


## Estilos de liderazgo y la evaluación del desempeño docente en Educación Básica Regular



### *Leadership styles and the evaluation of teacher performance in Regular Basic Education*

 **Luis Beltrán Rivera Atoccca**  
Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú  
luis.rivera8@unmsm.edu.pe

#### Educa UMCH

núm. 27, p. 102 - 120, 2025  
Universidad Marcelino Champagnat, Perú  
ISSN: 2617-8087  
ISSN-E: 2617-0337  
Periodicidad: Semestral  
revistaeduca@umch.edu.pe

Recepción: 22 julio 2025  
Revisado: 27 agosto 2025  
Aprobación: 07 septiembre 2025

DOI: <https://doi.org/10.35756/educaumch.202527.365>

URL: <https://portal.amelica.org/ameli/journal/359/3595485005/>

**Resumen:** El objetivo de la investigación fue analizar la relación entre los estilos de liderazgo del director y la evaluación del desempeño docente en una institución educativa pública de la UGEL 04. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de alcance correlacional. La muestra estuvo compuesta por 127 participantes, a quienes se aplicaron instrumentos validados para medir las variables. Los resultados evidenciaron correlaciones positivas y significativas entre los estilos de liderazgo y la evaluación del desempeño docente: el liderazgo autoritario mostró la asociación más alta ( $\rho = 0.815$ ,  $p < 0.001$ ), seguido de los estilos democrático y liberal ( $\rho = 0.804$ ,  $p < 0.001$ ). Se concluye que existe una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo del director y la evaluación del desempeño docente, lo que indica que el modo en que se ejerce la dirección influye en la calidad del desempeño de los maestros. En tal sentido, el fortalecimiento de un liderazgo institucional participativo y comunicativo favorece la mejora continua del desempeño y de los resultados educativos.

**Palabras clave:** *liderazgo directivo*, liderazgo liberal, liderazgo democrático, liderazgo autoritario, desempeño docente..

**Abstract:** The objective of this research was to analyze the relationship between principals' leadership styles and the evaluation of teachers' performance in a public educational institution under UGEL 04. The study was conducted within a quantitative approach, using a non-experimental, correlational, and descriptive design. The sample consisted of 127 participants to whom validated instruments were applied to measure the variables. The results revealed positive and

#### Notas de autor

[luis.rivera8@unmsm.edu.pe](mailto:luis.rivera8@unmsm.edu.pe)

significant correlations between leadership styles and the evaluation of teacher performance: the authoritarian leadership style showed the highest association ( $\rho = 0.815$ ,  $p < 0.001$ ), followed by the democratic and liberal styles ( $\rho = 0.804$ ,  $p < 0.001$ ). It is concluded that there is a direct and significant relationship between the principal's leadership styles and the evaluation of teacher performance, indicating that the way leadership is exercised directly influences the quality of teachers' professional performance. In this regard, strengthening participatory and communicative institutional leadership contributes to the continuous improvement of teacher performance and educational outcomes.

**Keywords:** *directive leadership*, liberal leadership, democratic leadership, authoritarian leadership, teaching performance..

## Introducción

El estilo de liderazgo del director en la gestión educativa repercute directamente en las interacciones entre docentes y directivos, lo que genera un impacto significativo en el desempeño del profesorado y, en consecuencia, en la mejora continua de la calidad educativa. El rol del director constituye un factor clave tanto en la creación de un clima escolar favorable como en el desarrollo integral de la calidad educativa (Aravena, 2020). En este sentido, los directores que adoptan el estilo transformacional lograron una mayor participación y compromiso docente, lo que se traduce en mejores prácticas pedagógicas y en resultados académicos positivos en los estudiantes (Castro et al., 2024). Por lo tanto, la interacción efectiva entre directivos y docentes es fundamental para mejorar las actividades en el aula y optimizar el servicio educativo en su conjunto.

El desempeño docente es esencial para medir la efectividad pedagógica y fomentar el crecimiento profesional del profesorado. Sin embargo, en la realidad educativa peruana, este proceso suele percibirse como un mecanismo de control y sanción más que como una estrategia de mejora continua (Henríquez, 2023). La falta de criterios claros y objetivos, junto con la insuficiente retroalimentación efectiva, ha generado resistencia entre los docentes, limitando así el potencial de este proceso para mejorar la práctica educativa.

Desde una perspectiva internacional, diversos países han implementado modelos de evaluación orientados a fortalecer la profesionalización docente y mejorar la calidad educativa. En Chile, el Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente utiliza herramientas como la autoevaluación, los portafolios y la observación en aula para obtener un panorama integral del desempeño docente (Padilla et al., 2023). México, por su parte, ha promovido reformas que vinculan la evaluación docente con programas de formación continua, proporcionando así el acompañamiento necesario para mejorar las prácticas pedagógicas (Alvarado et al., 2022). En Perú, el Marco del Buen Desempeño Docente establece criterios específicos centrados en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, orientados al desarrollo integral del docente (Padilla et al., 2023).

El liderazgo del director y el desempeño docente están intrínsecamente relacionados. Un liderazgo directivo efectivo genera condiciones favorables para transformar un proceso formativo y de mejora continua de los docentes. La retroalimentación constante, el acompañamiento pedagógico y los espacios de reflexión conjunta son aspectos cruciales para que la evaluación deje de ser percibida como punitiva y se convierta en una oportunidad de desarrollo profesional (Castro et al., 2024).

Dentro de una institución educativa, el liderazgo directivo debe cubrir aspectos pedagógicos que promueva la participación de los docentes en los procesos de evaluación y mejora. Es esencial que el director implemente estrategias de formación continua y fomente una cultura de evaluación basada en la transparencia, la equidad y el acompañamiento. Solo así será posible fortalecer el desempeño docente y generar un impacto positivo en la calidad educativa.

En este contexto, la presente investigación busca analizar la relación existente entre el liderazgo del director y el desempeño docente, identificando desafíos específicos y oportunidades de mejora. El objetivo es aportar recomendaciones para fortalecer la gestión directiva y consolidar un sistema donde se muestre el desarrollo del docente en su quehacer dentro y fuera de la institución educativa como profesional, contribuyendo así a mejorar la calidad educativa en la institución.

El liderazgo directivo en las instituciones educativas peruanas está enmarcado en un proceso de descentralización que otorga mayor autonomía a las instituciones, pero exige una gestión eficiente y orientada a mejorar los aprendizajes (Ñañez & Lucas, 2019). Sin embargo, un desafío persistente es la falta de liderazgo efectivo por parte de los directores, lo cual limita el logro de los objetivos pedagógicos y afecta negativamente la evaluación del desempeño docente. Esta relación permite comprender cómo las características del liderazgo influyen directamente en la forma en que los docentes son guiados, evaluados y retroalimentados.

El liderazgo escolar no debe limitarse únicamente a la gestión administrativa, sino que debe incluir la capacidad de movilizar equipos humanos hacia metas institucionales comunes. Orellana (2019) afirma que un liderazgo ineficaz genera descontento, deficiencias en la comunicación y una visión reducida del proceso educativo. Por ende, la figura del director debe trascender el cumplimiento normativo y convertirse en un agente de cambio capaz de inspirar, guiar y gestionar el talento docente.

De acuerdo con su estilo de gestión, se distinguen tres tipos principales de liderazgo por parte del director: autoritario, democrático y liberal (De La Cruz, 2022). El liderazgo autoritario toma decisiones unilateralmente, restringiendo la autonomía docente; el liderazgo democrático fomenta la participación y el compromiso colectivo, creando un ambiente propicio para la evaluación y mejora continua del desempeño docente; mientras que el liderazgo liberal, al otorgar amplia libertad sin supervisión efectiva, puede derivar en un control deficiente sobre la calidad educativa.

Finalmente, una evaluación efectiva del desempeño docente debe ser formativa y no solo punitiva. Alvarez (2020) sostiene que esta evaluación debe ofrecer datos confiables sobre el impacto de la

enseñanza en el aprendizaje de los estudiantes, y al mismo tiempo brindar herramientas concretas para la mejora continua del docente. La clave para esto radica en que el liderazgo directivo establezca criterios claros, promueva una cultura institucional de mejora constante y proporcione un acompañamiento adecuado al profesorado en su desarrollo profesional (Esquerre & Pérez, 2021).

En resumen, un liderazgo efectivo y participativo es indispensable para que la evaluación del desempeño docente sea percibida y utilizada como una oportunidad real de crecimiento profesional y mejora de la calidad educativa.

## Método

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, orientado a analizar la relación entre los estilos de liderazgo del director y la evaluación del desempeño docente. (Hernández-Sampieri et al. 2023). El estudio adoptó un diseño no experimental, de alcance descriptivo-correlacional y de corte transversal, dado que los datos se recolectaron en un único momento sin manipular deliberadamente las variables (Kerlinger & Lee, 2002; Hernández-Sampieri et al., 2014).

La muestra estuvo conformada por 127 docentes pertenecientes a una institución educativa pública de la UGEL N° 04. Debido al tamaño accesible del grupo, se aplicó un muestreo exhaustivo, incluyendo a la totalidad de docentes de los turnos mañana y tarde, conforme a los lineamientos de estudios descriptivos en educación (Otzen & Manterola, 2017) y (Sampieri et al., 2014; Otzen & Manterola, 2017).

	<b>Mañana</b>	<b>Tarde</b>
Varones	37	43
Mujeres	25	22
<b>Total</b>	<b>127</b>	

**Tabla 1**  
*Muestra de estudio*

Para la recolección de datos, se emplearon dos cuestionarios tipo Likert: sobre el estilo de liderazgo del director, y otro sobre el desempeño docente. Los instrumentos fueron sometidos a un proceso de validación de contenido por juicio de expertos, obteniéndose índices de validez superiores a 0.80 mediante el coeficiente V de Aiken, y su confiabilidad se verificó mediante el alfa de Cronbach, alcanzando valores mayores a 0.85, considerados altos según Nunnally y Bernstein (1994).

Se cumplieron los principios éticos de la investigación científica, garantizando la confidencialidad de la información y el anonimato de los participantes. Los sujetos participaron de manera voluntaria e informada, tras recibir una explicación clara sobre los objetivos del estudio y el uso académico de los datos recolectados. Se respetaron los criterios establecidos en el Código de Ética en Investigación del CONCYTEC (2021) y en la Declaración de Helsinki(2013), asegurando la integridad, transparencia y respeto hacia las personas involucradas en la investigación.

## Resultados

Se realizaron análisis descriptivos e inferenciales con el propósito de caracterizar las variables de estudio y determinar la relación existente entre los estilos de liderazgo del director y la evaluación del desempeño docente.

Variable	Categoría	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Sexo	Mujeres	78	61.4
	Varones	49	38.6
Edad (años)	25–58	—	—
Media (M)	—	41.7	—
Desviación estándar (DE)	—	8.9	—
Nivel educativo en el que laboran	Primaria	48	38.0
	Secundaria	79	62.0
Años de experiencia docente	Menos de 10 años	58	46.0
	Más de 10 años	69	54.0

**Tabla 2**

*Datos sociodemográficos de la muestra (n = 127)*

La Tabla 2 presenta las características sociodemográficas de los 127 docentes participantes en el estudio. Se observa que la muestra estuvo compuesta mayoritariamente por mujeres (61.4%), frente a un 38.6% de varones. Las edades oscilaron entre 25 y 58 años, con una media de 41.7 años y una desviación estándar de 8.9, lo que refleja una dispersión moderada. En cuanto al nivel educativo, la mayoría de los participantes labora en el nivel secundario (62%), mientras que el 38% enseña en nivel primario. Respecto a la experiencia profesional, el 54% cuenta con más de 10 años de experiencia docente, evidenciando un grupo con trayectoria consolidada.

Variable	Media (M)	Desviación estándar (DE)	Varianza (S <sup>2</sup> )	Rango observado	Tendencia general
Edad (años)	41.7	8.9	79.21	25–58	Edad media adulta, dispersión moderada
Estilo de liderazgo autoritario	3.85	0.42	0.18	2.9–4.6	Tendencia alta y homogénea
Estilo de liderazgo democrático	3.78	0.47	0.22	2.7–4.5	Tendencia alta, dispersión moderada
Estilo de liderazgo liberal	3.56	0.51	0.26	2.5–4.4	Tendencia media-alta, mayor dispersión
Evaluación del desempeño docente	3.82	0.44	0.19	2.8–4.6	Tendencia alta, coherente con liderazgo

**Tabla 3**  
*Estadísticos descriptivos de las variables principales*

La Tabla 3 muestra los estadísticos descriptivos de las variables analizadas. Los resultados evidencian una tendencia general alta en los tres estilos de liderazgo y en la evaluación del desempeño docente. El liderazgo autoritario presenta la media más alta ( $M = 3.85$ ) y la menor dispersión ( $DE = 0.42$ ), lo que sugiere homogeneidad en las percepciones docentes. En cambio, el liderazgo liberal exhibe una mayor variabilidad ( $DE = 0.51$ ), indicando diferencias en las valoraciones de los participantes. La evaluación del desempeño docente ( $M = 3.82$ ;  $DE = 0.44$ ) mantiene una tendencia positiva y consistente con los estilos de liderazgo predominantes. Estos resultados permiten inferir que la percepción del liderazgo directivo influye de manera significativa en la valoración del desempeño docente.

Posteriormente, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho$ ), seleccionado por la naturaleza ordinal de las variables y por no cumplirse los supuestos de normalidad requeridos por el coeficiente de Pearson. Este estadístico permitió determinar la fuerza y dirección de la asociación entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño

docente, aportando evidencia empírica sobre su relación en el contexto de la gestión educativa.

Correlación entre tipos de estilo de liderazgo directivo y la evaluación docente		Y - Evaluación del desempeño docente	
Rho de Spearman	X1 - Liderazgo autoritario	Coefficiente de correlación	,815**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	127
	X2 - Liderazgo democrático	Coefficiente de correlación	,804**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	127
	X3 - Liderazgo liberal	Coefficiente de correlación	,804**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	127

**Tabla 4**

*Correlación entre las variables*

Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman debido a que las variables analizadas —los estilos de liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente— fueron medidas mediante escalas de tipo ordinal, específicamente de tipo Likert, que expresan grados de frecuencia o acuerdo. Este método resulta apropiado cuando los datos no cumplen los supuestos de normalidad ni de linealidad exigidos por el coeficiente de Pearson, ya que permite identificar asociaciones monótonas entre variables, es decir, relaciones en las que los valores tienden a aumentar o disminuir de manera consistente, aunque no necesariamente de forma lineal. Además, el coeficiente de Spearman ofrece una mayor robustez frente a la presencia de valores atípicos, lo que garantiza una estimación más estable y representativa de la correlación en estudios sociales y educativos. En este sentido, su aplicación permitió determinar con precisión la fuerza y dirección de la asociación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, aportando evidencia estadística válida sobre el impacto de las prácticas de liderazgo en la calidad educativa.

El análisis de correlación entre los distintos estilos de liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente en una institución educativa pública de la (UGEL N° 04) evidenció una asociación positiva y significativa, que permite comprender con mayor precisión

el impacto del liderazgo en la calidad educativa. Los resultados obtenidos mediante el coeficiente de correlación de Spearman mostraron que el liderazgo autoritario presentó la correlación más alta con el desempeño docente ( $\rho = 0.815$ ,  $p < 0.001$ ), seguido de los estilos democrático y liberal, ambos con valores también elevados ( $\rho = 0.804$ ,  $p < 0.001$ ). Estos hallazgos indican que la forma en que los directivos ejercen su liderazgo influye directamente en la manera en que los docentes desarrollan sus funciones, subrayando la importancia de analizar la pertinencia de cada estilo en su contexto educativo.

Desde la perspectiva de la gestión institucional, los resultados confirman que las prácticas de liderazgo inciden significativamente en factores como la motivación, la autonomía y la eficiencia del profesorado. Aunque el liderazgo autoritario evidencia una asociación elevada con el desempeño, es necesario considerar sus posibles implicaciones en el clima organizacional y el bienestar del personal. Un liderazgo excesivamente directivo puede favorecer el cumplimiento de tareas, pero también limitar la creatividad y la iniciativa docente, esenciales para la innovación pedagógica.

En contraste, el liderazgo democrático —que también muestra una correlación positiva con el desempeño— se perfila como una alternativa equilibrada al promover la participación docente en la toma de decisiones y fortalecer el compromiso institucional. El

liderazgo liberal, por su parte, si bien presenta una correlación significativa, puede derivar en resultados variables dependiendo del nivel de autonomía y orientación de los docentes.

En conjunto, los resultados resaltan la necesidad de que los directivos adopten estilos de liderazgo que impulsen el desempeño docente sin descuidar el clima laboral. Fomentar la capacitación en liderazgo pedagógico y la gestión de equipos colaborativos puede contribuir a alcanzar un equilibrio entre autoridad, participación y autonomía. Asimismo, la implementación de mecanismos de evaluación continua permitirá ajustar las estrategias de liderazgo según las demandas del contexto educativo.

En conclusión, la relación significativa entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente reafirma la importancia de una gestión educativa que promueva tanto la excelencia profesional como un entorno institucional motivador y saludable. Un liderazgo equilibrado y adaptativo constituye un factor clave para fortalecer la calidad educativa y optimizar los resultados institucionales.

## **Discusión**

En la investigación desarrollada en la Institución Educativa *Augusto B. Leguía* (UGEL N.º 04) se adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, utilizando el coeficiente de correlación de

Spearman, dado que las variables correspondían a escalas ordinales. Los resultados mostraron que el estilo de liderazgo autoritario presentó la correlación más alta con el desempeño docente ( $\rho = .815$ ,  $p < .001$ ), seguido de los estilos democrático y liberal ( $\rho = .804$ ,  $p < .001$  en ambos casos). Estos hallazgos evidencian una asociación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente.

En el estudio de **Jáuregui et al. (2022)**, realizado en instituciones de educación básica regular del Perú, se aplicó la prueba de chi-cuadrado para analizar la relación entre liderazgo y desempeño docente. Los resultados [ $\chi^2(4, N = 150) = 15.35$ ,  $p < .05$ ] también confirmaron una asociación significativa entre ambas variables. No obstante, dicha investigación no profundizó en la magnitud de la relación ni en la comparación entre estilos de liderazgo, aspectos abordados en el presente estudio.

De manera similar, **Arias (2024)**, en una universidad peruana con 55 docentes, encontró una correlación positiva moderada entre el liderazgo directivo y el desempeño docente ( $\rho = .652$ ,  $p < .05$ ), destacando que la dimensión de liderazgo fue la de mayor influencia. Este hallazgo sugiere que el impacto del liderazgo varía según el nivel educativo.

En contraste, **Ordoñez et al. (2020)**, en el contexto educativo ecuatoriano, desarrollaron un estudio cualitativo basado en revisión documental. Concluyeron que el liderazgo directivo incide en la motivación, comunicación y participación del profesorado, aunque sin diferenciar cuantitativamente entre estilos. Su enfoque normativo—fundamentado en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)— amplía la perspectiva, al considerar el liderazgo como un componente estructural de la calidad educativa.

En conjunto, los resultados coinciden en señalar que el liderazgo directivo constituye un factor decisivo en el desempeño docente. Sin embargo, la efectividad de cada estilo depende de las condiciones institucionales y del grado de autonomía del profesorado. Por ello, se recomienda que los directivos adopten estilos de liderazgo flexibles y participativos, que promuevan la motivación y el bienestar docente sin comprometer la eficiencia institucional.

## Conclusiones

Los resultados del estudio permitieron evidenciar una relación directa, positiva y significativa entre los estilos de liderazgo del director y la evaluación del desempeño docente en una institución educativa pública de la UGEL N° 04. Este hallazgo demuestra que la forma en que los directivos ejercen su liderazgo influye directamente en la valoración y efectividad del desempeño profesional del profesorado.

En primer lugar, el liderazgo autoritario mostró la correlación más alta con la evaluación del desempeño docente, lo que sugiere que una dirección firme y orientada al cumplimiento de

metas puede contribuir a resultados positivos en la gestión pedagógica. No obstante, su aplicación debe ser prudente, ya que un control excesivo podría afectar el clima institucional y la motivación del personal.

Por otro lado, el liderazgo democrático se configura como el estilo más equilibrado, al fomentar la participación, la comunicación y la toma de decisiones compartidas, factores que fortalecen tanto la evaluación del desempeño docente como la cohesión organizacional.

El liderazgo liberal, aunque también presenta una relación significativa con la evaluación del desempeño, resulta efectivo solo cuando los docentes poseen altos niveles de autonomía, autorregulación y responsabilidad profesional; de lo contrario, podría derivar en una gestión menos eficiente y en un control pedagógico insuficiente.

En conjunto, los resultados sustentan que un modelo de liderazgo institucional integrador, que articule elementos de autoridad orientadora, participación democrática y autonomía responsable, favorece una evaluación del desempeño docente más alta y sostenible, al equilibrar la exigencia con el acompañamiento pedagógico y la confianza profesional.

## **Contribución de autoría**

Solo un autor realizó la investigación.

## **Conflicto de intereses**

El autor declara no tener conflicto de intereses.

## **Responsabilidad ética**

Se ha considerado los cuidados éticos de citas y fuentes bibliográficas.

## **Declaración sobre el uso de LLM (Large Language Model)**

Este artículo no ha utilizado para su redacción textos provenientes de LLM (ChatGPT u otros)

## **Financiamiento**

El autor financió el desarrollo de este artículo sin recibir financiamiento externo.

## **Agradecimiento**

Mi agradecimiento sincero a mis padres Marcelo Rivera y Amabilia Atoccsa y colegas de la UNMSM, por sus contribuciones académicas y específicas en mi investigación, a la Universidad por abrirme las puertas y brindarme la oportunidad de avanzar en mi carrera profesional. Agradezco especialmente a mi facultad de educación por su constante apoyo, han sido fundamentales para la finalización de mi artículo académico.

## **Correspondencia:**

luis.rivera8@unmsm.edu.pe

## **Trayectoria académica**

### **Luis Beltrán Rivera Atoccsa**

Desde el año 2018 se desempeña como docente en la Facultad de Contabilidad de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, donde ha asumido la tarea de formar y orientar a los estudiantes hacia una práctica profesional ética y reflexiva. Su labor docente se ha caracterizado por la entrega, la cercanía y el compromiso con la excelencia académica, procurando que cada espacio de aprendizaje sea también un encuentro humano significativo. Posee el grado de Bachiller en Contabilidad por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú) y ha desarrollado experiencia docente en el Centro Preuniversitario de la UNMSM (CEPREUNMSM). Actualmente, se desempeña en la Dirección General de Responsabilidad Social (DGRS) de la misma casa de estudios, desde donde contribuye al fortalecimiento de la formación integral y al compromiso social universitario.

## **Licencia**

© El autor. Este artículo es publicado por la Revista EDUCA UMCH de la Universidad Marcelino Champagnat como acceso abierto bajo los términos de la Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Esta licencia permite compartir (copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato) y adaptar (remezclar, transformar y construir a partir del material) el contenido para cualquier propósito, incluido el uso comercial.



**Licencia**

*Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional*  
Creative Commons

## Referencias

- Alejandra, M., & Meyer, R. (2022). Población estadística: Propuesta de enseñanza para favorecer el aprendizaje de las ideas fundamentales de la inferencia estadística paramétrica. *Revista de Educación Matemática*, 19(2), 1–15. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/644/64444050006/>
- Alvarado, J., Cassano, S., Terán, H., & Navarro, H. (2022). Evaluación del desempeño docente para la educación superior en tiempos de COVID-19. TecnoHumanismo. *Revista Científica*, 2(1), 70–96.
- Álvarez, G. T. E. (2020). Evaluación del desempeño docente en instituciones educativas públicas. *EDUSER*, 7(1), 32–40. <https://doi.org/10.18050/eduser.v7i1.2423>
- Arias, 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>
- Aravena, F. (2020). Procesos de selección de directores escolares en Latinoamérica: Brasil, Chile, Colombia y Perú. *Education Policy Analysis Archives*, 28, 171. <https://doi.org/10.14507/epaa.28.4666>
- Ato, M., & López-García, J. J. (2013). *Diseños de investigación en psicología*. Papeles del Psicólogo, 34(3), 272–281. <https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2233.pdf>
- Berlín, I. (2011). *Dos conceptos de libertad*. Alianza Editorial. (Obra original publicada en 1958)
- Castro, J. S., González, C. P., Castaño, M. E., Alarcón, R. L., & Pérez, J. J. (2024). El liderazgo escolar: Un estudio comparativo en América Latina. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(3), 7997–8019. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i3.11992](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11992)
- Cohen, N., & Rojas, G. G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?* CLACSO. [https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia\\_para\\_que.pdf](https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf)
- De La Cruz, L. L. (2022). Estilos de liderazgo y clima organizacional en tiempos de emergencia sanitaria. Horizontes. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(22), 135–146. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.322>
- Espinoza, C. (2010). *Metodología de investigación tecnológica: Pensando en sistemas*. Instituto Superior de Diseño Industrial (ISDI). <https://ftp.isdi.co.cu/Biblioteca/BIBLIOTECA%20UNIVERSITARIA%20DEL%20ISDI/>

COLECCION%20DE%20LIBROS%20ELECTRONICOS/  
LE-1584/LE-1584.pdf

- Esquerre, L. A., & Pérez, M. Á. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: Una visión del caso peruano. *Revista Educación*, 45(1). <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43846>
- Galtung, J. (2003). *Tras la violencia, 3R: Reconstrucción, reconciliación, resolución*. Bakeaz / Gernika Gogoratu. (Edición en español de 1998)
- Hadijah, N. (2024). The impact of leadership styles on teacher performance. *Research Invention Journal of Law, Communication and Languages*, 4(1), 13–18. <https://doi.org/10.59298/RIJLCL/2024/411318>
- Henríquez, P. (2023). Evaluación del desempeño docente durante la pandemia: Opinión de estudiantes universitarios mexicanos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 17(2), e1780. <https://doi.org/10.19083/ridu.2023.1780>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández-Sampieri, R., Mendoza, C., & Torres, P. (2023). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (7.ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Iglesias, C. E. (2024). Liderazgo participativo de docentes en educación remota. *Episteme Koinonia*, 7(1), 168–185. <https://doi.org/10.35381/e.k.v7i1.3729>
- Jáuregui, J. del C., Chávez, P. E., Menacho, I., Ramírez, L. L., & Romero, E. J. (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. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.365>
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2002). *Foundations of behavioral research* (4th ed.). Wadsworth Thomson Learning.
- Leithwood, K., Sun, J., & Pollock, K. (2017). *How school leaders contribute to student success*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-50980-8>
- Likert, R. (1932). *A technique for the measurement of attitudes*. *Archives of Psychology*, 22(140), 1–55.
- Luna, E., Pedroza, L. H., & Córdova, P. L. (2019). Alineamiento entre estándares de desempeño docente y el programa de estudios de

preescolar mexicano. *Education Policy Analysis Archives*, 27, 17. <https://doi.org/10.14507/epaa.27.3595>

Martínez, G. I., Esparza, A. Y., & Gómez, R. I. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>

Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., & Castillo, R. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>

Ñañez, M. V., & Lucas, G. R. (2019). Liderazgo del director en la calidad de la gestión institucional: Un reto en la educación actual. *Revista de Ciencias Sociales*, 34(1), 167–180. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6931371>

Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J., & Romero, H. E. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5.ª ed.). Ediciones de la U. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf)

Orellana, K. L. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 19(1), 47–63. <https://doi.org/10.37354/rie.2019.189>

Ordoñez, C. G., Castillo, D. C., Ordoñez, A. L. del R., & Orbe, M. P. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of Business and Entrepreneurial Studies*, 4(1), 1–12. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573667940012>

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

Padilla, G., Rodríguez, C., & Espinoza, D. (2023). Evaluación docente y portafolio: Análisis del desempeño profesional docente en Chile. *Educación*, 32(63), 68–98. <https://doi.org/10.18800/educacion.202302.a004>

Ramírez, R. (2020). *Liderazgo directivo y desempeño de los docentes de la Institución Educativa “Jorge Alfonso Vázquez Reátegui” de Yurimaguas - 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad de San Martín de Porres]. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/11882/ramirez\\_pr.pdf](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/11882/ramirez_pr.pdf)

Rosales, M. A., Bullón, O., & Valero, F. R. (2022). Liderazgo directivo en la educación básica de la región latinoamericana. *Puriq*, 4(e325), 1–8. <https://doi.org/10.37073/puriq.4.325>

Salinas, B. A. (2023). Educación para la paz desde Johan Galtung. *Análisis*, 55(102), 1–27. <https://doi.org/10.15332/21459169.7634>

### Información adicional

*Como citar:* Rivera, L. (2025). Estilos de liderazgo y la evaluación del desempeño docente en Educación Básica Regular. *Revista EDUCA UMCH*, (27), 98-113. <https://doi.org/10.35756/educaumch.202527.365>

### Enlace alternativo

<https://revistas.umch.edu.pe/index.php/EducaUMCH/article/view/365/969> (pdf)

## AmeliCA

### Disponible en:

<https://portal.amelica.org/ameli/ameli/journal/359/3595485005/3595485005.pdf>

Cómo citar el artículo

Número completo

Más información del artículo

Página de la revista en [portal.amelica.org](http://portal.amelica.org)

AmeliCA

Ciencia Abierta para el Bien Común

Luis Beltrán Rivera Atoccca

Estilos de liderazgo y la evaluación del desempeño docente en Educación Básica Regular

***Leadership styles and the evaluation of teacher performance in Regular Basic Education***

*Educa UMCH*

núm. 27, p. 102 - 120, 2025

Universidad Marcelino Champagnat, Perú

[revistaeduca@umch.edu.pe](mailto:revistaeduca@umch.edu.pe)

**ISSN:** 2617-8087

**ISSN-E:** 2617-0337

**DOI:** <https://doi.org/10.35756/educaumch.202527.365>

© El autor. Este artículo es publicado por la Revista **EDUCA UMCH** de la Universidad Marcelino Champagnat como acceso abierto bajo los términos de la Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Esta licencia permite compartir (copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato) y adaptar (remezclar, transformar y construir a partir del material) el contenido para cualquier propósito, incluido el uso comercial.



**CC BY 4.0 LEGAL CODE**

**Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional.**