolidando prácticas pedagógicas alineadas con altos estándares educativos.

En cuanto a los resultados comparativos de las dimensiones del desempeño docente, el programa Liderazgo Pedagógico demostró su efectividad en tres de las cuatro dimensiones del desempeño docente evaluadas. El grupo experimental (GE) superó al grupo control (GC) en preparación para el aprendizaje, con una mediana y moda de 4 frente a 3, y en participación en la gestión, con una mediana de 3 y moda de 4 frente a 2 y 1 del GC, evidenciando mejoras en planificación pedagógica y colaboración escolar. Asimismo, en desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, el GE destacó con una mediana de 4 frente a 3 del GC, mostrando avances en reflexión profesional y compromiso ético. En contraste, ambos grupos obtuvieron una puntuación de 4 en enseñanza para el aprendizaje, lo que sugiere fortalezas previas o un impacto homogéneo del programa en esta dimensión.

A nivel inferencial, el análisis estadístico mediante la prueba de Wilcoxon ($p = 0,021, < 0,05$), confirmó la efectividad del programa Liderazgo Pedagógico para mejorar significativamente el desempeño docente en instituciones educativas de Chepén, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. Los resultados reflejan un incremento notable en el grupo experimental (GE), donde el 80% de los docentes alcanzaron niveles destacados, frente al 28% en el grupo control (GC).

Lirio Cruzado-Llanos; Kony Luby Duran-Llaro; Luís Florencio Mucha-Hospinal

Los datos obtenidos evidencian que el programa liderazgo pedagógico tuvo un impacto significativo en el desempeño docente, especialmente en las dimensiones de preparación para el aprendizaje, participación en la gestión y desarrollo de la profesionalidad. La prueba de Friedman confirmó diferencias significativas entre las dimensiones evaluadas (p -valor = 0,000), mientras que la prueba de Wilcoxon ratificó la efectividad del programa con un nivel de confianza del 95% (p -valor = 0,021). Por lo que, el programa demostró ser una estrategia eficaz para fortalecer las habilidades pedagógicas y mejorar integralmente el desempeño docente.

En cuanto al estudio comparativo múltiple se evidencia que el programa de liderazgo pedagógico genera mejoras significativas en varias dimensiones del desempeño docente. En Preparación para el aprendizaje, el grupo experimental mostró una mediana más alta (4.00 frente a 3.00) y menor variabilidad, lo que refleja una planificación y organización pedagógica más consistente, alineándose con la relevancia del liderazgo en la enseñanza efectiva. En Enseñanza para el aprendizaje, aunque ambos grupos presentan un desempeño elevado y homogéneo (mediana de 4.00), no se observan diferencias significativas, probablemente porque los docentes ya contaban con competencias sólidas en esta área antes de la intervención. Esto sugiere la necesidad de estrategias más específicas para maximizar el impacto en contextos con habilidades iniciales altas.

Las dimensiones de Participación en la gestión y Desarrollo profesional muestran mejoras claras (medianas de 3.00 frente a 2.00 y 4.00 frente a 3.00, respectivamente), evidenciando que el programa fortalece tanto la gestión escolar como la identidad profesional de los docentes, aspectos clave para fomentar una cultura de colaboración y aprendizaje continuo.

En general, los resultados confirman la efectividad del programa en áreas críticas como la preparación, la gestión y el desarrollo profesional. No obstante, la falta de impacto en la enseñanza para el aprendizaje plantea la necesidad de ajustes en el diseño del programa. Por lo que, se recomienda realizar un seguimiento longitudinal para evaluar la

Lirio Cruzado-Llanos; Kony Luby Duran-Llaro; Luís Florencio Mucha-Hospinal

sostenibilidad de los efectos y adaptar las estrategias a las necesidades iniciales de los docentes, maximizando el impacto en todas las dimensiones del desempeño.

Según el test de Friedman y la prueba post hoc de Bonferroni-Dunn identificaron las dimensiones con mayor impacto del programa. En ese sentido, el programa tuvo un impacto destacado en las dimensiones relacionadas con la enseñanza para el aprendizaje, reafirmando su efectividad en el fortalecimiento del rendimiento del profesorado.

Referente al análisis de regresión ordinal, realizado para evaluar el modelo de predicción, revela que el valor p obtenido es 0.361, superior al nivel de significancia establecido 0,05. Esto indica que el programa liderazgo pedagógico (variable independiente) no tiene un impacto significativo en las categorías del desempeño docente (variable dependiente). Por lo que, el modelo no es adecuado y requiere reajustes o considerar nuevas variables, y explorar otras técnicas estadísticas para obtener una visión más precisa del impacto del programa en el desempeño docente. Por su parte, el análisis del pseudo R-cuadrada, utilizando la corrección de Nagelkerke, revela que el programa Liderazgo Pedagógico explica el 16.7% de la variabilidad en el desempeño docente. Este resultado muestra que, si bien el programa tiene un efecto positivo y estadísticamente significativo, su contribución en el mejoramiento del desempeño docente es moderada.

Finalmente, el análisis de comunalidades evidencia variabilidad entre las dimensiones del desempeño docente. La dimensión enseñanza para el aprendizaje presenta la comunalidad más alta (91.8%), mostrando una fuerte relación con otras variables y destacándose como un indicador clave del desempeño, prioritario para programas y evaluaciones. En contraste, participación en la gestión tiene una comunalidad menor (58.5%), indicando una relación más débil con el modelo y sugiriendo que su influencia está ligada a factores externos como la organización escolar o políticas educativas, los cuales no son completamente capturados en el análisis.

Lirio Cruzado-Llanos; Kony Luby Duran-Llano; Luís Florencio Mucha-Hospinal

CONCLUSIONES

El programa liderazgo pedagógico ha demostrado ser una herramienta eficaz para mejorar significativamente el desempeño docente en los centros educativos de Chepén. Los resultados evidencian un avance notable en áreas clave, como la preparación para el aprendizaje, la participación en la gestión escolar y el desarrollo de la profesionalidad docente. Estas mejoras no solo reflejan un incremento en los niveles de rendimiento, sino también un impacto positivo en la práctica educativa, consolidando el programa como una estrategia efectiva para fortalecer el desempeño global de los educadores.

El programa de liderazgo pedagógico ha demostrado ser una herramienta eficaz para mejorar el rendimiento docente en diversas dimensiones clave. Su impacto ha sido especialmente notable en áreas como la preparación para el aprendizaje, la instrucción y el crecimiento profesional. Aunque también se observaron avances en la implicación en la administración, se sugiere un enfoque más específico en futuras intervenciones para maximizar su efectividad.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTOS

Gracias a los educadores del nivel secundaria de una entidad educativa de Chepén, por su loable participación el presente estudio.

REFERENCIAS CONSULTADAS

Avellan, L., Salvatierra, M., Vera, A., y García, F. (2022). Liderazgo transformacional pedagógico para la educación ecuatoriana. *Episteme Koinonía. Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*, 5(9), 130-142. <https://n9.cl/6c9613>

Lirio Cruzado-Llanos; Kony Luby Duran-Llaro; Luís Florencio Mucha-Hospinal

- Casas, A. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 13(1), 51-60. <https://n9.cl/hmack>
- Chávez, L., Castro, M., Urquizo, J., y Majo, H. (2022). Liderazgo pedagógico aplicado a la práctica docente en tiempos de crisis pandémica en Perú. *Revista De Ciencias Sociales, Esp.* 28(5), 124-134. <https://n9.cl/qeeglb>
- García, L., y Vélez, D. (2024). Liderazgo pedagógico y directivo en relación con la cultura organizacional en instituciones de educación básica regular. *Areté, Revista Digital del Doctorado en Educación*, 10(20), 49-67. <https://n9.cl/xaewz>
- Iglesias, C. (2024). Liderazgo participativo de docentes en educación remota. *Episteme Koinonía. Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*, 7(Supl. 1), 168-185. <https://n9.cl/ujba6>
- Ordoñez, C., Castillo, D., Ordoñez, A., y Orbe, M. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4(1), 1-12. <https://n9.cl/c2mws>
- Panta, N. (2024). Gestión pedagógica oportuna en el desempeño del profesorado. *Cienciamatria. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 10(18), 353-365. <https://n9.cl/mlnhj>
- Quispe, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7-14. <https://n9.cl/2owz8>
- Ramírez, M. (2024). Liderazgo pedagógico mejora la calidad educativa en docentes desde una institución educativa privada. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 14(28), e618. <https://n9.cl/3vu2f>
- Riascos, L., y Becerril, I. (2021). Liderazgo educativo docente. Un modelo para su estudio, discusión y análisis. *Educación y Educadores*, 24(2), 243-264. <https://n9.cl/17wc3n>
- Roca, P., y Alonso, L. (2020). Propuesta de la competencia de liderazgo pedagógico a desarrollar en los maestros de Educación Básica. *Luz*, 19(1), 108-119. <https://n9.cl/fdlln>

Lirio Cruzado-Llanos; Kony Luby Duran-Llano; Luís Florencio Mucha-Hospital

Segovia, M., Juárez, N., y Ramos, M. (2024). Innovación del liderazgo pedagógico en el ámbito escolar bajo los nuevos paradigmas de la educación: Una revisión sistemática. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 8(34), 1850-1865. <https://n9.cl/4svf70>

Ugalde, M., y Canales, A. (2020). Influencia del liderazgo pedagógico en la práctica docente. *Revista de la Escuela de Ciencias de la Educación*, 2(15), 1-9. <https://n9.cl/4el3t>

Vidal, M., y Sánchez, A. (2023). Factores de la eficacia educativa de una universidad privada de Perú en tiempos de pandemia. *Ánfora*, 30(54), 162-182. <https://n9.cl/d6toz>

Villanueva, S., Campos, S., Villanueva, L., Quevedo, M., Vásquez, C., y Terry, O. (2021). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(17), 178-194. <https://n9.cl/gtfzs>