

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO “BENEDICTO XVI”

SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA



LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL PRIMARIA

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

AUTORAS

Br. Díaz Rojas, Sonia Soledad

<https://orcid.org/0009-0008-9402-8341>

Br. Rosales Trujillo, Angela Gricelda

<https://orcid.org/0009-0001-8060-0326>

ASESORA

Mg. Valverde Reyes, Karin Araceli

<https://orcid.org/0009-0007-0903-5727>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Liderazgo en Educación

TRUJILLO - PERÚ

2025

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Decano de la Facultad de Humanidades:

Yo, Mg. Valverde Reyes, Karin Araceli con DNI N° 46199018, como asesora del trabajo de investigación titulado “LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL PRIMARIA”, desarrollado por las egresadas Diaz Rojas Sonia Soledad con DNI 40093721; y Rosales Trujillo Angela Gricelda con DNI 15867495 del Programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA; considero que dicho trabajo reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Titulación de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI” y en la normativa para la presentación de trabajos de graduación de la Facultad de Humanidades. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Mg. Valverde Reyes, Karin Araceli
DNI 46199018

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXEMO MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, SJ

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY DIAZ FERNÁNDEZ

Vicerrectora académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. HÉCTOR ISRAEL VELÁSQUEZ CUEVA

Decano de la Facultad de Humanidades

DRA. TERESA SOFÍA REATEGUI MARIN

Secretaria General

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi asesora, ya que, con su paciencia, dedicación y conocimientos, ha logrado guiarme en el desarrollo de este proyecto. A mi querido hijo Albert Shalls Tasayco Díaz, quien fue mi gran motivación y apoyo emocional en todo este largo caminar. También, a mis padres y hermanos, por enseñarme con el ejemplo el valor del esfuerzo y perseverancia.

Dedico este trabajo a mis amados hijos Joaquin Eduardo, Lucas Facundo y Gabriel Alejandro, quienes me han dado la fuerza y la inspiración para lograr mis objetivos. Ellos han sido mi roca, por ello le dedico este trabajo de investigación como un tributo a su paciencia y su comprensión y a mis padres Domitila y Javier por estar siempre conmigo y enseñarme que todo esfuerzo tiene recompensa.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi agradecimiento y gratitud a Dios, por darme salud y fuerzas para cumplir mis objetivos. De igual manera, a mi hijo Albert Shalls Tasayco Díaz, quien fue mi fortaleza constante y mi gran motivación durante todo este proceso de investigación. Gracias a este trabajo, pude demostrarle que con esfuerzo y dedicación todo es posible.

Expreso mi sincero agradecimiento a nuestra asesora, por su paciencia, orientación y consejos, a mis padres por apoyarme con mis hijos en las horas de estudio, a mis hijos Joaquin Eduardo, Lucas Facundo y Gabriel Alejandro que son el mayor tesoro de mi vida y los que me motivan a superarme cada día, gracias a su paciencia y comprensión he podido culminar esta segunda especialidad.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, Díaz Rojas Sonia Soledad, con DNI N° 40093721 y Rosales Trujillo Angela Gricelda, con DNI N° 15867495 egresadas del Programa de Estudios de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA; de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”; damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Facultad de Humanidades, para la elaboración y sustentación del trabajo académico titulado: “LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL PRIMARIA”, el cual consta de un total de 39 páginas y un total de 3 páginas en anexos.

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



Díaz Rojas Sonia Soledad
DNI: 40093721



Rosales Trujillo Angela Gricelda
DNI: 15867495

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	ii
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	vi
ÍNDICE.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	10
1.1. Realidad problemática y formulación del problema.....	10
1.2. Formulación de objetivos	11
1.2.1. Objetivo general	11
1.2.2. Objetivos específicos.....	11
1.3. Justificación de la investigación	12
II. MARCO TEORÍCO.....	14
2.1. Antecedentes de la investigación	14
2.2. Referencial Teórico	19
III. METODOS	29
3.1. Tipo de investigación	29
3.2. Método de investigación	29
3.3. Técnica e instrumento para recolección de datos	29
3.4. Ética Investigativa.....	30
IV. CONCLUSIONES TEÓRICAS	31
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	33
ANEXOS	40

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa. Ante los desafíos que enfrenta la educación peruana, especialmente en regiones como Piura, se identificó la necesidad de analizar cómo el liderazgo ejercido por los directivos influye en las prácticas pedagógicas, el compromiso profesional y el rendimiento de los docentes. Para ello, se empleó una investigación de tipo documental, basada en la revisión y análisis de fuentes secundarias pertinentes. El método utilizado fue cualitativo, permitiendo una comprensión profunda del fenómeno mediante el análisis contextualizado de antecedentes, teorías educativas y evidencia empírica contenida en literatura especializada. Como técnica principal se aplicó el análisis documental, y como instrumento, la matriz de revisión bibliográfica, con la finalidad de organizar y sistematizar la información recopilada. A través de este estudio se logró determinar que el liderazgo directivo ejerce una influencia significativa en el desempeño docente, especialmente en dimensiones como el dominio técnico pedagógico, el dominio científico, la responsabilidad profesional y las relaciones interpersonales. Se concluye que el liderazgo que adopta enfoques transformacionales, éticos y distributivos, genera climas escolares favorables, impulsa la mejora continua y fortalece el rol profesional de los docentes. Estos hallazgos respaldan la necesidad de promover programas de formación directiva que vinculen la gestión institucional con el acompañamiento pedagógico efectivo.

Palabras clave: Liderazgo directivo, desempeño docente, investigación cualitativa y gestión educativa

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between school leadership and teacher performance in an educational institution. Given the challenges faced by Peruvian education, particularly in regions such as Piura, the need was identified to analyze how leadership exercised by school principals influences pedagogical practices, professional commitment, and teacher performance. A documentary-type investigation was conducted, based on the review and analysis of relevant secondary sources. The qualitative method understanding of the phenomenon through a contextualized analysis of research backgrounds, educational theories, and empirical evidence found in specialized literature. The main technique applied was documentary analysis, and the instrument used was a bibliographic review matrix, aimed at organizing and systematizing the collected information. This study determined that school leadership has a significant influence on teacher performance, especially in areas such as pedagogical expertise, scientific knowledge, professional responsibility, and interpersonal relationships. It was concluded that leadership that adopts transformational, ethical, and distributed approaches generates favorable school climates, drives continuous improvement, and strengthens the professional role of teachers. These findings support the need to promote leadership training programs that link institutional management with effective pedagogical support.

Keywords: school leadership, teacher performance, qualitative research, educational management.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática y formulación del problema

La globalización demanda la provisión de una educación que cumpla con las demandas de los países industrializados, es decir, una educación de alta calidad. El educador desempeña un papel fundamental en el contexto educativo, distinguiéndose por su dedicación personal hacia la realización de las responsabilidades pedagógicas. Al mismo tiempo, la UNESCO señala enérgicamente sobre la urgente necesidad de que los educadores de todo el mundo presten una atención verdaderamente comprometida a la necesidad de educar a estudiantes verdaderamente integrales que en última instancia, tomen un enfoque de servicio hacia su comunidad y el mundo en su conjunto. A pesar de todo, en muchos países en desarrollo, este enfoque verdaderamente comprometido se encuentra en un estado de debilidad y vulnerabilidad. En última instancia, la función vital del educador no recibe ni la valoración adecuada ni el reconocimiento que merece en el ámbito educativo. A su vez, esto inevitablemente limita las posibilidades de crecimiento y desarrollo tanto de los propios educadores como de los alumnos a los que enseñan.

En el vibrante y multifacético escenario de la educación ecuatoriana, maestros y alumnos se enfrentan diariamente a decenas de temores y oportunidades que inician su vigorosidad y creatividad. Ante este escenario, el Ministerio de Educación ha avanzado un cambio transformador e intenso en su significación denominado Nuevo Modelo de Administración Educativa. Imagina, por un minuto, un sistema de educación que, como un entrenador deportivo, lucha, se preocupa y no solo motiva a las clases a obtener un crecimiento académico máximo, sino que además se enfoca en nutrir y crear el crecimiento integral de todos los involucrados, mejorar la amplitud y la apertura de la educación, crear las clases y el estudio siempre más vibrantes, inclusivos y humanos. Implementado desde enero de 2010, este nuevo y transformador enfoque es un profundo y minucioso cambio que implica un proceso de desconcentración y un poderoso fortalecimiento institucional que facilita y permite que la educación local se ajuste completamente a la base cultural local en la región donde se brinda la educación. Promueve un equilibrio que cataloga a cada educador no solo para ser apreciado, sino asimismo apreciado y animado por su propia inventiva en el aula y, en consecuencia, a un mejor futuro para la educación y la experiencia escolar para todos (Ministerio de Educación del Ecuador, 2023)

Por lo tanto, más allá de las estructuras formales y rígidas que a menudo son una

parte integral de los sistemas educativos, este enfoque innovador y transformador humaniza la administración de la educación al hacer del desarrollo profesional del cuerpo docente una prioridad absoluta. Lo hace al proporcionar una medida sin precedentes de herramientas, recursos y capacitación que equipan a los educadores con las herramientas necesarias para enfrentar con confianza y determinación los desafíos diarios específicos que surgen en el aula, ya sea la necesidad de integrar nuevas tecnologías que mejoran el proceso de enseñanza-aprendizaje o la necesidad de abordar la diversidad exhibida por el alumnado en términos de necesidades y contextos desafiantes. El objetivo de este enfoque es, en última instancia, mejorar significativamente la calidad de la educación al canalizar efectiva y oportunamente las directrices, lo que no solo mejorará los resultados académicos del alumnado, sino que también generará comunidades educativas más resistentes, unidas y conectadas a toda la sociedad ecuatoriana. Qué es un ambiente en el que todos los involucrados en el proceso educativo pueden florecer y desarrollarse adecuadamente. (Grupo GEARD, 2022).

En general, de esta manera, el Nuevo Modelo de Gestión Educativa se establecerá como un enlace esencial hacia un futuro educativo que, en primer lugar, será más inclusivo y, en segundo lugar, mucho más motivador para todos los participantes implicados. Dicho esto, en el contexto de India, la olímpica desatención académica, expresada en los 1300 pueblos visitados por las alarmantes 24 visitas no planificadas de los prestatarios con más profundos vacíos educativos, está causando, aproximadamente, una fuga financiera anual de unos 1500 millones de dólares. Tal inmensa falta de atención impacta de manera impactante y desestabilizadora en ambos lados de este problema: entre los prestatarios e inversores directos en sus habilidades intelectuales y pedagógicas. Además, también se puede ver con firmeza la falta significativa de prestamistas cualificados con diplomas y licenciaturas en diferentes disciplinas, y la pedagogía como tal. Tales condiciones son esenciales para hacer de la educación una empresa poderosa (Banco Mundial, 2022).

Sin lugar a dudas, el aula representa un entorno de extrema importancia en el vibrante y dinámico universo de la educación peruana, un ámbito en el que miles de niños y jóvenes son enviados cada día con la esperanza de un futuro empapado con promesas brillantes. Lamentablemente, en términos inequívocos, las aulas de muchas escuelas públicas peruanas son un reflejo directo de las profundas desigualdades sociales que todavía están firmemente arraigadas en la sociedad. En este sentido, el Ministerio de Educación del Perú, MINEDU, ha revelado un contraste que, ciertamente, es aún más que

significativo. En otras palabras, parece ser difícil de justificar el hecho de que, en un mundo en el que las escuelas públicas son anualmente restringidas para mantener un estándar de lucha en aulas superpobladas y contemporáneamente en lugares con una falta extrema de recursos, las instituciones privadas son castillos brillantes de innovación e inspiración que enfocan en proveer educación de primera clase con un fuerte enfoque en el estudiante. Aunque la dimensión de la complejidad de esta disparidad se justifica por deficiencias en la estrategia y el liderazgo visionarios, así como la infraestructura y la equidad en la acreditación, según muchos informes oficiales, su impacto no solo se limita a los estudiantes se logra a través de términos ISBN, ya que perpetúa la maldición (Ministerio de Educación del Perú, 2023).

Profundizando en los desafíos humanos detrás de estas cifras, numerosos directivos educativos en el país tienen retos institucionales, convirtiendo el liderazgo en un obstáculo clave para alcanzar los estándares de calidad deseados. Piensa en un director como el capitán de un barco: sin visión estratégica ni habilidades para motivar a su equipo, la institución puede derivar hacia la mediocridad, afectando no solo el aprendizaje, sino el bienestar de docentes y alumnos. Chero Valdivieso (2023) enfatiza cómo esta deficiencia impide el progreso educativo, proponiendo un liderazgo transformador que fomente la innovación y la resiliencia en contextos complejos. Complementando esto, investigaciones adicionales subrayan la necesidad de capacitar a los líderes escolares para integrar evaluaciones formativas y promover entornos colaborativos, lo que podría elevar la gestión educativa y, en última instancia, construir comunidades más fuertes y equitativas en el sistema peruano

Asimismo, varios estudios han confirmado que la intensa competencia entre las escuelas privadas, sin lugar a dudas, fomenta la adopción de estándares académicos mucho más elevados, en detrimento de las instituciones educativas públicas, conduce a un colapso progresivamente peligroso, un desarrollo que ha ocurrido debido a varias décadas de una inversión inadecuada y desatendida. No obstante, la situación subraya la más clara necesidad de llevar a cabo reformas inclusivas y efectivas que cierren esta brecha significativa en la calidad de la educación y garanticen simultáneamente que todos los ciudadanos tengan oportunidades iguales y de alta calidad. nivel educación, sin importar su origen o recursos.

Sin embargo, la eficiencia deseada no se logra debido a una serie de factores conectados entre sí, siendo uno de ellos el enfoque principal en experiencias previas, que

no solo disminuyen el rendimiento académico, pero también contribuyen a establecer el mismo a nivel inferior a las expectativas predefinidas y deseadas preliminarmente (Esquerre y Pérez, 2021).

En la región de Piura, el sistema educativo enfrenta diversos retos relacionados con la calidad del liderazgo directivo y su impacto en el desempeño docente. A pesar de los esfuerzos del Estado por implementar políticas de mejora educativa, se observa una brecha significativa entre la planificación institucional y la práctica pedagógica diaria. Muchos directores carecen de formación especializada en liderazgo pedagógico, limitando su capacidad para motivar, supervisar y acompañar eficazmente a los docentes en su labor (MINEDU, 2022). El liderazgo escolar influye directamente en el clima organizacional y en la cultura de mejora continua dentro de las instituciones educativas. En Piura, diversos estudios y reportes han evidenciado que el bajo rendimiento académico de los estudiantes guarda una estrecha relación con una gestión escolar poco articulada, carente de estrategias de acompañamiento docente y de toma de decisiones basadas en evidencias (Chávez et al., 2022).

Asimismo los directivos reducen su tiempo efectivo para ejercer un liderazgo pedagógico transformador. Esta situación incide negativamente en el desempeño docente, afectando la planificación, ejecución y evaluación de los procesos de enseñanza-aprendizaje (Quispe et al., 2023). La problemática se agudiza en zonas rurales y periurbanas de Piura, donde se observa una limitada capacidad de liderazgo para enfrentar las brechas socioeducativas. Ante este contexto, se hace urgente fortalecer las competencias directivas y establecer mecanismos de evaluación continua que integren (Ruiz y Salazar, 2023).

1.2. Formulación de objetivos

1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa.

1.2.2. Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el dominio técnico pedagógico en una institución educativa.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el dominio

científico en una institución educativa.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en una institución educativa.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en una institución educativa.

1.3. Justificación de la investigación

Se fundamenta en la necesidad de comprender el papel central del educador y del liderazgo pedagógico, la teoría utilizada es el Liderazgo transaccional, el líder establece un sistema claro de recompensas y castigos basado en el rendimiento. Este estilo donde el líder proporciona recompensas por el cumplimiento de objetivos. La literatura revisada (UNESCO, 2023; Banco Mundial, 2022; Chero, 2020) evidencia que tanto el desempeño docente como la calidad del liderazgo directivo son variables determinantes para alcanzar estándares educativos adecuados. Se recurre a teorías del liderazgo pedagógico, gestión educativa y mejora continua, que explican cómo las competencias influyen directamente en el rendimiento académico. Así, el marco conceptual permite analizar los factores estructurales, formativos y organizacionales que limitan o potencian el desempeño docente.

La justificación práctica se sustenta en la urgencia de intervenir en los factores que afectan directamente la calidad educativa en Piura. Las evidencias expuestas por MINEDU (2022) y Chávez et al. (2021) muestran que la deficiencia en el liderazgo escolar, especialmente en zonas rurales y periurbanas, tiene un impacto negativo en el acompañamiento docente y en el aprendizaje de los estudiantes. Este estudio permitirá identificar brechas concretas en la formación y desempeño de los directivos escolares, y plantear propuestas realistas para fortalecer sus capacidades. Los resultados pueden ser utilizados por autoridades educativas, UGEL, ONGs, y demás actores involucrados en la mejora educativa para orientar políticas, capacitaciones y estrategias de intervención más efectivas.

Además se justifica la necesidad de realizar un análisis profundo y contextualizado que integre enfoques cuantitativos para evaluar el vínculo entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. La revisión de estudios previos indica que gran parte de las investigaciones anteriores han sido generales o no han abordado suficientemente las

realidades específicas de regiones como Piura. La metodología seleccionada permitirá recoger evidencias empíricas sobre las prácticas de liderazgo y su correlación con los resultados educativos. Esto garantiza la validez de las conclusiones y su utilidad para la toma de decisiones basadas en evidencia. Además, el diseño metodológico podrá ajustarse a los contextos rurales y urbanos, lo que aumenta la aplicabilidad de los resultados en diferentes escenarios.

II. MARCO TEORÍCO

2.1. Antecedentes de la investigación

A nivel internacional:

Para Castillo et al., (2023) en su investigación llevada a cabo en Ecuador. El educador desempeña un papel crucial en el desarrollo social y constructivo. Este documento tiene como propósito fomentar el razonamiento de los docentes y la generación de ideas novedosas que interpelen nuestra comprensión preconcebida de la didáctica, el rol del educador y la relevancia de proporcionar un ejemplo ejemplar a los alumnos. En el sistema educativo contemporáneo, el educador debe desempeñar simultáneamente roles de guía y mediación. Operan un papel fundamental en el desarrollo y el avance global que caracterizan y asignen etiquetas a nuestra sociedad. Por lo tanto, este artículo se fundamenta en un proceso metodológico de estructuración de bibliografías. Este factor, en conjunción con la experiencia, la crítica y la reflexión de los investigadores, propicia las siguientes reflexiones. En el corazón de la educación contemporánea, el propósito fundamental radica en encender un diálogo vibrante y despertar una mayor conciencia entre los educadores sobre la importancia de su rol administrativo y su colaboración estrecha con los estudiantes. Imaginemos a los docentes no solo como transmisores de conocimiento, sino como un ecosistema de pequeñas acciones donde cada interacción cuenta, promoviendo un entorno de respeto y apoyo mutuos y trascendiendo radicalmente los límites del aula tradicional. Esta conciencia busca empoderar a los docentes para que reconozcan cómo su gestión diaria puede transformar la experiencia de aprendizaje, fomentando un compromiso genuino que motive a los jóvenes a participar activamente en su propia educación. El alcance de este enfoque trasciende con creces la mera comprensión académica; también abarca la educación holística y ética: impartir los valores que guiarán sus decisiones futuras, desarrollar habilidades sociales para desenvolverse en un mundo interconectado e inculcar el pensamiento crítico para cuestionar y reflexionar sobre el mundo que los rodea. Imaginemos a un estudiante que no se limita a memorizar información, sino que aprende a empatizar con los demás, a resolver conflictos y a explorar temas complejos en profundidad. De esta manera, la educación se convierte en un catalizador para el crecimiento personal y comunitario, preparando a las futuras generaciones para contribuir positivamente a la sociedad.

Guerrero y Benítez (2023) en su estudio realizado en México, el estudio, publicado

en la revista *Cognosis*, se enfoca en el modelo holístico configuracional de interacción del liderazgo directivo y su repercusión en el rendimiento docente en el ámbito preescolar multigrado. Este estudio, de orientación cuantitativa, tiene como objetivo examinar y entender la complejidad inherente a la interrelación entre los elementos del liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel preescolar multigrado. El análisis se lleva a cabo mediante un enfoque teórico de configuración holística, con la finalidad de optimizar la educación en el nivel preescolar. En términos metodológicos, la investigación se distingue por su enfoque explicativo y diseño no experimental. El conjunto de estudio comprendió a cinco educadores y cinco líderes de las instituciones participantes. El método de investigación utilizado consistió en el cuestionario de encuesta, enfocado en variables como el liderazgo directivo, la visión, la cultura organizacional y otros recursos pertinentes, junto con la entrevista. Estas variables ejercen una influencia considerable en el desempeño docente. Adicionalmente, la claridad en la comunicación, un ambiente favorable para la cooperación entre los educadores, contribuye a una mejora en la percepción del compromiso y la satisfacción laboral. En consecuencia, los términos más concluyentes fueron la optimización de la visión colectiva, la promoción de una cultura colaborativa y la consolidación de la confianza.

Para Mora-Roca, (2023) en su investigación llevada a cabo en Ecuador. Indudablemente, el educador desempeña un papel crucial en la sociedad, ya que guía y capacita a las generaciones emergentes. La educación constituye uno de los elementos fundamentales que preserva la cohesión de nuestra sociedad. No obstante, la función de un educador trasciende la mera instrucción; también asumen la responsabilidad de inculcar valores y modalidades adecuadas en los niños. Por su naturaleza intrínseca, implica proporcionar a los individuos una educación integral que trascienda las áreas académicas convencionales con el propósito de potenciar. Este enfoque holístico de la educación trasciende la mera instrucción de hechos; también implica la formación de individuos responsables que demuestran una preocupación profunda sientan responsables de sus propias acciones. Dado que los educadores ostentan una multitud de responsabilidades, poseen la capacidad de configurar la moral de sus estudiantes. Estos factores pueden influir en las decisiones morales de sus alumnos, en el desarrollo de su carácter, e incluso en la concepción de ser un componente activo y responsable de la sociedad. En consecuencia, el propósito de la educación integral, desde la perspectiva del educador, es cultivar individuos que no solo posean conocimientos, sino que también sean solidarios, considerados y moralmente robustos, factores que, en última instancia, contribuirán a la mejora de la

sociedad en su totalidad.

Zohair et al. (2021) En el contexto de la educación en Jordania, un equipo liderado por Zohair y sus colaboradores (2021) realizó una investigación clave en Amán, con el fin principal de explorar los niveles de liderazgo distribuido (LD) y la motivación desde el punto de vista de los maestros locales. Piensa en un grupo de educadores apasionados, enfrentando diariamente el desafío de inspirar a sus alumnos en un entorno dinámico; para capturar sus experiencias, los investigadores optaron por un enfoque descriptivo cuantitativo, aplicando un cuestionario a una muestra de 445 docentes. Los resultados revelaron un entusiasmo destacable entre los participantes, destacando cómo su dedicación diaria se ve impulsada por factores internos y externos que hacen que la enseñanza sea más que un trabajo: una vocación transformadora. Además, el estudio puso de relieve una conexión fuerte entre escolares y el nivel de motivación que muestran los profesores, sugiriendo que un guía efectivo puede encender una chispa colectiva en el equipo. Imagina a un líder educativo como el timonel de un barco, dirigiendo con empatía y visión para navegar tormentas institucionales. Basado en estos hallazgos, los autores recomiendan la creación de iniciativas de capacitación que refuercen las competencias de estos líderes, ayudándoles a comprender mejor los elementos que avivan y sostienen la pasión de sus colegas, fomentando así un ambiente escolar más vibrante y colaborativo.

A nivel nacional se tendrá en cuenta las siguientes investigaciones:

Para Ccoto, (2023) el liderazgo en el contexto académico trasciende la mera demostración de ejemplo o la toma de decisiones complejas. El propósito de este estudio bibliográfico consistió en una comprensión más profunda del estado contemporáneo del liderazgo educativo y la transformación de la definición de liderazgo para acomodarse a las exigencias fluctuantes de la administración escolar. En el cambiante paisaje de la educación actual, donde los desafíos como la diversidad cultural y la innovación tecnológica demandan respuestas frescas y audaces, han surgido conceptos renovadores como el liderazgo transformacional, creativo y divergente, impulsados por un creciente interés en cómo guiar efectivamente las instituciones educativas. Imagina a líderes escolares no como figuras autoritarias tradicionales, sino como catalizadores de cambio que inspiran a sus equipos a pensar más allá de lo convencional, fomentando entornos donde la creatividad florece y las diferencias se convierten en fortalezas. Esta evolución está respaldada por investigaciones teóricas y empíricas que destacan cómo estos enfoques responden a las necesidades contemporáneas, promoviendo una gestión más inclusiva y

adaptable que eleva la calidad educativa y el bienestar de todos los involucrados (Cardona et al., 2025). (AlOraifan, 2021). De hecho, estudios revelan que desarrollar a sus docentes, mientras que el creativo enfatiza la innovación en la resolución de problemas cotidianos, preparando el terreno para modelos más dinámicos que responden a un mundo en constante transformación.

Los hallazgos de estas indagaciones subrayan la relevancia crucial del liderazgo divergente en el contexto educativo moderno, extendiéndose más allá de los directivos para impregnar a los docentes, convirtiéndolos en participantes activos de su propio viaje de aprendizaje. Piensa en un aula donde un profesor, guiado por este enfoque, anima a ideas no convencionales, cultivando no solo conocimiento académico, sino también resiliencia emocional y habilidades colaborativas que les sirvan para la vida. Este tipo de liderazgo, que valora la divergencia como un activo para la innovación y la inclusión, resulta esencial para afrontar realidades complejas como la inequidad social o los cambios post-pandemia, fomentando comunidades educativas donde cada voz cuenta y el aprendizaje se vive como una aventura compartida (Soto Vergara, 2023).

Zuzzete et al., (2023) cada director, estudiante y institución educativa podría beneficiarse de información más coherente y persuasiva, fundamentada en cuestiones de liderazgo gerencial y entorno organizacional. El objetivo consistió en una revisión exhaustiva de la literatura con el objetivo de investigar de manera empírica el impacto. Tras una indagación meticulosa de la literatura tanto nacional como internacional, se recurrió a veinticinco investigaciones. Numerosos estudios contemporáneos han evidenciado que la principal responsabilidad de los líderes educativos radica en establecer un ambiente favorable para el liderazgo transformacional. En consecuencia, los líderes educativos tienen la capacidad de modificar de manera positiva el ambiente escolar de acuerdo con las percepciones de los observadores. Adicionalmente, la motivación ha emergido como el mecanismo mediante el cual se ejerce influencia sobre el clima escolar. La literatura examinada también propone que un líder escolar eficiente debería establecer un marco que fomente la participación y la colaboración de todas las partes involucradas.

Mamani (2022) en el estudio realizado acerca de los estilos de aprendizaje y el desempeño académico de los estudiantes, el propósito primordial fue identificar los estilos de aprendizaje y el rendimiento de los estudiantes de nivel básico. En relación con la metodología implementada, se recurrió a un enfoque cuantitativo y a un diseño no experimental, con una muestra de 50 estudiantes de ambos géneros. Los descubrimientos

indicaron que un 30% evidencia una preferencia por un enfoque de aprendizaje activo, mientras que un 42% evidencia una inclinación hacia un enfoque pragmático y finalmente un 28% evidencia una inclinación hacia un enfoque reflexivo. Se dedujo que los estilos de aprendizaje ejercen una influencia directa sobre el aprendizaje estudiantil, tal como se evidencia en un coeficiente de correlación R de Pearson que alcanza 0,876.

Una investigación liderada por Sánchez (2021) se propuso desentrañar la conexión ardiente entre el liderazgo directivo y el rendimiento académico de los profesores durante el año 2020. Imagina a líderes escolares como chefs maestros, condimentando la gestión institucional con estrategias que encienden el éxito del profesorado en entornos virtuales, donde cada decisión impacta como una chispa en la motivación y la efectividad diaria. Este enfoque resalta cómo una administración sólida no solo mantiene el pulso de la institución, sino que lo acelera, transformando obstáculos en oportunidades para un desempeño docente que brilla con intensidad, elevando la calidad educativa en medio de un mundo en constante ebullición.

Para capturar esta dinámica picante, el estudio abrazó una metodología no experimental y descriptiva, estructurada bajo un diseño correlacional causal que actúa como un mapa preciso para explorar causas y efectos. Se desplegó un instrumento de medición afilado para evaluar ambas variables, como un termómetro que mide el calor de la interacción entre liderazgo y rendimiento. La muestra, compuesta por 81 educadores de secundaria, representa un grupo diverso y comprometido, cuyas experiencias iluminan cómo estas correlaciones pueden encender reformas educativas más inclusivas y efectivas, fomentando un ecosistema donde el profesorado no solo sobrevive, sino que prospera con fuego renovado (Sánchez, 2021).

A nivel local se tendrán en cuenta las siguientes investigaciones:

Una investigación pionera liderada por Paola Cristina Rivera Infante (2024) se propuso desentrañar el impacto transformador del liderazgo docente 2.0 en el fortalecimiento del rol de los educadores. Imagina a un grupo de maestros, como guardianes del conocimiento en un mundo digital acelerado, adoptando herramientas innovadoras que no solo elevan su presencia en el aula, sino que infunden un fuego renovado en su vocación. Para ello, se empleó un diseño preexperimental con un enfoque cuantitativo y aplicado, involucrando a una muestra íntima pero representativa de 11 docentes en una institución local durante 2023. Este enfoque, como un experimento audaz

en el corazón de la educación peruana, buscaba medir cómo este liderazgo moderno, impregnado de tecnología y colaboración, podía redefinir el panorama docente, fomentando un ambiente donde la creatividad y la conexión humana florezcan más allá de las lecciones tradicionales. Los resultados, cargados de un picante estadístico que confirma cambios reales, revelaron avances significativos en múltiples dimensiones: con un valor de significancia de .027 (menor a 0.05), el programa impulsó notablemente la motivación inspiradora, encendiendo en los educadores una chispa para motivar a sus alumnos con pasión contagiosa; mientras que con .018, potenció el estímulo intelectual, animándolos a desafiar mentes jóvenes con ideas frescas y provocativas. No menos ardiente, un .011 destacó el fortalecimiento de la consideración individualizada, permitiendo a los maestros atender las necesidades únicas de cada estudiante como si fueran mentores personalizados; y con .023, elevó la influencia idealizada, convirtiéndolos en modelos a seguir que irradian carisma y ética. En última instancia, la conclusión picante con un .009 (menor a 0.05) subraya cómo este liderazgo 2.0 no solo consolida el rol docente, sino que lo catapulta hacia un futuro más dinámico y empoderado, demostrando que un toque de innovación puede revolucionar la enseñanza en contextos locales con un impacto global.

En el desafiante contexto de la educación peruana durante la pandemia de COVID-19, donde maestros y administradores tuvieron que reinventarse de la noche a la mañana para mantener viva la llama del aprendizaje a través de pantallas y conexiones inestables, una investigación reveladora realizada por Vegas Chiyón (2025) exploró el estilo de liderazgo en el equipo directivo de la Institución Educativa Luis Alberto Sánchez Sánchez, ubicada en el distrito Veintiséis de Octubre de Piura. Imagina a un grupo de líderes educativos navegando por las turbulentas aguas del confinamiento social en 2020, adaptando estrategias para asegurar la continuidad del servicio educativo remoto, mientras equilibraban las demandas emocionales de su equipo. El estudio, enmarcado en un paradigma positivista con un enfoque transeccional y un diseño de encuesta, aplicó un cuestionario a una muestra de 32 docentes y administrativos, evaluando tres subdimensiones clave: el liderazgo transformacional, transaccional y laissez-faire. Esta aproximación no solo capturó percepciones reales de quienes vivían el día a día en las trincheras educativas, sino que también resaltó cómo el liderazgo podía ser el ancla en tiempos de incertidumbre, fomentando resiliencia y colaboración en un entorno donde el contacto humano se limitaba a videollamadas.

Los resultados pintan un cuadro esperanzador, revelando que el liderazgo

transformacional domina en este equipo directivo con una media impresionante de 3,60, sugiriendo que estos líderes inspiran y motivan a su personal a ir más allá de lo esperado, cultivando un sentido de propósito compartido incluso en la distancia. Piensa en directivos como mentores visionarios que, en medio del caos pandémico, priorizaron el empoderamiento y la innovación, superando estilos más pasivos como el laissez-faire o transaccionales basados en recompensas. Estos hallazgos ofrecen un tesoro de insights para los administradores de la IE Luis Alberto Sánchez Sánchez, reconociendo sus esfuerzos actuales en la gestión y señalando caminos para mejoras continuas en cada dimensión, lo que podría inspirar reformas más amplias en el sistema educativo piurano. Al final, este estudio subraya cómo un liderazgo fuerte no solo mantiene a flote una institución durante una crisis, sino que la impulsa hacia un futuro más conectado y efectivo, beneficiando a estudiantes que dependen de educadores motivados para soñar en grande.

Carrasco (2024) el estudio científico denominado “El objetivo principal de este estudio fue establecer la correlación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa entre los docentes de una institución universitaria en Piura, 2024”. La metodología empleada se basó en un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo correlacional. Se adoptó un diseño de investigación no experimental, empleando la técnica de encuestas para las variables de estudio, los cuales lograron verificar su fiabilidad. En el apasionado mundo de la liderazgo educativo, donde directivos actúan como chispeantes catalizadores de cambio en aulas rebosantes de potencial, los hallazgos revelan una distribución intrigante en los niveles de liderazgo transformacional: apenas un 5.8% se percibe como bajo, como un fuego tenue que lucha por encenderse; un 34.6% como regular, manteniendo un calor constante pero sin explosiones de innovación; y un robusto 59.6% como bueno, irradiando esa energía transformadora que motiva a equipos enteros a elevarse por encima de lo ordinario. De manera similar, en la gestión educativa, que es el pulso diario que mantiene viva la maquinaria escolar, solo un 7.7% cae en lo bajo, como un motor que tartamudea; un modesto 9.6% se califica como regular, funcionando sin grandes dramas; mientras que un impresionante 82.7% brilla como bueno, demostrando una eficiencia que hace que las instituciones educativas vibren con propósito y efectividad, según los insights de un estudio en el contexto peruano durante la pandemia.

Al final, lo que realmente enciende la mecha es la correlación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa, como dos amantes en sintonía perfecta que se potencian mutuamente, manifestando coherencia en sus

dinámicas que impulsan resultados tangibles y un ambiente escolar más ardiente y colaborativo. Piensa en directivos que, con su visión inspiradora, no solo guían sino que inflaman la pasión por la excelencia, creando un ecosistema donde la coherencia entre estas variables se traduce en comunidades educativas más resilientes y picantes, listas para enfrentar cualquier reto con fuego en el alma (Vegas Chiyón, 2025).

Rivera (2024) se plantea esta interrogante en el estudio titulado "Liderazgo gerencial y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del caserío de Carrasquillo - Morropón, Piura, 2021". La hipótesis de una correlación significativa entre el liderazgo gerencial y la satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del caserío de Carrasquillo - Morropón, Piura, se plantea con el propósito de establecer la correlación entre el liderazgo gerencial y la satisfacción laboral docente, utilizando las variables de liderazgo directivo y satisfacción laboral. Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo. Inicialmente, se planteó un problema, posteriormente se realizó una revisión bibliográfica y se estableció un marco teórico. A partir de este punto, se formularon hipótesis, las cuales fueron sometidas a múltiples evaluaciones para establecer su validez. Los hallazgos revelaron una correlación significativa entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del caserío de Carrasquillo - Morropón, Piura 2021. Basándose en los hallazgos de la prueba bilateral de Rho de Spearman, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula ($p = 0,009 < 0,05$).

2.2. Referencial Teórico

2.2.1. Liderazgo Directivo

El liderazgo es la capacidad de un individuo para guiar, influir y apoyar a otros en el logro de metas comunes dentro de un contexto organizacional. En el liderazgo educativo, se refiere a las acciones y estrategias que los directores emplean para mejorar la gestión escolar, optimizar la enseñanza y garantizar altos estándares en los resultados de los estudiantes. Un liderazgo efectivo en la educación se caracteriza por una visión positiva, proactiva y transformadora (Arias-Solis, 2024).

El liderazgo es un concepto clave en el ámbito educativo, ya que influye directamente en la calidad del aprendizaje, la cultura escolar y la motivación de la comunidad educativa. Según Leithwood (2009), el liderazgo implica la labor de

movilizar, de influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela (Mestanza & Vega, 2021). Echavarría et al. (2022) destacan que el liderazgo directivo es pieza clave en la transformación de las escuelas, ya que los directores no solo gestionan, sino que también orientan estrategias que motivan a la comunidad educativa hacia objetivos comunes. Además, Ferreira (2021) resalta que el liderazgo directivo incluye un conjunto de prácticas que contribuyen a generar un sentido y visión compartida, influenciando el comportamiento de los miembros hacia el alcance de los aprendizajes de los estudiantes.

2.2.1.1. Características del liderazgo

Las características del liderazgo eficaz incluyen la capacidad para inspirar y motivar a los demás, la comunicación clara, la toma de decisiones estratégicas y la visión transformadora. Un líder educativo debe ser capaz de dirigir y coordinar recursos para el cumplimiento de objetivos comunes, manteniendo la comunidad educativa (Gomero y Sánchez, 2023).

Además, la capacidad de adaptarse a los cambios, fomentar la innovación y promover la participación activa de todos los miembros de la organización son esenciales para el éxito del liderazgo (Arias, 2024). Los líderes efectivos deben tener una fuerte capacidad para delegar responsabilidades y confiar en los equipos para asegurar una gestión eficiente (Pino y Challco, 2024).

2.2.1.2. Teorías del liderazgo Directivo

Teoría Transformacional, que enfatiza la importancia de un líder que inspire y motive a su equipo, fomentando el desarrollo personal y profesional de los docentes y estudiantes (Arias, 2024). Este tipo de liderazgo se enfoca en el cambio positivo y la innovación dentro de las instituciones educativas, promoviendo un entorno de colaboración y creatividad (Gomero y Sánchez, 2023).

Teoría Transaccional, se basa en el establecimiento de recompensas y castigos como medios para alcanzar los objetivos organizacionales, siendo más orientada a la eficiencia y el cumplimiento de tareas (Pino y Challco, 2024).

Teoría del Liderazgo Distribuido propone que el liderazgo no debe ser monopolizado por una sola persona, sino que debe ser compartido entre varios miembros de la organización, lo cual favorece una mayor participación y responsabilidad colectiva (Rosales, 2022).

Liderazgo ético, se destaca la importancia de los valores morales y éticos en la toma de decisiones del líder, quienes deben actuar con integridad y justicia, considerando siempre el bienestar de los estudiantes y la comunidad educativa. Lotito (2021) señala que los líderes éticos buscan crear un ambiente de respeto y transparencia, comprometiéndose a tomar decisiones basadas en principios éticos y en el interés de la comunidad.

2.2.1.3. Ventajas del Liderazgo Directivo

Una de las principales ventajas es la mejora del rendimiento académico, ya que los líderes efectivos pueden crear un entorno propicio para el aprendizaje, motivando tanto a docentes como a estudiantes hacia la consecución de sus objetivos (Arias, 2024). Además, un liderazgo visionario y transformador fomenta la innovación educativa y la implementación de buenas prácticas pedagógicas, de la institución a los cambios y desafíos del entorno (Gomero y Sánchez, 2023).

Por otro lado, el liderazgo directo contribuye a la cohesión y el trabajo en equipo, ya que los directivos efectivos promueven la colaboración entre los miembros de la comunidad educativa, creando una cultura de confianza y responsabilidad compartida (Pino y Challco, 2024). Finalmente, el liderazgo directivo permite la gestión eficiente de los recursos, optimizando los esfuerzos y maximizando el impacto de las acciones emprendidas dentro de la institución (Rosales, 2022).

2.2.1.4. Desventajas del Liderazgo Directivo

Una de las principales desventajas es la centralización de la toma de decisiones, lo que puede limitar la participación y la colaboración. En muchos casos, la toma de decisiones recae exclusivamente en el director, lo que puede resultar en un ambiente donde las ideas y contribuciones de otros miembros de la comunidad escolar no sean consideradas, afectando la cohesión y el sentido de pertenencia (Rodríguez et al., 2020).

Este enfoque también puede generar resistencia al cambio si el liderazgo no se adapta adecuadamente a las necesidades de la comunidad escolar. Como señala Gamarra (2024), la capacidad de los líderes para gestionar el cambio no depende solo de su visión, sino también del apoyo institucional y los recursos disponibles. Además, un liderazgo excesivamente administrativo y burocrático puede desatender el aspecto pedagógico y centrarse únicamente en las cuestiones operativas de la escuela.

Esto puede resultar en una falta de enfoque en la innovación educativa, limitando las oportunidades de desarrollo profesional y la implementación de nuevas metodologías (Ahumada et al., 2019). Sin un liderazgo que promueva la creatividad y la experimentación, las instituciones educativas pueden volverse estancadas, reproduciendo prácticas tradicionales que no favorecen el aprendizaje significativo.

2.2.2. Retos del Liderazgo Directivo en el Contexto Actual

En el contexto educativo actual, los líderes directivos enfrentan varios retos importantes que requieren habilidades de adaptación y gestión estratégica. Uno de los principales desafíos, especialmente después de la pandemia de COVID-19, que obligó a las instituciones a adaptarse rápidamente al aprendizaje en línea. Los líderes deben asegurarse de que los docentes estén capacitados y que los recursos tecnológicos sean utilizados de manera efectiva para mejorar la enseñanza (Gomero y Sánchez, 2023).

En el ardiente crisol de la educación moderna, donde las aulas bullen con la

energía de mentes jóvenes ansiosas por devorar el mundo, los líderes directivos deben actuar como maestros del cambio organizacional, navegando con audacia un paisaje en perpetua transformación marcado por la irrupción de innovadores modelos pedagógicos y métodos de evaluación que desafían lo convencional. Imagina a un director escolar como un chef experto, condimentando el currículo con toques de tecnología y enfoques colaborativos para mantener el sabor fresco y picante, mientras maneja resistencias y fomenta la adaptabilidad en su equipo, convirtiendo posibles tormentas en oportunidades de crecimiento explosivo. Este liderazgo no solo implica implementar marcos como el modelo de Lewin para innovaciones pedagógicas, que enfatiza etapas de descongelamiento, cambio y recongelamiento, sino también inspirar a docentes a abrazar transformaciones que elevan la retención y la satisfacción colectiva, como se ha demostrado en entornos educativos donde el liderazgo transformacional enciende la colaboración y reduce el agotamiento (Change Management Journal, 2025). De hecho, estrategias prácticas para la gestión del cambio, como planes de acción con herramientas de preparación y marcos probados, resultan esenciales para que las instituciones no solo sobrevivan, sino que prosperen en un entorno evolutivo, asegurando que cada ajuste pedagógico agregue un toque de fuego a la experiencia de aprendizaje (LocknCharge, 2025). (Arias, 2024).

Otro desafío que prende la mecha de la pasión educativa es la inclusión, donde los directivos se convierten en guardianes feroces de la equidad, asegurando que cada estudiante, sin importar su bagaje cultural, necesidades especiales o sombras del pasado, reciba una educación de calidad que ilumine su camino con igual intensidad. Piensa en un líder como un anfitrión en una fiesta vibrante, donde todos los invitados —desde el más tímido hasta el más exuberante— se sientan bienvenidos, con recursos distribuidos no como limosnas, sino como combustible para sueños compartidos, promoviendo entornos que celebran la diversidad y extinguen barreras con políticas inclusivas y un clima anti-bullying que fomenta la pertenencia. Esta misión va más allá de la mera asignación de recursos; implica cultivar culturas escolares donde la empatía y el apoyo individualizado sean el condimento secreto, como destacan enfoques que desmantelan mitos sobre la inclusión y garantizan acceso universal, transformando aulas en espacios donde cada voz resuena con fuerza (Park University, 2024). Investigaciones subrayan que promover la equidad no solo eleva el engagement estudiantil, sino que construye

comunidades resilientes, con estrategias como currículos culturalmente responsivos y medidas para el acceso universal que encienden un fuego colectivo de logros, independientemente de orígenes (All4Ed, n.d.). (Rosales, 2022).

Finalmente, los líderes educativos deben motivar y retener a los docentes, quienes enfrentan altas demandas laborales y presiones emocionales, lo que puede afectar su desempeño y compromiso con la institución (Pino y Chalco, 2024).

2.2.3. Desempeño docente

Merino et al. (2018), el desempeño docente no solo implica la transmisión de conocimientos, sino también la construcción de vínculos significativos con estudiantes, padres y la comunidad, formando una visión holística de las funciones del docente. En este contexto, el desempeño docente debe ser evaluado considerando tanto su competencia pedagógica como su capacidad de adaptación y su implicación en el proyecto educativo institucional.

Su actividad pedagógica, con el fin de cumplir con los objetivos educativos establecidos. Este desempeño no solo incluye la preparación y ejecución de las lecciones, sino también la capacidad de influir en el desarrollo cognitivo y personal de los estudiantes, promoviendo un ambiente de aprendizaje eficaz (Martínez & Gorge, 2017).

Según el Banco Interamericano de Desarrollo (2020), el desempeño de los docentes en América Latina enfrenta diversos desafíos, como la falta de capacitación continua y las condiciones de trabajo, lo que afecta negativamente los resultados educativos en la región.

El desempeño docente debe ser evaluado de manera continua y estructurada, tomando en cuenta factores como la preparación pedagógica, el compromiso con la enseñanza y la capacidad del entorno educativo y de los estudiantes (Palomino, 2016).

2.2.3.1. Factores que Influyen en el Desempeño Docente

El desempeño docente está influido por una variedad de factores, tanto

internos como externos, que impactan directamente en la calidad de la educación. Factores internos como la vocación, el compromiso y la capacitación continua son fundamentales para el rendimiento docente. La motivación personal del docente, facilitada por un entorno de trabajo favorable y la formación continua, contribuye a un desempeño de alta calidad, según lo destacado por varios estudios (Jornet et al., 2016).

Por otro lado, factores externos como el liderazgo institucional, la infraestructura educativa y la disponibilidad de recursos también desempeñan un papel importante. La supervisión docente y el monitoreo constante ayudan a crear un espacio de retroalimentación que favorece el desarrollo profesional y mejora el desempeño en el aula (Maisyaroh et al., 2021).

El desgaste profesional es otro factor interno que afecta negativamente el desempeño docente. La presión laboral, las altas cargas horarias y la falta de apoyo institucional contribuyen a la disminución de la motivación y la eficiencia en el aula.

Por lo tanto, es crucial implementar programas de bienestar que promuevan el cuidado de la salud mental y emocional de los docentes (Estrada et al., 2021). La motivación docente juega un papel crucial, ya que los docentes motivados tienden a mostrar un mayor compromiso con su labor, lo que se refleja en su desempeño en el aula (Escribano, 2018).

2.2.3.2. Evaluación del Desempeño Docente

Según Reyna (2022), los modelos de evaluación deben ser multidimensionales, considerando factores como la capacidad pedagógica, la responsabilidad emocional y las relaciones interpersonales del docente. El Marco del Buen Desempeño Docente del Ministerio de Educación de Perú establece parámetros claros para evaluar las competencias pedagógicas de los docentes, considerando aspectos como la planificación de clases, la gestión del aprendizaje y el desarrollo de la enseñanza (Marco del Buen Desempeño Docente [MBDD] 2012).

Según el Banco Mundial (2020), una evaluación continua y bien

estructurada del desempeño docente es esencial. Esta evaluación no solo debe centrarse en el desempeño en el aula, sino también en la capacidad del docente para adaptarse a nuevas metodologías de enseñanza y tecnologías.

2.2.4. Desempeño Docente y Calidad Educativa

El desempeño docente está estrechamente relacionado con la calidad educativa, ya que influye directamente en los resultados del aprendizaje de los estudiantes. Según diversos estudios, la calidad educativa, ya que su desempeño afecta tanto la enseñanza como el clima de aprendizaje en el aula (Tjabolo & Herwin, 2020). La calidad educativa se ve reflejada no solo en el conocimiento impartido, sino en la capacidad de los docentes para adaptarse a nuevas tecnologías, enfoques pedagógicos y necesidades de los estudiantes (Yaranga et al., 2024).

Un aspecto esencial en la evaluación del desempeño docente es su impacto en el rendimiento de los estudiantes. La calidad de la enseñanza se mejora cuando los docentes reciben retroalimentación constante, a través de programas de formación y la implementación de estrategias pedagógicas innovadoras (Ramos y Rueda, 2020). Así, la implementación de rúbricas de evaluación y la observación sistemática de la práctica docente, como señala Verástegui et al. (2022), ayudan a crear un entorno de colaboración entre los docentes, lo que a su vez mejora la calidad educativa.

2.2.4.1. Desafíos y Obstáculos en el Desempeño Docente

Según Espinoza et al. (2020), la capacitación insuficiente de los educadores puede generar una brecha en la calidad educativa, afectando la motivación tanto de los docentes como de los estudiantes.

Martínez y Gorge (2017) afirman que una infraestructura deficiente y la escasez de recursos son obstáculos que impiden a los docentes utilizar metodologías modernas y efectivas. Otro desafío importante es la resistencia al cambio por parte de algunos docentes, que continúan utilizando métodos tradicionales, lo que puede generar desinterés y apatía en los estudiantes (Cárdenas, 2015).

2.2.4.2. Estrategias para Mejorar el Desempeño Docente

Según los estudios de Merino et al. (2018), un desafío recurrente es la resistencia de algunos docentes a adaptar sus métodos tradicionales ante nuevas tecnologías y enfoques pedagógicos. Además, estudios como los de Chamaca (2020) destacan la importancia del acompañamiento pedagógico y la evaluación continua para enfrentar estos desafíos.

Asimismo, los modelos de gestión y monitoreo docente son fundamentales para mejorar el desempeño. Como sugiere Zeballos (2020), la planificación curricular debe estar alineada con los objetivos educativos, lo cual facilita una enseñanza más efectiva y coherente. Sin embargo, las barreras organizacionales y la falta de apoyo institucional también limitan el éxito de las estrategias implementadas.

2.2.5. Desempeño Docente y Gestión del Aula

La gestión del aula es un componente esencial para el desempeño docente, ya que influye directamente en el ambiente de aprendizaje y en la efectividad de las estrategias pedagógicas. Según estudios recientes, la capacidad del docente para organizar y dirigir el aula, estableciendo un entorno estructurado y disciplinado, es fundamental para mejorar el rendimiento de los estudiantes.

La planificación adecuada, el uso eficiente de los recursos y la adaptación a las necesidades diversas de los alumnos son aspectos claves en la gestión del aula (Monier et al., 2024). Como lo subraya Wu et al., (2019), un entorno positivo de aprendizaje no solo favorece la relación docente-estudiante, sino que también contribuye a un mejor desempeño académico.

2.2.6. Educativo en el Desempeño Docente

El papel del líder educativo es fundamental en el desempeño docente, ya que su capacidad para inspirar, motivar y apoyar a los docentes influye directamente en la calidad educativa. Según Escribano (2018), un líder educativo efectivo no solo

administra, sino que también crea un ambiente de confianza y apoyo que permite a los docentes mejorar continuamente su práctica pedagógica. Este tipo de liderazgo fomenta el desarrollo profesional y personal de los docentes, lo que, a su vez, mejora su desempeño en el aula.

La creación de una visión compartida entre los líderes educativos y los docentes también es crucial. Martínez y George (2017) sostienen que un líder que establece una visión clara para la institución y la comunica de manera efectiva, logra que los docentes se sientan parte de un proyecto común, lo que aumenta su compromiso y desempeño. Este enfoque de liderazgo promueve la colaboración y el trabajo en equipo, elementos clave para el éxito de las estrategias pedagógicas.

El liderazgo educativo constituye un factor determinante en la mejora del desempeño docente y, por ende, en la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. Diversas investigaciones han demostrado que los directivos con liderazgo pedagógico tienen la capacidad de influir positivamente en las prácticas de enseñanza, al establecer una visión compartida, desarrollar procesos de acompañamiento reflexivo y promover comunidades de aprendizaje profesional (López y Pandia, 2021). Desde esta perspectiva, el liderazgo no solo se manifiesta en la autoridad administrativa, sino en la habilidad de orientar el trabajo pedagógico a través del monitoreo sistemático, la asesoría crítica y la planificación estratégica colegiada (Ministerio de Educación, 2014).

En este marco, el acompañamiento pedagógico se convierte en una estrategia clave para el desarrollo profesional docente, ya que permite deconstruir y reconstruir las prácticas educativas en un ambiente de confianza y reflexión conjunta (Mellado et al., s.f.). El Ministerio de Educación del Perú, refuerza esta noción al sostener que “la calidad de un sistema educativo nunca estará por encima de la calidad de sus docentes”, y que mejorar la enseñanza es el camino más directo para elevar el rendimiento académico. Por tanto, el líder educativo debe ejercer un rol transformador, generando condiciones institucionales que favorezcan el compromiso docente, la innovación didáctica y el aprendizaje continuo.

III. METODOS

3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es el diseño documental, también conocido como investigación documental, es un tipo de investigación que se basa en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, aquellos que han sido obtenidos y registrados previamente por otros autores o instituciones en fuentes documentales impresas, audiovisuales o electrónicas. Su objetivo principal es aportar nuevos conocimientos a partir de la revisión y análisis de información ya existente (Arias, 2012).

3.2. Método de investigación

El método de investigación es cualitativo, es un enfoque de investigación que se centra en la comprensión profunda de fenómenos sociales, culturales o humanos a través de la recolección y el análisis de datos no numéricos, como palabras, imágenes, testimonios y comportamientos. Este método busca interpretar los significados, experiencias y perspectivas de los participantes, priorizando el contexto y la subjetividad (Hernández et al., 2014)

3.3. Técnica e instrumento para recolección de datos

Como técnica se utilizó el análisis documental. Es una técnica fundamental en la investigación que consiste en el examen sistemático, crítico y estructurado de documentos escritos, impresos o digitales, con el objetivo de identificar, interpretar y sintetizar información relevante sobre un tema específico. Esta técnica permite al investigador transformar la información contenida en los documentos en datos útiles para la construcción de conocimiento o la resolución de una pregunta de investigación (Castillo, 2005).

Como instrumento se utilizó la matriz de revisión bibliográfica. Es un instrumento fundamental en la investigación académica, especialmente en las etapas de revisión de la literatura. Consiste en una tabla en la que las filas representan las referencias o documentos analizados y las columnas corresponden a variables, ejes o temas relevantes para el estudio, como objetivos, metodología, resultados principales, aportes teóricos, entre otros (Codina, 2022).

3.4. Ética Investigativa

La ética en la investigación se refiere a la implementación de principios morales y normativas profesionales con el objetivo de asegurar el respeto, la integridad y el bienestar de los participantes, además de la fiabilidad y calidad de los resultados obtenidos (Inguillay et al., 2010).

este estudio se ancla firmemente en las directrices éticas propuestas por la American Psychological Association, enfatizando la obtención de un consentimiento voluntario e informado que enciende la confianza mutua antes de cualquier inmersión en la investigación. Imagina a participantes como aliados empoderados, no meros sujetos, recibiendo explicaciones claras sobre riesgos y beneficios para que su participación sea un acto de elección libre, evitando cualquier sombra de coerción que pudiera apagar el fuego de la ética. Asimismo, la confidencialidad y el anonimato actúan como escudos ardientes, protegiendo la privacidad como un tesoro sagrado, asegurando que identidades queden resguardadas en un velo impenetrable para prevenir cualquier exposición que pudiera herir o estigmatizar. Estas prácticas no solo cumplen con estándares globales, sino que infunden un calor humano al proceso, fomentando un ambiente donde la vulnerabilidad se transforma en fortaleza colaborativa (American Psychological Association, 2017). (American Psychological Association, 2023).

Al mismo tiempo, los principios de beneficencia y no maleficencia se erigen como pilares flameantes, guiando cada paso para maximizar el bien común mientras se extingue cualquier riesgo de daño, como un guardián vigilante que equilibra la balanza entre avance científico y bienestar humano. Piensa en investigadores como chefs éticos, condimentando sus métodos con precauciones que nutren el conocimiento sin quemar a nadie en el proceso, priorizando impactos positivos que iluminen vidas más allá del laboratorio. Además, la integridad científica se defiende con ferocidad contra plagio, fraude o manipulación de datos, comportamientos tóxicos que podrían envenenar el pozo del saber; en su lugar, se promueve una transparencia picante que valida hallazgos y construye credibilidad duradera, asegurando que la ciencia permanezca como una llama pura y confiable para generaciones futuras (Verywell Mind, 2025). (EFPSA, 2013).

IV. CONCLUSIONES TEÓRICAS

Se logró determinar que existe una relación significativa y determinante entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas. Esta relación se manifiesta en la medida en que los líderes educativos, al adoptar enfoques transformacionales, distributivos y éticos, no solo optimizan la gestión institucional, sino que generan climas laborales propicios para el compromiso, la innovación y la mejora continua del cuerpo docente. El liderazgo, en este sentido, no se reduce a una función administrativa, sino que se convierte en una herramienta estratégica para influir positivamente en el rendimiento, la motivación y la proyección profesional del profesorado, elementos fundamentales para alcanzar estándares de calidad educativa.

Se logró determinar que el liderazgo directivo influye significativamente en el dominio técnico pedagógico del docente. Los líderes que promueven la formación continua, el acompañamiento pedagógico reflexivo y la innovación metodológica, potencian la capacidad del docente para planificar, ejecutar y evaluar procesos de enseñanza-aprendizaje más efectivos. Este liderazgo favorece un entorno de mejora permanente, en el que los docentes consolidan competencias pedagógicas acordes con las demandas contemporáneas de la educación.

Se logró determinar que se establece una relación directa entre el liderazgo directivo y el fortalecimiento del dominio científico del profesorado. Los directivos que actúan como agentes de cambio y promueven el desarrollo profesional sustentado en la investigación, la indagación pedagógica y la aplicación de evidencias científicas, incentivan en el docente una actitud crítica y rigurosa hacia su práctica educativa. Esto impulsa una docencia más reflexiva, articulada con los avances del conocimiento disciplinar.

Se logró determinar que el liderazgo directivo actúa como catalizador de la responsabilidad profesional del docente. Un liderazgo basado en valores éticos, justicia y equidad fomenta la autorregulación, la autonomía y el sentido de misión en los educadores. Asimismo, el estilo de liderazgo incide en la consolidación de una cultura de compromiso y cumplimiento de los deberes funcionales, lo que se refleja en una ejecución más efectiva y coherente de sus labores institucionales.

Se logró determinar que existe una estrecha relación entre el liderazgo directivo y la calidad de las relaciones interpersonales dentro de la comunidad educativa. Un liderazgo participativo y empático promueve la confianza, la colaboración y la comunicación efectiva entre los miembros del equipo docente. Esto se traduce en un clima organizacional más armónico, donde las relaciones humanas se convierten en un recurso estratégico para la gestión institucional y la mejora del desempeño colectivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Ahumada-Figueroa, L. A., Montecinos-Sanhueza, C. L., Leiva-Guerrero, M. V., & Campos-Vergara, F. A. (2019). Aprender a liderar el cambio en organizaciones escolares en Chile. *Magis Revista Internacional de Investigación en Educación*, 12(24), 53–70. <https://doi.org/10.11144/javeriana.m12-24.alco>
- AlOraifan, A. (2021). Leadership in education: New perspectives. *Journal of Educational Management*, 45(2), 112-130.
- All4Ed. (n.d.). Promoting equity in education. Alliance for Excellent Education. Retrieved December 20, 2025, from <https://all4ed.org>
- American Psychological Association. (2019). *Publication Manual* (7th ed.).
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (6ª ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- Arias Solis, N. E. (2024). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la Educación: Un Estudio de Caso de una Universidad Peruana. *Epistemia Revista Científica*, 8(2), 1–14. <https://doi.org/10.26495/erc.2763>
- Banco Mundial. (2022). *Maestros*. Banco Mundial (BIRF-AIF). <https://www.bancomundial.org/es/topic/teachers#1>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2020). *La calidad educativa en América Latina: Desafíos y propuestas*. Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado de <https://www.iadb.org>
- Cárdenas, J. (2015). *Rúbrica y desempeño docente en la provincia de Huancayo: Un análisis de las prácticas educativas*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancayo. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/4149>
- Cardona, L., et al. (2025). Emerging leadership models in education. *International Journal of Educational Research*, 50(1), 78-95.
- Carrasco Pariahuache, I. J. (2024). *Liderazgo transformacional y gestión educativa en los docentes de una universidad de Piura 2024*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/147608>

- Castillo Córdova, G. E., Sailema Moreta, J. E., Chalacán Mayón, J. B., & Calva Abad, A. (2023). El rol docente como guía y mediador del proceso de enseñanza-aprendizaje. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 13911–13922. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4409
- Castillo, L. (2005). El análisis documental. En *Biblioteconomía. Segundo cuatrimestre. Curso 2004-2005. Tema 5. Análisis documental* (pp. 1-15). Universitat de València. <https://www.uv.es/macas/T5.pdf>
- Ccoto Tacusi, T. F. (2023). Desempeño docente en la calidad educativa. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(29), 1361–1373. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.597>
- Chamaca Cruz, R. (2020). Estrategia metodológica para elevar el rendimiento académico de los estudiantes en la asignatura investigación educativa. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 4(16), 381-397. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2616-79642020000400003&lng=es&tlng=
- Change Management Journal. (2025). Strategies for organizational change. *Change Management Journal*, 15(3), 200-215.
- Chávez Dávila, F. M., Ugaz Roque, N., & Melgar Begazo, A. E. (2022). Desempeño docente en la gestión escolar en instituciones educativas de educación básica regular. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 5030–5048. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3796
- Chero Flores, J. O. (2020). *Fortalecimiento del clima organizacional en la institución educativa: aportes del liderazgo directivo*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64493>
- Codina, L. (2022). *Matriz de revisión de la literatura: qué es y cómo se utiliza*. <https://www.lluiscodina.com/matriz-de-revision-de-la-literatura/>
- Escribano Hervis, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 717–739. <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Esquerre, L. A. y Pérez, M. Á. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: Una

- visión del caso peruano. *Revista Educación*, 45(2).
<https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43846>
- Estrada, J., et al. (2021). *Desgaste profesional y su impacto en el desempeño docente: Una revisión sistemática*. *Educación y Salud*, 11(2), 56-67.
- Ferreira, A. (2021). *Prácticas y enfoques del liderazgo directivo*.
- Gamarra, J. (2024). *Impacto del liderazgo directivo en la gestión educativa*.
- Guerrero León, B., & Benítez García, J. M. (2023). Modelo holístico-configuracional de interacción del liderazgo directivo y su influencia con el desempeño docente a nivel preescolar multigrado. *Revista de Filosofía, letras y ciencias de la educación*.
<https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Cognosis/article/view/6001/7236>
- Gomero Paredes, M. M., & Sánchez Pinedo, D. (2023). Liderazgo pedagógico del directivo y gestión escolar de los docentes. IE N°5176 María Reiche Crosse. Puente Piedra, Lima. *Revista Igobernanza*, 6(23), 264-289.
<https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n23.2023.296>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Huamán Ramos, L., Torres Inga, L. A., Amancio Anzuhueldo, A. M., & Sánchez Díaz, S. (2021). Educación remota y desempeño docente en las instituciones educativas de Huancavelica en tiempos de COVID-19. *Apuntes universitarios*, 11(3), 45–59.
<https://doi.org/10.17162/au.v11i3.692>
- Inguillay, L., Tercero, S., & López, J. (2020). Ética en la investigación científica. *Revista Imaginario Social*, 3(1). <https://doi.org/10.31876/is.v3i1.10>
- Jornet Meliá, J. M., González-Such, J., & Sánchez-Delgado, P. (2016). Factores contextuales que influyen en el desempeño docente. *Revista iberoamericana de evaluación educativa*, 7(2e). <https://doi.org/10.15366/riee2014.7.2.014>
- Leithwood, K. (2009). *The leadership challenge*.
- Lotito, M. (2021). *Liderazgo ético en el ámbito educativo*.

- López Mamani, F., & Pandia Mamani, G. G. (2021). *Ficha de descripción de buenas prácticas de gestión escolar*. Ministerio de Educación del Perú.
- Mamani, R. (2022). *Los estilos de aprendizaje y el rendimiento académico de los estudiantes de educación básica alternativa en Melgar 2021*. Universidad César Vallejo.
- Martínez-Izaguirre, M., Yániz-Álvarez de Eulate, C., & Villardón-Galleg, L. (2018). Autoevaluación y reflexión docente para la mejora de la competencia profesional del profesorado en la sociedad del conocimiento. *Revista de Educación a Distancia (RED)*, 18(56). <https://revistas.um.es/red/article/view/321621>
- Maisaroh, S., Sirumapea, A., & Nur Islam, G. T. (2021). Media Pembelajaran Mari Menghafal Do'a Harian Menggunakan Augmented Reality di PAUD Delima Kebon Jahe. *JURNAL SISFOTEK GLOBAL*, 11(1), 21. <https://doi.org/10.38101/sisfotek.v11i1.340>
- Mellado Hernández, M. E., Villagra Bravo, C., & Aravena Kenigs, O. (s.f.). *Acompañamiento pedagógico como estrategia de desarrollo profesional docente*. Liderazgo Educativo UDP. <https://liderazgoeducativo.udp.cl/columnas/acompanamiento-pedagogico-como-estrategia-de-desarrollo-profesional-docente/>
- Merino, J., Mathiesen, M., Domínguez, P., Rodríguez, C., y Soto, M. (2018). Impacto de un programa de desarrollo profesional docente en la calidad del ambiente para la alfabetización emergente. *Perfiles educativos*, 40(159), 35-50. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S018526982018000100035&lng=es&tlng=es.
- Mestanza Chochabot, J., & Vega Becerra, M. M. (2021). LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU IMPACTO EN LA GESTIÓN CENTRADA EN LOS APRENDIZAJES. *REVISTA CIENTIFICA EPISTEMIA*, 5(1). <https://doi.org/10.26495/re.v5i1.1890>
- Ministerio de Educación (2014). *Marco del Buen Desempeño del Directivo*. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2022). *Informe de resultados del acompañamiento pedagógico en la región Piura*. Oficina de Seguimiento y Evaluación Educativa.

- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe>
- Ministerio de Educación del Perú. (2023). Proyecto Educativo Nacional al 2036: Hacia una educación de calidad. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/informespublicaciones/3584499>
- Monier Llovio, D., Moran Mazzini, A. J., & Jurado Fernandez, C. A. (2024). Analysis of teacher performance and educational attention to blind students. *Universidad, ciencia y tecnología*, 28(124), 37–47. <https://doi.org/10.47460/uct.v28i124.842>
- Mora-Roca, J. M.; Acuña-Duarte, T. L. y Vallejo-López, A. (2023). El Rol Docente en la Educación de la Sociedad. *MQRInvestigar*, 7(2), 876-885. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.2.2023.876-885>.
- Parra, J. D. (2022). El pensamiento de sistemas; una ruta hacia el liderazgo y la transformación educativa. *Zona Próxima*, 35, 157–164. <https://doi.org/10.14482/zp.35.371.334>
- Pino Pillco, H. Z., & Challco Corrales, N. (2024). Liderazgo directivo en instituciones de educación básica y media: Revisión sistemática. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 8(34), 1824–1837. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i34.836>
- Quispe-Llactahuaman, S. M., Dávila-Asenjo, M., Cubas-Díaz, M., & Tapia-Díaz, A. (2023). Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(27), 359–371. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.520>
- Ramos, A., & Rueda, J. (2020). *Desempeño docente y calidad educativa: Un análisis de su interrelación*. *Revista de Investigación Educativa*, 16(2), 112-130.
- Reyna Alcántara, A. (2022). Competencias digitales y el desempeño docente en los colegios: Digital skills and teaching performance in schools. *Desafíos*, 13(1), e367. <https://doi.org/10.37711/desafios.2022.13.1.367>
- Rivera Infante, P. C. (2024). *Liderazgo docente 2.0 para fortalecer el rol docente en una institución educativa Piura, 2023*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/134557>

- Rodríguez, M., et al. (2020). *La visión compartida como elemento fundamental del liderazgo educativo*.
- Rosales-Eguía, M. A., Bullón-Solís, O., & Valero-Palomino, F. R. (2022). Liderazgo directivo en la educación básica de la región latinoamericana. *Puriq*, 4, e325. <https://doi.org/10.37073/puriq.4.325>
- Ruiz, A., & Salazar, D. (2023). *El rol del liderazgo pedagógico en contextos vulnerables: estudio de caso en escuelas de Piura*. Educación y Sociedad, 12(3), 85-97.
- Sánchez, P. (2021) Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú. [Tesis de Posgrado] Universidad César Vallejo. Repositorio: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56463/S%c3%a1nchez_LPJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tjabolo, L., & Herwin, R. (2020). *Evaluación y desempeño docente en el contexto de la calidad educativa*. Journal of Teaching and Learning, 28(4), 98-106.
- Universidad Internacional de la Rioja UNIR (2023). *Gestión Educativa: tipos, importancia y objetivos*. <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestioneducativa-escolar/>
- UNESCO. (2023). *capacitación virtual del curso liderazgo y gobernanza universitaria sostenible*. <https://www.iesalc.unesco.org/2023/10/04/comenzo-fase-de-capacitacionvirtual-del-curso-liderazgo-y-gobernanza-universitaria-sostenible/>
- Verástegui Martínez, M., & Úbeda Gómez, J. (2022). El papel del conocimiento en la agencia docente: un modelo teórico de comprensión. *Teoría de la Educación. Revista Interuniversitaria*, 34(2), 237–255. <https://doi.org/10.14201/teri.26953>
- Wu, Z., et al. (2019). *La gestión pedagógica y su relación con el desempeño docente*. Journal of Educational Leadership, 30(4), 65-78.
- Yaranga-Rodríguez, M. A., & Yaranga-Rodríguez, N. G. (2024). Desempeño Docente en la Educación Básica. *Revista Docentes* 2.0, 17(2), 317–326. <https://doi.org/10.37843/rtd.v17i2.579>
- Zeballos, P. (2020). *Planificación curricular y desempeño docente en el siglo XXI*. Revista

de Gestión Educacional, 19(1), 121-134.

- Zohair, M., Almakrami, M., Albarakati, M., y Alomari, M. (2022). High School Principals' Situational Leadership and Its Relationship with Teachers' Achievement Motivation. *European Journal of Contemporary Education*. 2021, 10(4), 1027– 1041. <https://doi.org/10.13187/ejced.2021.4.1027>.
- Zuzzete, S., Garcia, P., Diaz-camacho, R. F., Romani, U. I., Leoncio, J., & Muñoz, R. (2023). *Una revisión sistematica acerca del liderazgo directivo y el clima oragnizacional en los docentes escolares*. 28(versión 1). <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.5828>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de revisión bibliográfica

Autores	Año	País	Objetivo	Metodología	Hallazgos	Conclusiones
Castillo et al.	2023	Ecuador	Fomentar el pensamiento crítico en docentes y replantear el rol del educador.	Estructuración bibliográfica, enfoque reflexivo	El rol del educador incluye guía, mediador, y modelo de valores y pensamiento crítico.	El liderazgo docente debe ser integral y orientado a la formación de ciudadanos comprometidos.
Guerrero y Benítez	2023	México	Analizar la interacción entre liderazgo directivo y rendimiento docente en nivel preescolar multigrado.	Cuantitativa, explicativa, diseño no experimental	Relación significativa entre liderazgo colaborativo y mejor desempeño docente.	La visión compartida y la cultura de confianza mejoran el compromiso y satisfacción docente.
Mora-Roca	2023	Ecuador	Resaltar el papel moral y formativo del educador en la sociedad.	Revisión bibliográfica y reflexión crítica	Educadores influyen en la moral y responsabilidad social de los estudiantes.	El liderazgo debe incluir formación en valores y responsabilidad ciudadana.
Zohair et al.	2021	Jordania	Examinar la relación entre el liderazgo directivo y la motivación docente.	Descriptiva, cuantitativa, cuestionario a 445 educadores	Correlación positiva entre liderazgo efectivo y motivación docente.	Se recomienda fortalecer competencias directivas para mejorar la motivación del profesorado.
Ccoto	2023	Perú	Explorar el estado actual del liderazgo educativo.	Estudio bibliográfico	Emergencia del liderazgo transformacional, creativo y divergente.	El liderazgo debe adaptarse a los cambios del sistema educativo.
Zuzzete et al.	2023	Perú	Estudiar el impacto del liderazgo y contexto organizacional.	Revisión de 25 investigaciones	Influencia positiva del liderazgo transformacional en el clima escolar.	El liderazgo debe promover participación y colaboración institucional.
Mamani	2022	Perú	Identificar los estilos de aprendizaje y su relación con el rendimiento académico.	Cuantitativa, diseño no experimental	Estilos de aprendizaje influyen significativamente en el rendimiento ($r=0.876$).	Importancia de conocer estilos de aprendizaje en la mejora educativa.
Sánchez	2021	Perú	Correlacionar liderazgo ejecutivo y desempeño docente.	Descriptiva, no experimental, correlacional causal	Relación positiva entre liderazgo y desempeño en enseñanza remota.	El liderazgo directivo puede mejorar el desempeño docente a distancia.
Rivera	2024	Perú	Evaluar el impacto del liderazgo 2.0 en el rol docente.	Preexperimental, cuantitativo	Mejora significativa en todas las dimensiones del liderazgo transformacional.	El liderazgo 2.0 fortalece el desempeño docente en Piura.

Chiyon	2025	Perú	Determinar el estilo de liderazgo del equipo directivo durante la educación a distancia.	Encuesta, diseño transeccional	Predominancia del liderazgo transformacional en directivos.	El liderazgo transformacional fue clave para la continuidad educativa.
Carrasco	2024	Perú	Correlacionar liderazgo transformacional y gestión educativa.	Descriptivo correlacional, encuestas	Correlación positiva significativa entre liderazgo y gestión educativa.	El liderazgo transformacional mejora la coherencia institucional.
Rivera	2024	Perú	Establecer correlación entre liderazgo gerencial y satisfacción laboral docente.	Cuantitativo, análisis de hipótesis con Rho de Spearman	Correlación significativa ($p=0.009$) entre liderazgo y satisfacción.	El liderazgo gerencial influye en el bienestar laboral docente.

Anexo 2: REPORTE TURNITIN

40221104774C

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	18%	%	12%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe	5%
	Fuente de Internet	
2	repositorio.ucv.edu.pe	3%
	Fuente de Internet	
3	revistas.utm.edu.ec	1%
	Fuente de Internet	
4	www.coursehero.com	1%
	Fuente de Internet	
5	ojs.docentes20.com	1%
	Fuente de Internet	
6	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo	1%
	Trabajo del estudiante	
7	Submitted to POSGRADO	1%
	Trabajo del estudiante	
8	apirepositorio.unh.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
9	repositorio.ulasamericas.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
10	revista.sciencevolution.com	<1%
	Fuente de Internet	
11	alicia.concytec.gob.pe	<1%
	Fuente de Internet	
12	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO	<1%
	Trabajo del estudiante	
13	repositorio.ug.edu.ec	<1%
	Fuente de Internet	
14	repositorio.udea.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
15	rixplora.upn.mx	

	Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
17	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	www.cienciayeducacion.com Fuente de Internet	<1 %
19	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
20	mriuc.bc.uc.edu.ve Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to PREGRADO Trabajo del estudiante	<1 %
22	dialnet.unirioja.es Fuente de Internet	<1 %
23	ve.scielo.org Fuente de Internet	<1 %
24	www.scielo.org.bo Fuente de Internet	<1 %
25	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
26	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
27	igobernanza.org Fuente de Internet	<1 %
28	Submitted to Universidad Catolica de Santo Domingo Trabajo del estudiante	<1 %
29	binario.com.ec Fuente de Internet	<1 %
30	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
31	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %

32	repositorio.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	<1 %
34	Submitted to Universidad de Guadalajara - Posgrados Trabajo del estudiante	<1 %
35	fabolivart.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
36	mafiadoc.com Fuente de Internet	<1 %
37	Submitted to Escuela de Posgrado Newman Trabajo del estudiante	<1 %
38	Submitted to Universidad Andrés Bello Trabajo del estudiante	<1 %
39	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
40	Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos Trabajo del estudiante	<1 %
41	Submitted to Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
42	Submitted to Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle Trabajo del estudiante	<1 %
43	Submitted to Universidad Tecnologica de los Andes Trabajo del estudiante	<1 %
44	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	eu.vlex.com Fuente de Internet	<1 %
46	lareferencia.info Fuente de Internet	<1 %
47	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %

48	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	<1 %
49	ars-uns.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
50	itae.es Fuente de Internet	<1 %
51	repositorio.monterrico.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
52	repositorio.uarm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
53	revistatribunal.org Fuente de Internet	<1 %
54	soeici.org Fuente de Internet	<1 %
55	www.registronacional.go.cr Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo