

Liderazgo directivo y desempeño de los docentes en instituciones educativas

Leadership and teacher performance in educational institutions

Lidia Angelica Murga Polo

<https://orcid.org/0000-0002-2727-7697>

lmurgap@ucvvirtual.edu.pe

Universidad César Vallejo. Chimbote-Perú



Recibido: 16/11/2024 Aceptado: 03/02/2025

2025. V5. N 4.

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes en instituciones educativas de Chimbote durante el año 2024. Este estudio contribuye al logro del Objetivo de Desarrollo Sostenible N° 4, que busca fortalecer aspectos relacionados con una educación inclusiva, equitativa y de calidad. La metodología empleada fue de tipo no experimental y de diseño correlacional, utilizando una muestra de 200 docentes a quienes se les aplicaron dos cuestionarios: uno sobre liderazgo directivo y otro sobre desempeño docente. Los resultados evidencian una alta correlación positiva entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,815 y un valor $p = 0,000$, lo que indica una relación significativa. Se concluye que un liderazgo directivo efectivo es un pilar fundamental para el éxito educativo, ya que fomenta un entorno colaborativo, motiva al personal docente y asegura una gestión estratégica orientada a la mejora continua. El fortalecimiento del liderazgo en las instituciones educativas es esencial para cerrar brechas y garantizar una educación de calidad.

Palabras clave: desempeño docente, entorno ordenado, liderazgo directivo.

Abstract

The general objective of this research is to determine the relationship between managerial leadership and teacher performance in educational institutions in Chimbote during the year 2024. This study contributes to the achievement of Sustainable Development Goal No. 4, which seeks to strengthen aspects related to inclusive, equitable and quality education. The methodology used was non-experimental and correlational in design, using a sample of 200 teachers to whom two questionnaires were applied: one on managerial leadership and another on teacher performance. The results show a high positive correlation between managerial leadership and teacher performance, with a Spearman's Rho correlation coefficient of 0,815 and a p value = 0,000, indicating a significant relationship. It is concluded that effective managerial leadership is a fundamental pillar for educational success, as it fosters a collaborative environment, motivates teaching staff and ensures strategic management aimed at continuous improvement. Strengthening leadership in educational institutions is essential to close gaps and guarantee quality education.

Keywords: teaching performance, orderly environment, managerial leadership.

Introducción

El presente estudio, sobre liderazgo en la dirección y el desempeño del personal docente, resulta una pieza clave para fortalecer el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) N° 4, el cual tiene como propósito fomentar una educación de calidad e inclusiva, así como reducir las desigualdades educativas. En este sentido, la revisión de la normativa en Iberoamérica y el programa “Metas Educativas 2021” indican que la falta de un enfoque sistémico en el liderazgo escolar dificulta la calidad educativa. De allí que, este estudio subraya la necesidad de implementar políticas que fortalezcan el desarrollo profesional de los directores, definan estándares claros de desempeño, optimicen la evaluación y mejoren las condiciones laborales y salariales. La exploración en este ámbito es crucial para reconocer y aplicar prácticas exitosas, fortaleciendo así la Responsabilidad Social Universitaria (RSU) y promoviendo el progreso constante en la calidad educativa.

La Oficina de Revisión de la Educación (ERO), de Nueva Zelanda (2021), señaló dos desafíos clave que enfrentan los docentes. Primero, su bienestar personal se ve afectado, lo que se traduce en una disminución del disfrute en su labor y una sensación de falta de apoyo, obligándolos a adaptarse rápidamente a nuevas metodologías de enseñanza para retribuir la demanda de los estudiantes. En segundo lugar, la carga de trabajo de los profesores ha aumentado, lo que se agrava con el mal comportamiento de los alumnos.

En Perú, la Ley de Reforma Magisterial (LRM) establece un sistema claro de meritocracia a través de concursos y evaluaciones periódicas, permitiendo a los docentes demostrar su progreso continuo y acceder a mejores condiciones laborales. En este marco, la Carrera Pública Magisterial (CPM) organiza concursos para el ingreso a la profesión, ascensos en sus ocho niveles salariales, acceso a posiciones de liderazgo y especialización, así como evaluaciones de desempeño para directores y docentes.

Sin embargo, estos mecanismos no son suficientes para la formación de educadores capacitados que asuman puestos gerenciales. Por ello, desde el año 2014, el Ministerio de Educación del Perú ha implementado un Programa de Diplomado y una segunda especialidad en Gestión Escolar con el objetivo de fortalecer las capacidades profesionales de los docentes que, mediante evaluaciones, acceden a cargos directivos. Esta iniciativa surgió como respuesta a la falta de liderazgo pedagógico, al limitado dominio de las disciplinas y didácticas, así como a la escasez de estrategias para fomentar una buena convivencia escolar, que incluye la participación activa de los padres de familia.

Por ejemplo, en la región de Áncash se ha observado que ciertos directores escolares tienden a reaccionar de manera excesiva ante diversas situaciones que involucran la interacción con su personal docente, administrativo y los padres de familia. Esta conducta puede dar lugar a conflictos y afectar las relaciones interpersonales dentro de la comunidad educativa, creando un entorno poco saludable. Esto resalta la importancia de implementar de manera sostenida los programas mencionados anteriormente.

Otro desafío significativo radica en establecer condiciones laborales adecuadas para los docentes, lo que incluye la disponibilidad de tiempo, el apoyo técnico y expectativas claras. Esto es fundamental para que la evaluación continua y colaborativa del desarrollo de los estudiantes se convierta en una práctica habitual. Implica que los docentes realicen un seguimiento cercano del rendimiento de los alumnos basado en estas evaluaciones. Además, se ha identificado que los directores enfrentan dificultades para desarrollar un Proyecto Educativo Institucional (PEI) que se ajuste adecuadamente al contexto de sus instituciones.

A nivel local, la gestión directiva en las instituciones educativas a menudo no logra involucrarse de manera efectiva en su función principal: guiar hacia el logro de los objetivos y alcanzar las metas institucionales. En lugar de ello, frecuentemente se centra más en aspectos administrativos, descuidando el monitoreo y el apoyo necesario para los docentes, así como la implementación de estrategias socioemocionales para toda la comunidad educativa. Por esta razón, el estudio sobre liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas es crucial para alcanzar el Objetivo de Desarrollo Sostenible N° 4, ya que contribuye a la obtención de una educación inclusiva, equitativa y de calidad.

Ahora bien, dada la relevancia del tema, se plantea la siguiente pregunta: ¿Cómo se relacionan el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes en las instituciones educativas de Chimbote en 2024?

Por otra parte, es importante destacar que la fundamentación de este estudio se sustenta en tres tipos de justificaciones. En el ámbito teórico, resulta relevante porque examina las contribuciones de las teorías del liderazgo directivo en relación con la primera variable. Asimismo, en lo que respecta a la segunda variable, el desempeño docente, se consideran las aportaciones de autores como Fullan (2014) y Valdez (2000), lo que permite una comprensión más profunda del tema, respaldada por figuras reconocidas en el campo educativo.

En términos prácticos, la investigación propone medidas y estrategias orientadas a alcanzar un liderazgo efectivo, abordando necesidades específicas de las instituciones educativas. Desde una perspectiva metodológica, tras la aplicación de los instrumentos y la evaluación de su pertinencia para cada variable, el estudio se presenta como una herramienta válida para ser replicada en contextos similares. Esto ofrece una propuesta sólida para fortalecer las competencias profesionales de los directivos y docentes, con el objetivo de trabajar colaborativamente en el logro de metas comunes.

De acuerdo con lo descrito, el objetivo general de este estudio es determinar la relación entre el liderazgo ejercido por los directivos y el rendimiento de los docentes en las instituciones educativas de Chimbote. Asimismo, se establecen los siguientes objetivos específicos: 1. establecer el nivel de liderazgo directivo en las instituciones educativas de Chimbote y 2. establecer el nivel de desempeño de los docentes en instituciones educativas de Chimbote.

En cuanto a los antecedentes de esta investigación, a nivel internacional se destacan varios estudios relevantes. Valle (2019) examinó la relación entre el liderazgo distribuido y las percepciones de los equipos directivos en las escuelas, concluyendo que el liderazgo distribuido mejora notablemente los resultados académicos al fortalecer el entorno escolar, promover la participación, aumentar la autonomía y mejorar la comunicación. Por su parte, Riveras (2021) enfatizó que el liderazgo directivo desempeña un papel crucial en el impulso de acuerdos y en el dinamismo de los maestros durante los procesos de cambio e innovación. Este autor señala que la influencia del director se basa principalmente en acciones relacionadas con aspectos emocionales, más que en aspectos técnicos o administrativos.

Asimismo, Peniche (2020) concluyó que el impacto de la capacitación y actualización en el aula está estrechamente relacionado con la motivación de los profesores y su disposición para asumir responsablemente su propio proceso formativo. Valdez (2021) determinó que la participación de los directivos en círculos profesionales les permite adquirir competencias tanto administrativas como pedagógicas. Además de estas competencias fundamentales, la investigación también identifica factores que promueven el crecimiento profesional de los directivos. En el ámbito administrativo, se destacan competencias como la colaboración en la investigación, el liderazgo compartido, el trabajo conjunto con todos los actores de la comunidad escolar, así como la toma de decisiones, motivación, comunicación, planificación, organización y seguimiento entre colegas.

Romero (2021) confirma que el rol del director es clave para implementar buenas prácticas docentes. González (2023) concluye que las competencias directivas son fundamentales para alcanzar mejores resultados; entre ellas se incluyen tener una visión definida, comunicarse de manera efectiva, delegar responsabilidades y evaluar el desempeño de los colaboradores, formando así un equipo sólido y optimizando el uso responsable de los recursos.

A nivel nacional, Allca (2019) determinó que los docentes perciben el liderazgo pedagógico como característica central de la actuación del equipo directivo. Además, Reyes (2019), en sus conclusiones manifiesta que un buen liderazgo directivo se evidencia en el buen desempeño docente y viceversa. Por su parte, Vásquez (2019) sostiene que existe una conexión clave entre el liderazgo directivo y el logro de los compromisos de gestión escolar en las escuelas rurales. De manera similar, Susanibar (2020) señala que el liderazgo directivo está estrechamente relacionado con las habilidades pedagógicas de los docentes, y Sánchez (2021) indicó que conforme aumenta el liderazgo directivo, también aumenta el rendimiento docente.

En una línea similar, Cubas (2021) expone una relación fuerte y significativa entre el liderazgo pedagógico, las comunidades profesionales y el desempeño docente, concluyendo que un liderazgo pedagógico

de mayor calidad y un nivel elevado de comunidades profesionales establecen un nivel eficiente. A su vez, Marín (2021) identifica varias dificultades recurrentes en el ámbito educativo, tales como las limitaciones para planificar los procesos pedagógicos, metodológicos y curriculares, así como problemas en la práctica docente. También señala la escasa participación y colaboración en la gestión escolar, además de una conexión débil con la identidad profesional de los educadores. Por su parte, Dueñez (2021) afirma que la influencia del director sobre los docentes es inexistente, evidenciando una relación negativa entre el liderazgo benevolente y el desempeño docente. Asimismo, afirma que los docentes requieren motivación para alcanzar la superación profesional. Finalmente, Gamarra (2023) concluye que el programa de liderazgo directivo incide relevantemente en el desempeño docente.

A lo largo de la historia, el liderazgo directivo ha sido moldeado por diversos paradigmas, teorías y enfoques que representan distintas maneras de entender y practicar el liderazgo en una organización. En este sentido, es oportuno mencionar una de las teorías más resaltantes en cuanto al liderazgo: la Teoría del Liderazgo Transformacional. Inicialmente atribuida a Gerald Burns, y posteriormente a Bernard Bass, esta teoría expone que los cambios sustanciales en valores y comportamientos requieren de nuevos líderes capacitados, capaces de concebir y comunicar una visión clara hacia el futuro.

Asimismo, la teoría detalla las diversas facetas del liderazgo transformacional. Según Bass (1985), citado por Salazar M. (2006), estas facetas son:

- **Consideración individual:** Refiere a la habilidad del líder para tratar a sus seguidores con atención y empatía.
- **Estimulación intelectual:** Esta dimensión destaca la habilidad del líder para comprender y resolver problemas mediante enfoques innovadores.
- **Motivación inspiracional:** Esta faceta se refiere a la capacidad del líder para articular una visión interesante y atractivo para los seguidores, generando un mayor nivel de motivación y optimismo respecto a los objetivos futuros. Los seguidores encuentran significado en sus tareas y se sienten impulsados por un fuerte sentido de propósito.
- **Influencia idealizada:** Refiere en cuanto al líder proporciona una visión compartida, valores y normas que otorgan sentido a la labor realizada. El líder inspira a los seguidores, mejorando su rendimiento y sirviendo como ejemplo a seguir.

A todo esto, también es importante mencionar la Teoría del Liderazgo Distribuido, atribuida a Spillane (2005), la cual sostiene que el liderazgo distribuido no significa que todos asuman roles de liderazgo, sino que se enfoca en cómo se reparte el trabajo práctico entre líderes formales e informales. James Spillane, (2006), en su libro *“El liderazgo distribuido”*, caracteriza varias dimensiones clave que permiten entender cómo se ejerce el liderazgo en contextos educativos. Estas dimensiones son:

- **Interacción social:** Enfatiza que el liderazgo no es solo una función de un individuo, sino que se produce a través de las interacciones entre diferentes actores dentro de la organización. Esto implica que el liderazgo se distribuye entre varios miembros del equipo, quienes colaboran para alcanzar objetivos comunes.
- **Contexto:** La dimensión contextual es fundamental en la teoría de Spillane.
- **Prácticas de liderazgo:** Se centra en las prácticas específicas que los líderes llevan a cabo. Estas prácticas son acciones concretas que se realizan en situaciones particulares y que pueden ser observadas y analizadas.
- **Roles y responsabilidades:** En el liderazgo distribuido, los roles y responsabilidades no están fijos en un solo individuo, sino que son compartidos entre varios miembros del equipo.
- **Objetivos comunes:** Finalmente, el liderazgo distribuido se orienta hacia la consecución de objetivos comunes. La colaboración entre los diferentes actores se centra en metas compartidas, lo que ayuda a alinear esfuerzos y recursos para mejorar los resultados educativos.

A través de una revisión exhaustiva de la literatura, Robinson et al. (2009), identificaron cinco dimensiones clave de las prácticas efectivas de liderazgo, las cuales permiten mejorar los resultados educativos:

- **Establecimiento de metas y expectativas:** Implica definir objetivos significativos y medibles en el aprendizaje, comunicarlos de forma clara a todos los involucrados y asegurar la participación del personal en el proceso, para lograr un entendimiento y consenso sobre dichas metas.
- **Obtención y asignación estratégica de recursos:** Se enfatiza la importancia de priorizar los recursos, incluyendo personal, materiales y tiempo.

- **Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo:** Los líderes deben participar activamente en el apoyo y en la evaluación del proceso educativo, llevando a cabo visitas periódicas a las aulas y ofreciendo retroalimentación formativa.
- **Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional docente:** Este tipo de líderes fomenta el desarrollo profesional y se involucran de forma activa con los docentes en su formación, tanto de manera formal como informal.
- **Brindar un entorno ordenado:** Es crucial cuidar el tiempo dedicado a la enseñanza y el aprendizaje, minimizando las presiones externas y las interrupciones, y creando un ambiente organizado tanto dentro como fuera del aula, manteniendo la confianza y respetando las normas y el compromiso de todos los involucrados.

En cuanto a la segunda variable, el enfoque en el desempeño docente, constituye un aspecto crucial dentro del campo educativo, ya que aborda la evaluación y el perfeccionamiento del rendimiento de los profesores en su quehacer pedagógico. En este sentido, la Teoría del Desarrollo Profesional en el Desempeño Docente, atribuida a Michael Fullan, la cual se centra en el ámbito del cambio educativo y el desarrollo profesional docente, señala que el desarrollo profesional no es solo una serie de talleres o capacitaciones aisladas, sino un proceso continuo y colaborativo que impacta directamente en el desempeño docente y, por ende, en la calidad educativa. Los elementos clave de la Teoría según Fullan son:

- **Cambio sostenible:** Argumenta que, para tener un cambio significativo en la educación, es esencial que los docentes se involucren en un desarrollo profesional que sea relevante y aplicable a su práctica diaria.
- **Colaboración y comunidad:** El desarrollo profesional debe fomentar la colaboración entre docentes. Además, sostiene que el aprendizaje en comunidad, donde los educadores comparten experiencias y estrategias, es fundamental para mejorar el desempeño docente.
- **Enfoque en el estudiante:** Enfatiza que el propósito final del desarrollo profesional es brindar una enseñanza de calidad.
- **Liderazgo educativo:** Los líderes educativos deben ser facilitadores del cambio, apoyando a los docentes en su crecimiento y asegurando que las iniciativas de desarrollo profesional estén bien integradas en la cultura escolar.
- **Evaluación y reflexión:** Un componente esencial del desarrollo profesional es la evaluación continua del desempeño docente. Es esencial que los educadores reflexionen sobre su práctica, reciban retroalimentación y ajusten sus enfoques para mejorar constantemente.

Según Valdez (2000), las características del desempeño docente incluyen, además, el dominio de contenidos, es decir, el docente debe conocer profundamente la materia que enseña. Asimismo, factores como la planificación y la organización son esenciales para estructurar las clases de manera adecuada. El uso de estrategias didácticas, la interacción con los estudiantes para fomentar un ambiente participativo y la evaluación del aprendizaje para medir el progreso de los estudiantes son igualmente importantes.

Por último, Fuentealba (2006) sostiene que el desarrollo profesional debe entenderse como una combinación de acción y resultado. En este contexto, se considera tanto un proceso como un producto, lo que sugiere que debe haber una evolución continua a lo largo de la trayectoria profesional. Además, implica una conexión significativa entre esta evolución y el aprendizaje en el ámbito de la enseñanza. Se trata de un proceso continuo de aprendizaje y formación que los educadores llevan a cabo para mejorar sus conocimientos, habilidades y competencias.

Metodología

El estudio se abordó a través de una investigación básica, con un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional, para así determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de Chimbote. Esta investigación se fundamentó en la metodología propuesta por Hernández et al. (2014), la cual adopta un enfoque cuantitativo para medir fenómenos cuantificables, con la finalidad, en este caso particular, de formular una propuesta pedagógica basada en los resultados obtenidos.

Asimismo, para alcanzar los objetivos de la investigación, se seleccionó cuidadosamente la población a estudiar. Según Arias (2020), la población se define como el conjunto de elementos con características similares del cual se obtienen datos para comprender un fenómeno. De esta población, se eligió una muestra de 200 docentes, seleccionada a criterio del investigador. Esta elección se realizó con la finalidad de optimizar el uso del tiempo y los recursos, y requirió la identificación adecuada de la unidad de análisis y muestreo.

Una vez seleccionada la muestra, se empleó la técnica de encuesta, utilizando la escala valorativa de Likert como herramienta para medir las variables del estudio. Los cuestionarios fueron distribuidos entre maestros de escuelas primarias en el distrito de Chimbote y se les concedió 30 minutos, aproximadamente, para responderlos. Antes de su aplicación definitiva, las encuestas fueron validadas por tres especialistas y sometidas a una prueba piloto con 20 docentes, obteniendo una alta consistencia interna de $\alpha=0.904335921$ para la variable de liderazgo directivo. En cuanto a la variable de desempeño docente, se registró un resultado de $\alpha=0.805634961$, lo que indica una consistencia interna aceptable, utilizando el método de Cronbach.

En cuanto a los términos éticos, vale acotar que se obtuvieron los permisos correspondientes de las instituciones educativas para aplicar el instrumento a los directivos y docentes seleccionados. Además, los datos recolectados fueron tratados con estricta confidencialidad, garantizando a los participantes del estudio el respeto a sus derechos. Asimismo, se aseguró el cumplimiento de las normativas establecidas en el Manual APA para respetar los derechos de autor de las fuentes citadas en la investigación. Adicionalmente, se siguió el Código de Ética de la Universidad César Vallejo, el cual proporciona lineamientos claros y detallados que deben ser observados durante todo el proceso investigativo.

Resultados y discusión

Tabla 1

Relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes en instituciones educativas de Chimbote

		Liderazgo directivo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	,100
		p = Sig.	,000
		N	200
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,815
		Sig.	,000
		N	200

La Tabla 1 muestra el coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual arrojó un valor de 0,815. Esto indica una relación positiva muy fuerte entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes. Adicionalmente, el valor $p = 0.000$, al ser menor que 0.05, permite rechazar la hipótesis nula, lo que confirma que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente.

Tabla 2

Nivel de liderazgo directivo en las instituciones educativas de Chimbote

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	69	34,5%
Regular	131	65,5%
Deficiente	0	0,0%
Total	200	100,0%

La Tabla 2 revela que, si bien aproximadamente un tercio de las instituciones educativas evaluadas (34.5%) perciben el liderazgo directivo como "bueno", este no es el nivel predominante. Esto sugiere la existencia de oportunidades significativas para la mejora. La mayoría de las instituciones (65.5%) evalúan el liderazgo directivo como "regular," lo que indica que, aunque se cumplen ciertos estándares mínimos, el liderazgo no destaca por su eficacia, innovación o impacto. Es alentador observar que ninguna institución evaluó el liderazgo como "deficiente," lo que sugiere la ausencia de deficiencias graves o problemas críticos en las capacidades de liderazgo directivo.

Tabla 3*Nivel de liderazgo directivo en las instituciones educativas de Chimbote*

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	57	28,5%
Regular	143	71,1%
Deficiente	0	0,0%
Total	200	100,0%

En la tabla 3 se observa que solo un poco más de una cuarta parte de los docentes (28,5%) alcanzan un nivel considerado “bueno”. Este dato evidencia que existe un grupo significativo de docentes que cumplen con estándares elevados, pero no representan la mayoría. La gran mayoría de los docentes (71,1%) son evaluados con un desempeño “regular”. Esto refleja que, aunque los docentes cumplen con ciertos requisitos básicos, existen limitaciones en aspectos clave que no les permite alcanzar un nivel óptimo. No obstante, el hecho de que no haya evaluaciones de desempeño deficiente es un indicador positivo, pues al menos, los docentes cumplen con los requisitos mínimos necesarios para desempeñar sus funciones sin mostrar fallas críticas.

En síntesis, la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de Chimbote, durante el año 2024, revelan un coeficiente de calificación Rho de Spearman de 0,815, lo que indica una relación positiva de intensidad muy fuerte. Este hallazgo sugiere que un liderazgo efectivo, por parte de los directivos, está estrechamente vinculado con un mejor desempeño de los docentes, lo que resalta la importancia de la gestión directiva en el ámbito educativo. Además, el valor $p = 0,000$, que es menor que 0,05, permite rechazar la hipótesis nula, confirmando que la relación observada es significativa.

Estos datos confirman que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente. Estos resultados se alinean con el estudio de Riveras (2020), quien señala que los docentes perciben a los líderes educativos como figuras comprometidas, capaces de gestionar el cambio, proponer desafíos, fomentar la creatividad y la reflexión, así como transmitir entusiasmo por las mejores prácticas. Esto sugiere que las estrategias de liderazgo implementadas por los directores no solo impactan la motivación y el compromiso de los docentes, sino que también desempeñan un papel clave en la calidad educativa.

En este contexto, y según Valdez (2000), las características esenciales del desempeño docente incluyen el dominio de contenidos, donde el profesor debe demostrar un conocimiento profundo de la materia que imparte. Adicionalmente, la planificación y organización son fundamentales para estructurar las clases de manera clara y efectiva. El uso de estrategias didácticas innovadoras, la interacción con los estudiantes para promover un ambiente participativo, y la evaluación continua del aprendizaje para medir el progreso de los alumnos son componentes igualmente importantes.

En relación con el objetivo 1, los resultados del estudio sobre el nivel de liderazgo directivo en las instituciones educativas de Chimbote en 2024 revelan una percepción mixta. Si bien el 34.5% de las instituciones consideran que su liderazgo es “bueno,” una mayoría significativa (65.5%) lo evalúa como “regular.” Esto sugiere que, aunque se reconocen ciertos estándares aceptables, la mayoría de las instituciones aún no alcanzan un nivel de liderazgo eficaz e innovador. La predominancia de la evaluación “regular” indica un margen considerable de mejora en las prácticas de liderazgo, aspecto crucial para optimizar el rendimiento educativo. No obstante, es positivo que no se hayan registrado evaluaciones “deficientes”, lo que sugiere la ausencia de problemas críticos en las capacidades de liderazgo directivo. Esto implica que, a través de intervenciones adecuadas y un enfoque en el desarrollo profesional, las instituciones podrían avanzar hacia un liderazgo más efectivo, beneficiando tanto a docentes como a estudiantes. Estos resultados son consistentes con los hallazgos de Cuevas & Díaz (2008), quienes concluyeron en su artículo que existen áreas débiles en el desempeño de los directores evaluados, como su escasa implicación en la planificación, la atención a la multiculturalidad y la gestión óptima del potencial del personal para fomentar la mejora continua.

Considerando lo expuesto por Fuentealba (2006), el desarrollo profesional se concibe como una integración de acciones y resultados. En otras palabras, se considera tanto un proceso dinámico como un resultado tangible, lo que implica una evolución constante a lo largo de la carrera profesional. Esta perspectiva subraya la estrecha relación entre dicha evolución y el aprendizaje continuo en el ámbito de la enseñanza, consolidándose como un proceso formativo que permite a los educadores perfeccionar sus conocimientos, habilidades y competencias.

En relación con el objetivo 2, los resultados sobre el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de Chimbote en 2024 revelan que solo el 28.5% de los docentes alcanzan un nivel considerado "bueno." Este hallazgo sugiere que, si bien un grupo significativo cumple con estándares elevados, la mayoría (71.1%) presenta un desempeño evaluado como "regular." Esto indica que, aunque muchos docentes satisfacen los requisitos básicos, enfrentan limitaciones en áreas clave susceptibles de mejora. Este desempeño "regular" puede impactar la calidad educativa y el aprendizaje de los estudiantes, lo que subraya la necesidad de intervenciones específicas para fortalecer las competencias docentes. No obstante, la ausencia de evaluaciones que califiquen el desempeño como "deficiente" es un aspecto positivo, ya que sugiere que todos los docentes cumplen con los estándares mínimos necesarios para su función. Esta conclusión guarda similitud con los hallazgos de Marín (2021), cuyo análisis del desempeño docente reveló dificultades recurrentes, tales como restricciones en la planificación de procesos pedagógicos, metodológicos y curriculares, problemas en la práctica docente, baja participación y colaboración en la gestión escolar, y un limitado involucramiento con su identidad y profesionalidad docente en consonancia con las demandas sociales y culturales de su contexto.

Conclusiones

Tras un análisis exhaustivo, se determinó que existe una relación positiva muy fuerte entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes ($p = 0.000 < 0.05$). Este hallazgo subraya que un liderazgo directivo efectivo es un pilar fundamental para el éxito educativo, al promover un entorno colaborativo, motivar al personal docente y asegurar una gestión estratégica orientada a la mejora continua. En consecuencia, fortalecer el liderazgo en las instituciones educativas se revela como esencial para cerrar brechas y garantizar una educación de calidad.

Si bien un tercio de las instituciones educativas evaluadas (34.5%) considera que el liderazgo directivo se encuentra en un nivel bueno, este porcentaje no representa la mayoría, lo que indica un margen de mejora. La mayoría de las instituciones (65.5%), sin embargo, evalúa el liderazgo directivo como regular, lo que sugiere que, aunque se cumplen estándares mínimos, el liderazgo no se distingue por su eficacia, innovación o impacto significativos.

Por último, en cuanto al nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de Chimbote, los resultados indican que el 28.5% de los docentes alcanzó un nivel considerado "bueno". Si bien este porcentaje representa un grupo significativo que cumple con estándares elevados, no constituye la mayoría. En contraste, la gran mayoría de los docentes (71.1%) fueron evaluados con un desempeño "regular", lo que sugiere que, aunque cumplen con los requisitos básicos, existen limitaciones en aspectos clave que les impiden alcanzar un nivel óptimo.

Referencias

- Allcca, Q. (2019). Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Huancayo. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/5805>
- Arias, J. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. Enfoques Consulting. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26118w/Tecnicas%20e%20instrumentos.pdf>
- Baena, G. (2017). Metodología de la Investigación. Grupo Editorial Patria. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/archivos/materiales_de_consulta/drogas_de_abuso/articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Cuevas M., & Díaz F. (2008). Liderazgo de los directores y calidad de la educación. *Revista de currículo y formación del profesorado*. <https://recyt.fecyt.es/index.php/profesorado/article/view/41506>
- Cubas, M. (2021). Liderazgo pedagógico, comunidades profesionales de aprendizaje y desempeño docente en instituciones educativas de la REI 4, UGEL 04, Lima 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61494>
- Dueñez, C. (2021). El liderazgo directivo en el desempeño de los docentes de educación básica en los años 2015 al 2019. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56457>
- Fuentealba, R. (2006). Desarrollo profesional docente: un marco comprensivo para la iniciación pedagógica de los profesores principiantes. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2292729>
- Gamarra, J. (2023). Programa de liderazgo directivo en el desempeño docente en instituciones educativas públicas, Cusco 2023. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/131115>
- González, Y. (2023). Habilidades directivas para el desarrollo de la gestión de conocimiento organizacional. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=326075>
- Murga Polo, L. (2025). Liderazgo directivo y desempeño de los docentes en instituciones educativas. *Revista InveCom*, 5(4). 1-9. <https://zenodo.org/records/14835314>

- Marín, S. (2021). Liderazgo directivo para el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria de JLO – Chiclayo. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64704>
- Miras, J., et al. (2020). Liderazgo pedagógico y liderazgo ético: perspectivas complementarias de la nueva dirección escolar. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 19(41), 287–305. <https://doi.org/10.21703/rexe.20201941miras16>
- Minedu (2014). Marco de buen desempeño del directivo: Directivos construyendo escuelas. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Minedu (2014). Marco de buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes.
- Peniche, R. (2020). Factores que afectan el desempeño docente en centros de alta y baja eficacia en México. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7325699>
- Reyes, S. (2019). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Ica. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38348>
- Riveras, J. (2021). La influencia del liderazgo del director en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas. [Tesis de Doctorado, Universitat Autònoma de Barcelona]. <https://www.tdx.cat/handle/10803/672024#page=1>
- Robinson, V., et al. (2016). Liderazgo educativo en la escuela. Nueve Miradas. Ediciones Universidad Diego Portales. Centro de Desarrollo del Liderazgo Educativo. <https://liderazgoeducativo.udp.cl/cms/wp-content/uploads/2020/04/Liderazgo-Educativo-en-la-Escuela.-Nueve-miradas.pdf>
- Romero, C. (2021). Liderazgo directivo en escuelas que superan las barreras del contexto. https://revistas.uam.es/reice/article/view/reice2021_19_1_005
- Salazar, M. (2006). El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden? <http://online.aliat.edu.mx/adistancia/Liderazgo/LecturasFalt/LIDERAZGO-TRANSFORMACIONAL-EJEMPLO4.pdf>
- Spillane, J. (2005). Foro educativo. Distributed Leadership. <https://www.researchgate.net/publication/233061505>
- Spillane, J. (2006). Distributed leadership. San Francisco. Jossey-Bass.
- Sánchez, P. (2021). Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020. [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56463>
- Sigüenza, R. (2021). El Desempeño docente: Bases teóricas que fundamentan los elementos para su evaluación. *Revista REDISED*. <https://revistas.ues.edu.sv/index.php/redised/article/download/2488/2484/6100>
- Susanibar, A. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/3806>
- Valdez, H. (2000). El desempeño docente: Un análisis integral. Editorial Trillas.
- Valdez, R. (2021). Contribuciones de la comunidad profesional de aprendizaje en el desarrollo profesional y la gestión escolar de los directivos. [Tesis de Doctorado, Universidad Católica Andrés Bello]. <https://saber.ucab.edu.ve/items/ea146527-250d-4879-818c-d2133a3197b9>
- Valle, I. (2019). El liderazgo distribuido y la percepción de los equipos directivos en las escuelas públicas de educación primaria madrileñas. [Tesis de Doctorado, Universidad Pablo de Olavide]. <chrome-extension://efaidnbmninnibpcapjpcglclefindmkaj/https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=rAoJchIFVIM%3D>
- Vásquez, N. (2019). Liderazgo directivo y logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará. [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38353>