



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.  
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), julio-agosto 2025,  
Volumen 9, Número 4.

[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v9i2](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i2)

**INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL  
DESEMPEÑO DOCENTE: UN ESTUDIO EN EL  
CONTEXTO EDUCATIVO DEL CALLAO – 2024**

INFLUENCE OF MANAGERIAL LEADERSHIP ON TEACHER  
PERFORMANCE: A STUDY IN THE EDUCATIONAL CONTEXT  
OF CALLAO – 2024

**Guillermo Mestanza Mendoza**  
Universidad Nacional de Huancavelica

## **Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente: Un estudio en el contexto educativo del Callao – 2024**

**Guillermo Mestanza Mendoza<sup>1</sup>**

[gmestanzam@yahoo.es](mailto:gmestanzam@yahoo.es)

<https://orcid.org/0009-0006-8705-0511>

Universidad Nacional de Huancavelica

### **RESUMEN**

En el presente estudio de investigación se planteó el problema: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa en el Callao - 2024?; siendo objetivo general: determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa en el Callao durante el año 2024. El estudio es de tipo básico, con un nivel descriptivo correlacional, transversal, no experimental y de enfoque cuantitativo. La muestra censal estuvo conformada por 50 docentes, a quienes se les aplicó una encuesta como técnica de recolección de datos, utilizando dos cuestionarios como instrumentos. Los resultados obtenidos a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman indican una correlación positiva débil entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, con un valor de  $r=0,323$ . Esta correlación es estadísticamente significativa, ya que la significancia bilateral fue de  $p=0,022$ . Esto sugiere que, aunque la relación no es fuerte, existe una correlación entre las dos variables. En conclusión, se demostró que la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente es significativa en la institución educativa estudiada en el Callao durante el año 2024.

**Palabras clave:** liderazgo directivo, desempeño docente, metas, asignaciones

---

<sup>1</sup> Autor principal

Correspondencia: [gmestanzam@yahoo.es](mailto:gmestanzam@yahoo.es)

# **Influence of managerial leadership on teacher performance: A study in the educational context of Callao – 2024**

## **ABSTRACT**

In this research study, the following problem was posed: What is the relationship between managerial leadership and teaching performance in an educational institution in Callao - 2024?; being the general objective: to determine the relationship between managerial leadership and teaching performance in an educational institution in Callao during the year 2024. The study is basic, with a descriptive correlational level, cross-sectional, non-experimental and quantitative approach. The census sample consisted of 50 teachers, who were administered a survey as a data collection technique, using two questionnaires as instruments. The results obtained through Spearman's Rho correlation coefficient indicate a weak positive correlation between managerial leadership and teaching performance, with a value of  $r = 0.323$ . This correlation is statistically significant, since the bilateral significance was  $p = 0.022$ . This suggests that, although the relationship is not strong, a correlation exists between the two variables. In conclusion, it was demonstrated that the relationship between managerial leadership and teacher performance is significant in the educational institution studied in Callao during the year 2024

**Keywords:** managerial leadership, teacher performance, goals, assignments

*Artículo recibido 05 julio 2025*

*Aceptado para publicación: 06 agosto 2025*



## INTRODUCCIÓN

La realidad de la globalización se encuentra presente en nuestras vidas, como se revela en la superioridad de los procesos globales sobre los órdenes nacionales o locales (económica, social y culturalmente). Entre los diversos procesos que componen esta vasta matriz de control global, la educación se destaca como un actor importante. Ayuda a remodelar los paradigmas humanos hacia el logro de objetivos hegemónicos; donde tienen lugar conceptos como la estandarización, junto con el establecimiento de sistemas basados en la competencia y el juego de poder (aunque bajo banderas democráticas) mientras se cantan mantras de justicia, equidad y oportunidades para todos (Bolívar, 2011).

En el ámbito de la educación, el liderazgo ha evolucionado con el tiempo hasta convertirse en un componente fundamental para alcanzar niveles óptimos de eficacia, directamente vinculado a una educación de calidad. Un área tan importante que despertó el interés de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para convertirla en una pieza central de sus programas de política educativa. El liderazgo de calidad es un rasgo inherente o cultivado en un líder que tiene la capacidad de afectar el ambiente de aprendizaje de los educandos; Por lo tanto, es considerado como un elemento importante organizacional, sino también una que exige un líder ético y capacitado que trabaje para alcanzar los objetivos establecidos de manera racional y al mismo tiempo considere los intereses de las partes interesadas (Ccora, 2023).

El problema es tan grande que muchas investigaciones y estudios internacionales han identificado una serie de vías para lograr el profesionalismo en los centros educativos. Esto incluye incrementos salariales, asignaciones presupuestarias, establecimiento de estándares de práctica, programas de capacitación continua e incluso otorgar más autonomía en la administración escolar. En el desempeño educativo es donde radica la importancia del liderazgo directivo; y que afecta la motivación y la capacidad de los docentes (así como su entorno y las situaciones individuales vividas por cada docente). En tal enfoque, el liderazgo directivo garantiza una mayor eficacia y equidad en la educación, si se aplica de manera óptima.

Se puede hacer referencia al desempeño en la enseñanza como el acto de enseñar en sí, que refleja la habilidad del maestro y está directamente relacionada con el aprendizaje del estudiante. También es el



resultado que surge de muchos factores involucrados en temas de calidad y formación del educador, todos orientados a alcanzar elevados logros en el campo de la educación.. (Martínez y otros, 2016)

Para mejorar el rendimiento académico, los directores deben guiar a los docentes con precisión. El Ministerio de Educación exige que los directores influyan tanto en el desempeño docente como en la calidad de la enseñanza y, por consiguiente, en el aprendizaje estudiantil. Sin embargo, la mayoría de las instituciones educativas son incapaces o negligentes, y solo pueden desempeñar sus tareas con eficiencia. Tienden a adoptar estrategias tradicionales de gestión vertical, que no solo son deficientes, sino que, lamentablemente, acaban con el interés de los estudiantes. (Minedu., 2014)

Una investigación realizada en Guayaquil-Ecuador por Cajamarca, M. y colaboradores, en el año 2024, revelaron en un 60% niveles bajos en el desempeño docente, destacándose igualmente niveles bajos de un 61.3% en innovación institucional, un 52,4% en motivación profesional y un 51.6% en compromiso institucional, por otro lado, se mostraron 50.7% de nivel medio en la gestión pedagógica, llegando a sugerir que al implementar estrategias para fortalecer el liderazgo directivo y diseñar ambientes necesarios para la mejora del desarrollo y desempeño de los docentes (Cajamarca y otros, 2024).

En 2025, Murga L. de Chimbote, Perú, encontró una correlación positiva significativa entre el liderazgo de los directores y el desempeño docente ( $r = 0,815$ ,  $p = 0,000$ ). Esto demuestra que un liderazgo eficaz de los directores llega a formar una buena motivación para el docente y mejorar su desempeño, ya que crea un ambiente de cooperación mutuamente beneficiosa y apoyo mutuo entre los docentes, garantizando así una gestión estratégica orientada a la mejora continua. Fortalecer el liderazgo es clave para reducir la brecha y garantizar la excelencia educativa. (Murga, 2025).

Ocupa y Quinto, en el año 2024, realizan su estudio en Huancavelica, en donde enfatiza que el liderazgo de los directores en escuelas de Huancavelica debe servir como una guía para ayuda a enseñar, escuchando las necesidades importantes y creando buenas relaciones con los docentes. Esto dentro de un ambiente de confianza y respeto laboral a través de una disciplina positiva; el director debe ser quien mira a futuro y guía educativa y administrativamente el centro educativo, fortaleciendo la idea de trabajo en conjunto con el cambio e innovación que necesitan los colegios en la Región de Huancavelica (Ocupa & Quinto, 2024).



Las causas presentes de la deficiencia en el liderazgo directivo están representados con estilos tradicionales y autoritarios, la falta de estimulación de una formación continua y una visión estratégica que responda a las actuales demandas educativas generan carencias en los niveles de motivación profesional del docente, una insuficiente gestión pedagógica llega a repercutir en la enseñanza de los educandos, produciendo muchas veces el deterioro y retrasos en el aprendizaje de los educandos; si estas falencias no llegaran a corregirse al implementarse programas de capacitación, fomentar los estilos colaborativos y asignar los recursos necesarios para su desarrollo, el pronóstico apunta a un deterioro significativo de los indicadores de desempeño docente, produciendo un aumento en las brechas educativas, por ello es necesario fortalecer el liderazgo con un enfoque ético y participativo, creando un entorno educativo más dinámico, incentivando la profesionalización de los maestros y generando objetivamente un avance sostenido en la calidad educativa.

Por lo expuesto, el presente estudio planteó la pregunta: ¿cuál es la relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa en el Callao - 2024?; como objetivo general: determinar la relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa en el Callao – 2024; siendo los objetivos específicos: determinar la relación entre el establecimiento de metas con el desempeño docente en una institución educativa en el Callao – 2024; establecer la relación entre la obtención y asignación de recursos de manera estratégica con el desempeño docente en una institución educativa en el Callao – 2024; establecer la relación entre la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza, y el currículo con el desempeño docente en una institución educativa en el Callao – 2024; establecer la relación entre la participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado con el desempeño docente en una institución educativa en el Callao – 2024; y establecer la relación entre el aseguramiento de un entorno ordenado de apoyo con el desempeño docente en una institución educativa en el Callao – 2024.

La búsqueda de resultados se realizó con el fin de determinar cómo están conectados el liderazgo del director y el desempeño de los maestros, teniendo en cuenta la ayuda que el liderazgo brinda al sector de educación. Hay aún deficiencias por entender cómo los líderes pueden ayudar a mejorar el trabajo docente, haciendo así un mejor entorno para enseñar y aprender y fomentando un ambiente escolar eficaz y de apoyo.



## METODOLOGÍA

La presente investigación fue de tipo básica, asumiendo una posición fundamental para aumentar la comprensión teórica y conceptual dentro de un ámbito particular del conocimiento. Su enfoque principal no reside en la aplicación inmediata o el logro de objetivos, esconzándose por demostrar las investigaciones fundamentales y profundizar en teorías abstractas. El estudio realizado fue de nivel correlacional, centrándose en observar y describir rasgos de las variables en una situación particular sin modificarlas para ver qué tan fuerte es el vínculo entre ambas variables. El método de la investigación fue de tipo inductivo y analítico, en donde se empieza a analizar los hechos reales y vivencias para llegar a ideas generales. Este modo depende de relacionar datos evidentes y específicos para generar patrones, elementos comunes o tendencias. Desde estos patrones nacen ideas generales o hipótesis que muestran los sucesos estudiados. Por otro lado, el método analítico se concentró en dividir un todo en sus partes elementales para entender mejor su organización y cómo funciona. El diseño fue no experimental, transversal, observando la inferencia entre los elementos estudiados mientras se recolecta la información en un tiempo determinado. Esto ayuda a entender los patrones y modelos en un momento específico.

La población estuvo constituida por 50 docentes participantes, estableciéndose una muestra de tipo censal, en donde se incluyeron a toda la población de la institución en estudio; siendo el muestreo de diseño no probabilístico de tipo intencionado o por conveniencia.

La técnica empleada fue la encuesta, utilizando dos cuestionarios como instrumentos del estudio;

El cuestionario “Liderazgo directivo” de la autoría de Barboza Mejía, Ananías, de la Universidad César Vallejo (2023) que constó de cinco dimensiones: Establecimiento de metas, obtención y asignación de recursos de manera estratégica, Obtención y asignación de recursos de manera estratégica, Participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado, y Aseguramiento de un entorno ordenado de apoyo; con una escala de Likert de cuatro respuestas: Nunca (1), Rara vez (2), Frecuentemente (3), y Siempre (4); siendo la escala evaluativa: Malo, Regular y Bueno; el cuestionario “Desempeño docente” de la autoría de Barboza Mejía, Ananías, de la Universidad César Vallejo (2023) que constó de cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a



la comunidad, y Desarrollo de identidad y la profesionalidad docente; con una escala de Likert de cuatro respuestas: Nunca (1), Rara vez (2), Frecuentemente (3), y Siempre (4); siendo la escala evaluativa: Malo, Regular y Bueno

Los resultados fueron ingresados a una base de datos de Excel, señalando las preguntas, las dimensiones y las variables del estudio. Luego los datos fueron llevados al programa SPSS versión 25 para el diseño de las tablas descriptiva e inferenciales.

En las pruebas de hipótesis, utilizamos la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para determinar si los estadísticos son paramétricos o no paramétricos. Esta prueba solo es aplicable a muestras de hasta 50 puntos de datos (Baena, 2014). El resultado mostró que los datos no se ajustan a una distribución normal, por tanto, se utilizó la prueba Rho de Spearman para analizar la relación entre las variables.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

**Tabla N° 01**

*Resultados de la variable liderazgo directivo*

	N	%
<b>Regular</b>	18	36,0%
<b>Bueno</b>	32	64,0%
<b>Media</b>		2,64

Nota: Elaboración propia

Interpretación: Los resultados muestran que el 64% de los participantes considera que este es Bueno, mientras que el 36% lo califica como Regular. Esta distribución indica una tendencia general positiva hacia la percepción del liderazgo, lo que sugiere que la mayoría reconoce y valora las capacidades de liderazgo en el entorno analizado. La media aritmética obtenida, que es de 2.64, refuerza esta tendencia positiva al estar por encima del nivel asociado a Bueno. La media sugiere una ligera inclinación hacia una evaluación más positiva, pero también refleja cierta heterogeneidad en las experiencias de los evaluadores.



**Tabla N° 02***Resultados de la dimensión establecimiento de metas*

	N	%
<b>Regular</b>	14	28,0%
<b>Bueno</b>	36	72,0%
<b>Media</b>		2,72

Nota: Elaboración propia

Interpretación: Los resultados indican que el 72% de los participantes califica este aspecto como Bueno, mientras que el 28% lo considera Regular. Esta distribución muestra que la gran mayoría de los encuestados tiene una visión positiva de cómo se establecen los objetivos en un entorno de evaluación. La media aritmética de 2,72 refuerza esta percepción positiva, ya que se encuentra por encima del valor que correspondería a Bueno. La media indica que, aunque la mayoría de los participantes valora positivamente el establecimiento de metas, todavía hay un margen para mejorar la claridad, la comunicación o la implementación de estas metas, con el fin de maximizar el compromiso y el rendimiento de los involucrados.

**Tabla N° 03***Resultados de la dimensión obtención y asignación de recursos de manera estratégica*

	N	%
<b>Regular</b>	16	32,0%
<b>Bueno</b>	34	68,0%
<b>Media</b>		2,68

Nota: Elaboración propia

**Interpretación:** Los resultados revelan que el 68% de los participantes califica este aspecto como Bueno, mientras que el 32% lo considera Regular. Esta distribución sugiere que, si bien la mayoría de los encuestados tiene una visión positiva de la forma en que se gestionan los recursos, un número significativo todavía cree que existen oportunidades de mejora. La media aritmética de 2,68 complementa esta interpretación, ya que se sitúa por encima del nivel correspondiente a Bueno. Esta media sugiere que, si bien la mayoría de los participantes reconoce la efectividad de las estrategias

implementadas, todavía hay aspectos que podrían optimizarse para garantizar un uso más eficiente y estratégico de los recursos disponibles.

**Tabla N° 04**

*Resultados de la dimensión planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo*

	N	%
<b>Regular</b>	17	34,0%
<b>Bueno</b>	33	66,0%
<b>Media</b>		2,66

Nota: Elaboración propia

**Interpretación:** Los resultados indican que el 66% de los participantes califica esta área como Buena, mientras que el 34% la considera Regular. Esta percepción de regularidad puede indicar inconsistencias o dificultades en la planificación y la evaluación, lo que puede afectar la calidad de la enseñanza. La media aritmética de 2,66 refuerza esta interpretación, ya que se encuentra en un punto que indica una valoración mayormente positiva, aunque no excelente. Este resultado sugiere que, en promedio, las evaluaciones de la planificación y coordinación del currículo son favorables, pero también indican que existe margen para mejorar la implementación de estas prácticas.

**Tabla N° 05**

*Resultados de la dimensión participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado*

	N	%
<b>Regular</b>	24	48,0%
<b>Bueno</b>	26	52,0%
<b>Media</b>		2,52

Nota: Elaboración propia

**Interpretación:** Los resultados reflejan que el 52% de los encuestados califica esta área como Buena, mientras que un 48% la considera Regular. Esta distribución sugiere que, aunque hay una ligera mayoría que percibe de manera positiva la participación del profesorado en su propio desarrollo profesional, casi la mitad de los participantes identifica que aún existen deficiencias o áreas de mejora significativas. La media aritmética de 2,52 refuerza esta visión, ya que se encuentra en un nivel que



indica una valoración predominantemente regular, pero ligeramente positiva. Esto implica que, en promedio, es vista con cierta preocupación, sugiriendo que hay margen para mejorar las oportunidades de desarrollo y formación continua.

**Tabla N° 06**

*Resultados de la dimensión aseguramiento de un entorno ordenado de apoyo*

	N	%
<b>Regular</b>	24	48,0%
<b>Bueno</b>	26	52,0%
<b>Media</b>		2,52

Nota: Elaboración propia

**Interpretación:** Los resultados indican que el 52% de los encuestados califica esta dimensión como Buena, mientras que el 48% la considera Regular. Esta distribución refleja una percepción equilibrada, donde una ligera mayoría reconoce que el entorno de apoyo es adecuado, aunque casi la mitad de los participantes considera que aún hay aspectos que requieren atención. La media aritmética de 2,52 complementa esta interpretación al situarse en un nivel que indica una valoración general que tiende hacia lo regular, aunque con un leve sesgo positivo. Esto implica que, en promedio, los encuestados ven el entorno de apoyo como aceptable, pero también sugieren la necesidad de mejorar ciertos aspectos para optimizar la experiencia educativa.

**Tabla N° 07**

*Resultados de la variable desempeño docente*

	N	%
<b>Regular</b>	20	40,0%
<b>Bueno</b>	30	60,0%
<b>Media</b>		2,60

Nota: Elaboración propia

**Interpretación:** Los resultados muestran que el 60% de los participantes califica esta área como Buena, mientras que el 40% la considera Regular. Esta percepción de regularidad puede indicar que, si bien los docentes están cumpliendo con sus funciones. La media aritmética de 2,60 complementa esta



evaluación, ya que se ubica en un punto que indica una tendencia mayormente positiva, aunque no excelente. Esto implica que, en promedio, las evaluaciones sobre el desempeño docente son favorables, pero también reflejan un margen considerable para el crecimiento y la mejora.

**Tabla N° 08**

*Resultados de la dimensión establecimiento de metas*

	N	%
<b>Regular</b>	17	34,0%
<b>Bueno</b>	33	66,0%
<b>Media</b>		2,66

Nota: Elaboración propia

**Interpretación:** Los resultados indican que el 66% de los participantes evalúa esta dimensión como Buena, mientras que el 34% la califica como Regular. Esta distribución muestra que, en general, la mayoría de los encuestados tienen una visión positiva de la eficacia del establecimiento de objetivos en el contexto analizado. La media aritmética de 2,66 refuerza esta interpretación, situándose por encima del nivel correspondiente a Bueno. La media sugiere que, si bien la mayoría de los participantes valora positivamente el proceso, aún existen aspectos que podrían optimizarse para asegurar una mayor claridad y efectividad en el establecimiento de metas.

**Tabla N° 09**

*Resultados de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

	N	%
<b>Regular</b>	14	28,0%
<b>Bueno</b>	36	72,0%
<b>Media</b>		2,72

Nota: Elaboración propia

**Interpretación:** Los resultados revelan que el 72% de los participantes califica este aspecto como Bueno, mientras que el 28% lo considera Regular. Esta distribución indica que la mayoría de los encuestados tenía una visión positiva de la calidad de la enseñanza impartida, lo que sugiere que los métodos y estrategias empleados eran generalmente eficaces. La media aritmética de 2,72



complementa esta interpretación al situarse por encima del nivel considerado Bueno. Esto implica que, en promedio, las evaluaciones sobre la enseñanza son favorables, aunque no alcanzan un nivel de excelencia. La media sugiere que, a pesar de la predominante percepción positiva.

**Tabla N° 10**

*Resultados de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*

	N	%
<b>Regular</b>	26	52,0%
<b>Bueno</b>	24	48,0%
<b>Media</b>		2,48

Nota: Elaboración propia

**Interpretación:** Los resultados indican que el 52% de los encuestados califica esta dimensión como Regular, mientras que el 48% la considera Buena. Esta situación hace parecer que hay lugares de mejora importantes en cómo se incluye a la comunidad en el manejo de la escuela, lo que podría reducir el éxito de los planes educativos y la ayuda entre la escuela y su entorno. La media aritmética de 2,48 complementa esta interpretación al situarse en un nivel que refleja una valoración general que tiende hacia lo regular, pero con un ligero sesgo positivo. Esto implica que, aunque la percepción de la participación en la gestión escolar es predominantemente regular, existe un reconocimiento de que se están realizando algunos esfuerzos.

**Tabla N° 11**

*Resultados de la dimensión desarrollo de identidad y la profesionalidad docente*

	N	%
<b>Regular</b>	20	40,0%
<b>Bueno</b>	30	60,0%
<b>Media</b>		2,60

Nota: Elaboración propia

**Interpretación:** Los resultados muestran que el 60% de los participantes califica esta dimensión como Buena, mientras que el 40% la considera Regular. Esta distribución muestra que, aunque hay una mayoría que cree que el avance de la identidad y el profesionalismo del educador es bueno, hay



quienes piensan que puede mejorar más. La media aritmética de 2,60 refuerza esta interpretación, situándose en un nivel que indica una tendencia mayormente positiva, aunque no excelente. Esto implica que, en promedio, las evaluaciones sobre el desarrollo de identidad y profesionalidad docente son favorables, pero también reflejan un margen considerable para mejorar.

**Tabla N<sup>a</sup> 12**

*Resultados de la prueba correlacional entre el liderazgo directivo y el desempeño docente*

		<b>LIDERAZGO</b>		<b>DESEMPEÑO</b>
		<b>DIRECTIVO</b>		<b>DOCENTE</b>
<b>Rho</b>	<b>de LIDERAZGO</b>	Coefficiente	de 1,000	,323*
<b>Spearman</b>	<b>DIRECTIVO</b>	correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,022
		N	50	50
	<b>DESEMPEÑO</b>	Coefficiente	de ,323*	1,000
	<b>DOCENTE</b>	correlación		
		Sig. (bilateral)	,022	.
		N	50	50

Nota: Elaboración propia

El análisis del coeficiente Rho de Spearman reveló una tenue conexión positiva entre el liderazgo del director y el desempeño docente, con un coeficiente de correlación de 0,323. La conexión resultó relevante, ya que la significancia bilateral alcanzó solo 0,022, por debajo del umbral de 0,05. Esto reveló una conexión notable entre ambas variables.



**Tabla N° 13***Resultados de la prueba correlacional entre el establecimiento de metas y el desempeño docente*

	ESTABLECIMIENTO	DESEMPEÑO
	DE METAS	DOCENTE
<b>Rho</b>	<b>de</b>	
	Coeficiente de	,400**
<b>Spearman</b>	<b>DE METAS</b>	
	correlación	
	Sig. (bilateral) .	,004
	N 50	50
	<b>DESEMPEÑO</b>	
	Coeficiente de	1,000
	<b>DOCENTE</b>	
	correlación	
	Sig. (bilateral) ,004	.
	N 50	50

Nota: Elaboración propia

Los resultados revelan una correlación positiva débil entre el establecimiento de metas y el desempeño docente, con un valor de ,400. Esta correlación es significativa ya que la significancia bilateral (Sig.) es ,004, lo que está por debajo del umbral de 0,05.

**Tabla N° 14***Resultados de la prueba correlacional entre la obtención y asignación de recursos de manera estratégica con el desempeño docente*

	OBTENCIÓN	Y
	ASIGNACIÓN	DE
	RECURSOS	DE
	MANERA	DESEMPEÑO
	ESTRATÉGICA	DOCENTE
<b>Rho</b>	<b>de</b>	
	YCoeficiente de	,315*
<b>Spearman</b>	<b>ASIGNACIÓN</b>	<b>DE</b>
	correlación	
	Sig. (bilateral) .	,026
	N 50	50
	<b>RECURSOS</b>	
	<b>MANERA</b>	
	<b>ESTRATÉGICA</b>	



	Coefficiente de correlación	de,315*	1,000
<b>DESEMPEÑO</b>			
<b>DOCENTE</b>	Sig. (bilateral)	,026	.
	N	50	50

Nota: Elaboración propia

Los resultados muestran una correlación positiva débil entre la obtención y asignación de recursos de manera estratégica y el desempeño docente, con un coeficiente de ,315. Esta correlación es significativa al nivel 0,05, ya que la significancia bilateral (Sig.) es ,026.

**Tabla N° 15**

*Resultados de la prueba correlacional entre la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza, y el currículo con el desempeño docente*

		<b>PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y EL CURRÍCULO</b>		<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>de PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y EL CURRÍCULO</b>	Coefficiente de correlación	1	,323*
		Sig. (bilateral)	.	0,022
		N	50	50
	<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	Coefficiente de correlación	,323*	1
		Sig. (bilateral)	0,022	.
		N	50	50

Nota: Elaboración propia





Los resultados revelan una correlación positiva moderada entre la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo y el desempeño docente, con un coeficiente de ,323. Esta correlación es significativa al nivel 0,05, ya que la significancia bilateral (Sig.) es ,022.

**Tabla N° 16**

*Resultados de la prueba correlacional entre la participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado con el desempeño docente*

		<b>PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE Y DESEMPEÑO DESARROLLO DOCENTE PROFESIONAL</b>	
<b>Rho de Spearman</b>	<b>PARTICIPACIÓN EN</b>	Coeficiente de	
	<b>EL APRENDIZAJE Y</b>	correlación	1
	<b>DESARROLLO</b>	Sig. (bilateral)	,441**
	<b>PROFESIONAL</b>	N	0,001
	<b>DESEMPEÑO</b>	Coeficiente de	50
	<b>DOCENTE</b>	correlación	50
		Sig. (bilateral)	,441**
		N	1
			0,001
			.
			50
			50

Nota: Elaboración propia

Los resultados revelan una correlación positiva moderada entre la participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y el desempeño docente, con un coeficiente de ,441. Esta correlación es significativa al nivel 0,05, ya que la significancia bilateral (Sig.) es ,001.



**Tabla N° 17**

*Resultados de la prueba correlacional entre el aseguramiento de un entorno ordenado de apoyo con el desempeño docente*

		ASEGURAMIENTO DE ENTORNO		DESEMPEÑO DOCENTE	
Rho	de	ASEGURAMIENTO	DE	Coeficiente	ENTORNO
				1,000	,360*
Spearman	UN		ENTORNO	de	
				ORDENADO DE APOYO.	correlación
				Sig.	,010
				(bilateral)	
				N	50
				DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente
				,360*	1,000
				de	
				correlación	
				Sig.	,010
				(bilateral)	
				N	50

Nota: Elaboración propia

Los resultados muestran una correlación positiva débil entre el aseguramiento de un entorno ordenado de apoyo y el desempeño docente, con un coeficiente de ,360. Esta correlación es significativa al nivel 0,05, ya que la significancia bilateral (Sig.) es ,010. Esto indica que se acepta la hipótesis alterna.

### ***Discusion de resultados***

Los resultados de la investigación muestran una correlación positiva moderada (,323) entre liderazgo directivo y desempeño docente, siendo esta relación estadísticamente significativa con un valor de  $p = ,022$ . Esto muestra que, a medida que el liderazgo en la gestión mejora, lo hace también el rendimiento de los profesores, lo cual sugiere que el liderazgo es un punto clave para el trabajo de un profesor. Por otro lado, Escanio (2023) halló un vínculo positivo más fuerte (0,784) entre ambos, lo que enseña un



gran cambio en el trabajo del profesor debido a la gestión de los líderes. A pesar de la diferencia entre las relaciones, los dos estudios concuerdan en mostrar la importancia del liderazgo para mejorar el desempeño de los profesores, lo que hace más fuerte la idea que un liderazgo fuerte en las escuelas es necesario para el éxito del profesorado. Por lo tanto, se puede entender que un buen líder directivo llega a establecer mejores resultados docentes.

Los resultados obtenidos muestran una correlación positiva moderada (0,400) entre el establecimiento de metas y el desempeño docente, siendo esta relación estadísticamente significativa con un valor  $p = ,004$ . Esto muestra que cuando los directivos formulan metas claras y específicas, el trabajo docente mejora, lo cual enfatiza la importancia de la planificación y fijación de objetivos para mejor eficiencia al enseñar. Por otra parte, el análisis de Díaz (2022) revela una conexión mucho mayor (0,901); esto sugiere que el Establecimiento de Metas tiene un efecto aún más fuerte sobre el desempeño del maestro en su estudio. Aunque ambas investigaciones resaltan lo significativo de esta relación, el tamaño de los resultados cambia lo que quizá puede deberse a diferencias en los contextos o métodos utilizados por las direcciones educativas. El significado de estos hallazgos muestra que un mejor Establecimiento de metas está unido a un Desempeño Docente más alto. Con la claridad en definir y comunicar metas, el trabajo docente tiende a mejorar.

El análisis del estudio muestra una relación positiva moderada (0,323) entre la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo y el desempeño docente, siendo esta relación estadísticamente significativa con un valor de  $p = ,022$ . Esto señala que una mejor organización y cooperación de las actividades educativas por parte de la dirección ayuda mucho a mejorar el trabajo de los maestros, mostrando lo importante que es un buen manejo del currículo para mejorar los resultados académicos. Por otro lado, Vargas (2021) descubrió una conexión positiva más alta entre los Recursos Administrativos y el Desempeño Docente, lo que quiere decir que una buena gestión de recursos también influye bastante en el trabajo de los profesores. Estos dos hallazgos muestran cómo el manejo acertado de los recursos y planeación curricular puede mejorar el trabajo de los maestros. A medida que se realizan mejoras en procesos de preparación y ejecución del plan de estudios, el trabajo de los profesores suele cambiar un poco.

El análisis de la investigación revela una relación positiva moderadamente (0,441) entre la



participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y el desempeño docente, con un nivel de significancia de  $p=,001$ . Estos hallazgos muestran que el compromiso activo por parte de la dirección en el crecimiento profesional del docente ayuda mucho a mejorar su desempeño en clase. De manera similar, Díaz (2022) encontró una relación positiva entre estos elementos, ambos estudios establecen que el apoyo por parte de la dirección sobre el crecimiento profesional del profesor tiene un efecto bueno y positivo en el trabajo de los maestros reforzando así la importancia de brindar oportunidades para la formación del docente. A medida que los docentes forman parte más en actividades de formación continua y progresión profesional, su trabajo en la clase tiende a mejorar mucho.

El análisis del estudio revela una correlación positiva moderada (0,360) entre el aseguramiento de un entorno ordenado de apoyo y el desempeño docente, con una significancia de  $p = ,010$ . Estos resultados muestran que al proponer un ambiente ordenado y útil por parte de la dirección tiene un gran efecto en el desempeño laboral de los maestros, lo cual subraya la importancia de diseñar entornos educativos favorables tanto para los docentes como para los educandos. Díaz (2022) muestra una correlación mucho mayor (0,908), lo que indica que en su análisis este factor tiene una influencia todavía más fuerte. A medida que se asegura un lugar de trabajo estructurado y de ayuda para los maestros, su rendimiento en el aula suele ser mejor. La importancia de esta conexión muestra lo clave que es hacer y cuidar ambientes escolares organizados y de ayuda para mejorar el trabajo del profesorado.

## CONCLUSIONES

Los hallazgos del estudio evidenciaron que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa del Callao durante el año 2024 (Rho Spearman  $r = ,323$ ;  $p = ,022$ ). Este resultado sugiere que un liderazgo escolar eficaz impulsa un mayor compromiso y rendimiento entre los docentes, reflejándose en prácticas pedagógicas más efectivas.

Asimismo, se comprobó una relación significativa entre el establecimiento de metas y el desempeño docente (Rho Spearman  $r = ,400$ ;  $p = ,004$ ). Este vínculo indica que la definición clara de objetivos institucionales fortalece la orientación y sentido de propósito en los maestros, promoviendo un trabajo más enfocado y eficiente.



Del mismo modo, se halló una relación significativa entre la obtención y asignación estratégica de recursos y el desempeño docente (Rho Spearman  $r = ,315$ ;  $p = ,005$ ). Los datos muestran que una gestión adecuada de los recursos materiales, humanos y financieros impacta positivamente en la calidad del trabajo docente.

Se identificó también una relación significativa entre la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo con el desempeño docente (Rho Spearman  $r = ,323$ ;  $p = ,005$ ). Este resultado evidencia que la organización sistemática de los procesos pedagógicos permite a los docentes desempeñarse con mayor eficacia y coherencia curricular.

Por otro lado, se estableció una relación significativa entre la participación en el aprendizaje y desarrollo profesional docente y su desempeño (Rho Spearman  $r = ,441$ ;  $p = ,001$ ). La participación activa en procesos formativos, tales como talleres o capacitaciones, se asocia directamente con mejoras en las prácticas pedagógicas y el desempeño general en el aula.

Finalmente, se confirmó una relación significativa entre el aseguramiento de un entorno ordenado y de apoyo con el desempeño docente (Rho Spearman  $r = ,360$ ;  $p = ,005$ ). Un ambiente institucional estructurado, seguro y colaborativo constituye un soporte fundamental para que los docentes desarrollen su labor de manera óptima y sostenible.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Argote, D. (2018). *Liderazgo de los directivos y su influencia con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel de Educación Secundaria de la Provincia de Ilo, Moquegua 2016*. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3154167>
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Grupo Editorial Patria.
- Barboza, A. (2023). *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Cortegana, Celendín - Cajamarca 2023 (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo)*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/121064>
- Bolívar, A. (2011). *Aprender a liderar líderes. Competencias para un liderazgo directivo que promueva el liderazgo docente*. *Educación*, 47(2), 253-275. <https://raco.cat/index.php/Educación/article/view/248536/332663>



- Cajamarca, M., Pulig Lema, S., & Alcívar, J. (2024). *El Directivo como Agente de Cambio: Liderazgo Transformacional en el Desempeño Docente: The Executive as an Agent of Change: Transformational Leadership in Teaching Performance*. *Revista Científica*, 9(33), 276–298.  
[https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/555](https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/555)
- Campos, A., & Perales, E. (2018). *Relación entre gestión educativa y desempeño docente en educación inicial. (Tesis) Trujillo-Perú Universidad católica de Trujillo Benedicto xvi.* .
- Ccora, J. (2023). *Liderazgo directivo y la práctica pedagógica de los docentes en una Red Educativa de Huancavelica. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Huancavelica)*.  
<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ebd0b82d-5806-4795-a025-96adbd3b406e/content>
- Cervantes, V. (2018). *Liderazgo directivo y el desempeño docente de la unidad educativa fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar”. Guayaquil – Ecuador, 2018. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40628/Cervantes\\_CVP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40628/Cervantes_CVP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chambi, N. (2021). *Diagnóstico del desempeño docente en tiempos de pandemia en docentes del nivel inicial. Horizontes*, 5(21), 1350-1362.  
<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/320/761#:~:text=De%20acuerdo%20a%20los%20resultados%20obtenidos%20se%20tiene%20que%20El,un%208.89%25%20su%20desempe%C3%B1o%20bueno.>
- Chávez, M., & Olivos, M. (2019). *Gestión educativa y el desempeño docente, en la institución educativa «Modelo» Trujillo, 2018. (Tesis) Trujillo-Perú Universidad Católica De Trujillo. Universidad católica de Trujillo Benedicto xvi.*
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw-Hill.  
<https://doi.org/http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2873>
- Condori, Y. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente percibido por padres de familia en la Institución Educativa No 36520, Paltamachay- Yauli- Huancavelica-2021 (Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Huancavelica)*.



<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6f6d4ef9-d5dd-4698-aa08-93558d8d5017/content>

Cumpa, W., & Remache, Y. (2024). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de la provincia la convención 2024 (Tesis de Maestría) Universidad Católica De Trujillo Benedicto XVI*. <https://repositorio.uct.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4e096fd4-e787-498c-832d-921a4417fa22/content>

Díaz, O. (2022). *Liderazgo pedagógico en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca, 2021 (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85917/D%C3%ADaz\\_COG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85917/D%C3%ADaz_COG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Escanio, M. (2023). *Liderazgo del directivo escolar como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente en educación secundaria*. *MENTOR Revista de Investigación Educativa Y Deportiva*, 2(Especial), 846–871. <https://doi.org/10.56200/mried.v2iespecial.6464>

Escribano, E. (2018). *El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina*. *Revista Educación*, 42(2), 1-25. <https://doi.org/https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>

Fernández, J. (2023). *Estilos de lideraszgo según Goleman*. <https://juanluisfernandez.es/daniel-goleman/definicion-de-liderazgo-segungoleman/>

Flores, J. (2021). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarría, Los Olivos, 2021. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61410/Flores\\_MJ-SD.pdf?sequence=9&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61410/Flores_MJ-SD.pdf?sequence=9&isAllowed=y)

Guzmán, S., & Rivera, H. (2020). *Liderazgo del director y su influencia en la mejora de la calidad educativa en los centros educativos del nivel primario La Capitalita y San José de Villa (Tesis de Maestría, Universidad Abierta Para Adultos)*. <https://rai.uapa.edu.do/bitstream/handle/123456789/1324/LIDERAZGO%20DEL%20DIREC TOR%20Y%20SU%20INFLUENCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Interamericana Ediciones. México D. F., México.
- Jáuregui, J., Chávez, P., Menacho, I., Ramírez, L., & Romero, E. (2022). *El liderazgo directivo y desempeño docente en la educación básica regular*. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(23), 648-658. .  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2616-79642022000200648](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2616-79642022000200648)
- Levot, N., Yanes, C., & Martinez, J. (2020). *Análisis de las Políticas Españolas para la Integración de Escolares Inmigrantes*. *ERIC*, 27(3).  
<https://eric.ed.gov/?q=CALIDAD+EDUCATIVA&ff1=subElementary+Secondary+Education&ff2=eduElementary+Secondary+Education&ff3=subComparative+Education&ff4=subEducational+Planning&ff5=subEducational+Strategies&ff6=eduEarly+Childhood+Education&ff7=subEducational>
- Manrique, A. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente de la escuela fiscal de educación general básica Rommel Mosquera Jurado - Guayaquil, 2018. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]*. .  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40470/Manrique\\_TAJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40470/Manrique_TAJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Martínez, G., Guevara, A., & Valles, M. (2016). *El desempeño docente y la calidad educativa*. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>
- Mendoza, M. (2022). *Motivación laboral y desempeño docente de los profesores de una universidad de Guayaquil, 2022 (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo)*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93341/Mendoza\\_SMP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93341/Mendoza_SMP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Minedu. (2014). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Lima: Editora Perú.  
[http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)
- Murga, L. (2025). *Liderazgo directivo y desempeño de los docentes en instituciones educativas*. *Revista InveCom*, 5(4).1-9. <https://zenodo.org/records/14835314>





- Núñez, L. (2024). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa San Román de Juliaca 2023 (Tesis de Maestría) Universidad Católica De Trujillo Benedicto XVI*.  
<https://repositorio.uct.edu.pe/server/api/core/bitstreams/01836e51-a63b-4d0d-ab90-f5b04ea8469c/content>
- Ocupa, A., & Quinto, J. (2024). *Liderazgo Educativo y El Desempeño Docente: Un Acercamiento a Escuelas en Huancavelica durante 2024. (Tesis de Maestría) Universidad ESAN*.  
<https://repositorio.esan.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6338dc64-2a6e-43b8-88c7-6d2c1b393e2d/content>
- Ordoñez, C., Castillo, D., Ordoñez, A., & Huaraca, M. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente; Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. Cuenca: [Tesis de Maestría. Universidad Católica de Cuenca]*.  
<https://www.redalyc.org/journal/5736/573667940012/573667940012.pdf>
- Quisocala, S. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente de una institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho 2022. (Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo)*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108154/Quisocala\\_RSE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108154/Quisocala_RSE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- RAE. (2024). *Diccionario de la Real Academia de la Lengua*. Retrieved 10 de 06 de 2021, from Real Academia Española: <https://dle.rae.es/diccionario>
- Ramos, E., & Núñez, L. (2024). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el aula de la institución educativa primaria (Tesis de especialidad) Universidad Católica De Trujillo Benedicto XVI*.  
<https://repositorio.uct.edu.pe/server/api/core/bitstreams/50bdaa77-2363-4767-b6f3-9f9d56d9a0fd/content>
- Recalde, C., Benjamín, F., & Berchtold, A. (2024). *Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones de práctica educativa pertenecientes al Instituto de Formación Docente de Curuguaty, desde la percepción de sus actores. AULA PYAHU - Revista De Formación Docente Y Enseñanza*, 2(4), 153–163. <https://doi.org/10.47133/rdap2024-24art11>
- Rodríguez, S. (2021). *Liderazgo directivo y clima organizacional de la Institución Educativa José Gálvez Barrenechea, Provincia De Angaraes-2019 (Tesis de Maestría, Universidad Nacional*



- de Huancavelica). <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b31d397f-2db1-49af-bd76-c66142bf5ab7/content>
- Sierra, G. (2019). *Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. Revista Escuela de Administración de Negocios*(81), 111-128. <https://www.redalyc.org/journal/206/20649705007/html/>
- Simbron, S., & Sanabria, F. (2020). *Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. CIENCIAMATRIA*, 6(1), 59- 83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Sozoranga, E., Morocho, K., Campoverde, E., & Morocho, D. (2024). *Liderazgo Directivo y su Influencia en el Rendimiento Académico del Personal Docente de una Unidad Educativa Fiscomisional en Yantzaza, Ecuador. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(2), 8385-8408. . <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/11498>
- Susanibar, A. (2020). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho. (Tesis Doctoral. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión)*. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/3806>
- Toledo, A. (2020). *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente. Revista Compás Empresarial*, 10(30), 76–99. <https://doi.org/10.52428/20758960.v10i30.123>
- Vargas, P. (2021). *El liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño del docente en las Unidades Educativas Privadas de la ciudad de Ambato (Tesis de Maestría) Universidad Técnica De Ambato* . <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31962/1/091%20GTH.pdf>
- Vera, L. (2022). *Liderazgo transformacional directivo y motivación laboral docente en las instituciones educativas públicas de educación secundaria del distrito de Churcampá – Huancavelica (Tesis de Maestría) Universidad Nacional Del Centro Del Perú*. [https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/8588/T10\\_48059379\\_M.\\_removed.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/8588/T10_48059379_M._removed.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Veramendi, R., & Damián, E. (2023). *Liderazgo directivo pedagógico y gestión del desempeño docente en las instituciones educativas 8183 Pitagoras de Lomas de Zapallal. Puente Piedra*.



<https://www.igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/269>

Villalba, K. (2020). *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas nivel primaria Distrito de la Yarada-Los Palos año 2019 (Tesis de Maestría, Universidad Privada de Tacna)*.

[https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1593/VillalbaMamani-](https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1593/VillalbaMamani-Karla.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[Karla.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1593/VillalbaMamani-Karla.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Yapuchura, R. (2024). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa del distrito de Huancavelica, 2023 (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de Huancavelica*.

[https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/05668b2b-e083-486b-81e1-](https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/05668b2b-e083-486b-81e1-eab2f01422ae/content)

[eab2f01422ae/content](https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/05668b2b-e083-486b-81e1-eab2f01422ae/content)