



Religación
Press

El liderazgo y la investigación como ejes en el desempeño docente en el Perú:

*perspectivas de estudiantes
universitarios*



Jenny Elizabeth Vega Garcia De Chauca
Luis Marcelo Olivos Jimenez
Milagros Antonieta Olivos Jimenez
Mirtha Soledad Herrera Alamo
Jacqueline Victoria Hernández Falla
Arland Alex Saenz Huamanchumo

Colección Educación

El liderazgo y la investigación como ejes en el desempeño docente en el Perú:

perspectivas de estudiantes universitarios

Jenny Elizabeth Vega Garcia De Chauca
Luis Marcelo Olivos Jimenez
Milagros Antonieta Olivos Jimenez
Mirtha Soledad Herrera Alamo
Jacqueline Victoria Hernández Falla
Arland Alex Saenz Huamanchumo

Religación **P**ress

Education Collection

Leadership and research as axes in teaching performance in Peru: **perspectives of university students.**

Jenny Elizabeth Vega Garcia De Chauca
Luis Marcelo Olivos Jimenez
Milagros Antonieta Olivos Jimenez
Mirtha Soledad Herrera Alamo
Jacqueline Victoria Hernández Falla
Arland Alex Saenz Huamanchumo

Religación **P**ress

Religación Press

Equipo Editorial / Editorial team

Eduardo Díaz R. Editor Jefe

Roberto Simbaña Q. | Director Editorial / Editorial Director |

Felipe Carrión | Director de Comunicación / Scientific Communication Director |

Ana Benalcázar | Coordinadora Editorial / Editorial Coordinator |

Ana Wagner | Asistente Editorial / Editorial Assistant |

Consejo Editorial / Editorial Board

Jean-Arsène Yao | Dilrabo Keldiyorovna Bakhronova | Fabiana Parra | Mateus

Gamba Torres | Siti Mistima Maat | Nikoleta Zampaki | Silvina Sosa

Religación Press, es parte del fondo editorial del Centro de Investigaciones CICHAL-RELIGACIÓN | Religación Press, is part of the editorial collection of the CICHAL-RELIGACIÓN Research Center |

Diseño, diagramación y portada | Design, layout and cover: Religación Press.

CP 170515, Quito, Ecuador. América del Sur.

Correo electrónico | E-mail: press@religacion.com

www.religacion.com

Disponible para su descarga gratuita en | Available for free download at | <https://press.religacion.com>

Este título se publica bajo una licencia de Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)
This title is published under an Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license.



BY

El liderazgo y la investigación como ejes en el desempeño docente en el Perú: perspectivas de estudiantes universitarios

Leadership and research as axes in teaching performance in Peru: perspectives of university students.

Liderança e pesquisa como eixos do desempenho docente no Peru: perspectivas de estudantes universitários

Derechos de autor Copyright:	Religación Press© Jenny Elizabeth Vega Garcia De Chauca©, Luis Marcelo Olivos Jimenez©, Milagros Antonieta Olivos Jimenez©, Mirtha Soledad Herrera Alamo©, Jacqueline Victoria Hernández Falla©, Arland Alex Saenz Huamanchumo©
Primera Edición: First Edition:	2024
Editorial: Publisher:	Religación Press
Materia Dewey: Dewey Subject:	370 - Educación
Clasificación Thema: Thema Subject Categories	JNTC - Desarrollo de competencias
BISAC:	EDU000000
Público objetivo: Target audience:	Profesional / Académico Professional / Academic
Colección: Collection:	Educación
Soporte/Formato: Support/Format:	PDF / Digital
Publicación: Publication date:	2024-11-19
ISBN:	978-9942-664-54-9

Nota: el libro retoma y amplía, por un grupo de investigadores, lo mostrado en la tesis “Percepción del liderazgo e investigación en el desempeño docente según los estudiantes de una universidad privada Huaraz” presentada ante la Universidad César Vallejo por Jenny Elizabeth Vega García De Chauca en 2024.

Note: the book takes up and expands, by a group of researchers, what was shown in the thesis “Percepción del liderazgo e investigación en el desempeño docente según los estudiantes de una universidad privada Huaraz” presented to the Universidad César Vallejo by Jenny Elizabeth Vega García De Chauca in 2024.

APA 7

Vega García De Chauca, J. E., Olivos Jimenez, L. M., Olivos Jimenez, M. A., Herrera Alamo, M. S., Hernández Falla, J. V., y Saenz Huamanchumo, A. A. (2024). *El liderazgo y la investigación como ejes en el desempeño docente en el Perú: perspectivas de estudiantes universitarios*. Religación Press. <https://doi.org/10.46652/ReligacionPress.215>

[Revisión por pares]

Este libro fue sometido a un proceso de dictaminación por académicos externos (doble-ciego). Por lo tanto, la investigación contenida en este libro cuenta con el aval de expertos en el tema quienes han emitido un juicio objetivo del mismo, siguiendo criterios de índole científica para valorar la solidez académica del trabajo.

[Peer Review]

This book was reviewed by an independent external reviewers (double-blind). Therefore, the research contained in this book has the endorsement of experts on the subject, who have issued an objective judgment of it, following scientific criteria to assess the academic soundness of the work.



Sobre los autores/ About the authors

Jenny Elizabeth Vega Garcia De Chauca

Universidad César Vallejo | Huaraz | Perú
<https://orcid.org/0000-0002-2367-9373>
jvegach21@ucvvirtual.edu.pe
jennychimbote@yahoo.es

Doctora en Educación por la Universidad Cesar Vallejo, Maestra en Contabilidad con mención en Auditoría por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Contador Público por la Universidad San Martín de Porres de Lima. Las Líneas de Investigación y Aplicación del Conocimiento (LGAC) que actualmente se encuentra trabajando en Ciencias Sociales a la fecha; así como docente de nivel superior en la Universidad César Vallejo S.A.C.

Luis Marcelo Olivos Jimenez

Universidad César Vallejo | Chimbote | Perú
<https://orcid.org/0000-0003-0132-4376>
lolivos@ucv.edu.pe
Lushoky_01@hotmail.com

Magister en Psicología Educativa, Docente de Investigación con código Renacyt P0086225, Actualmente laborando en la Universidad Cesar Vallejo, ocupando el cargo de docente tiempo completo. Con título en Ingeniería Informática y de sistemas, con experiencia en proyectos de investigación.

Milagros Antonieta Olivos Jimenez

Universidad César Vallejo | Chimbote | Perú
<https://orcid.org/0000-0002-9703-2126>
molivos@ucv.edu.pe
milagrosolivosj@gmail.com

Doctora en Educación, con maestría en docencia e investigación. Actualmente laborando en la Universidad Cesar Vallejo como directora de investigación de la sede de Chimbote, con especialidad de física y matemática. Con experiencia en investigación calificada como investigadora Renacyt con código P0119511.

Mirtha Soledad Herrera Alamo

Universidad Nacional del Santa | Chimbote | Perú
<https://orcid.org/0000-0003-3223-2140>
 mherrera@uns.edu.pe
 mirtha_h@hotmail.com

Maestra en Docencia e Investigación, con título profesional en Educación inicial, realizado en la Universidad Nacional del Santa. Actualmente Laborando como Directora y Docente en la Institución Educativa Inicial N° 1633 "Nuestra Señora Del Perpetuo Socorro". Asimismo, desempeñándome como docente en la universidad Nacional del Santa y Universidad Tecnológica del Perú.

Jacqueline Victoria Hernández Falla

Universidad Nacional del Santa | Chimbote | Perú
<https://orcid.org/0000-0003-3108-8079>
 jhernandez@uns.edu.pe
 jhernandezf780@gmail.com

Doctora en Educación. Magister en Docencia y Gestión Educativa. Licenciada en Educación. Especialidad Física y Matemática. Facultad de Educación y Humanidades. Universidad Nacional del Santa. Nuevo Chimbote. Perú.

Arland Alex Saenz Huamanchumo

Universidad César Vallejo | Chimbote | Perú
<https://orcid.org/0000-0001-8871-5542>
 aasaenzh@ucvvirtual.edu.pe
 abogasaenz@gmail.com

Docente Universitario, Magister en Gestión Pública, Especialista en Derecho Administrativo con experiencia en realización de tutorías y asesorías en productos de investigación formativa para la detección y solución de problemas contemporáneos en la gestión pública y privada. Actualmente cursa estudios de Doctorado en Administración

Resumen

El estudio fue desarrollado en la ciudad de Huaraz en una universidad privada, el cual consideró como propósito principal determinar el nivel de liderazgo e investigación como eje en el desempeño docente según la percepción de los estudiantes; contó con una población conformada por 560 estudiantes y una muestra de 228, fue desarrollado bajo el enfoque cuantitativo, de tipo básico y de alcance descriptivo; la técnica que se consideró para la recogida de datos fue la encuesta y el instrumento adecuado fue el cuestionario, para poder aplicar los instrumentos se tomó en cuenta a expertos los cuales validaron y aprobaron los instrumentos, asimismo se determinó que los instrumentos son confiables dado que los datos obtenidos muestran un alfa de Cronbach mayor a 0,75. En este estudio se consideró como objetivo específico: describir el nivel de liderazgo e investigación en el desempeño docente según sexo de los estudiantes, Examinar el impacto de las dimensiones del liderazgo en el desempeño docente, en una muestra de estudiantes universitarios de Huaraz, examinar el impacto de las dimensiones de investigación en el desempeño docente, en una muestra de estudiantes universitarios de Huaraz. Asimismo, se encontró como resultado la influencia del liderazgo e investigación en el desempeño docente.

Palabras clave:

Desempeño, coherencia, capacitación y justicia.

Abstract

The study was developed in the city of Huaraz in a private university, whose main purpose was to determine the level of leadership and research as an axis in the teaching performance according to the students' perception; it had a population of 560 students and a sample of 228, it was developed under the quantitative approach, basic and descriptive in scope; The technique considered for data collection was the survey and the appropriate instrument was the questionnaire; in order to apply the instruments, experts were taken into account who validated and approved the instruments; it was also determined that the instruments are reliable given that the data obtained show a Cronbach's alpha greater than 0.75. The specific objectives of this study were: to describe the level of leadership and research in teaching performance according to the students' sex, to examine the impact of the dimensions of leadership on teaching performance in a sample of university students in Huaraz, to examine the impact of the dimensions of research on teaching performance in a sample of university students in Huaraz. Likewise, the influence of leadership and research on teaching performance was found as a result.

Keywords:

Performance, consistency, training and fairness.

Resumo

O estudo foi realizado na cidade de Huaraz em uma universidade privada, cujo objetivo principal foi determinar o nível de liderança e pesquisa como um eixo no desempenho do ensino de acordo com a percepção dos alunos; teve uma população de 560 alunos e uma amostra de 228, foi desenvolvido sob uma abordagem quantitativa, de tipo básico e escopo descritivo; A técnica considerada para a coleta de dados foi a pesquisa e o instrumento adequado foi o questionário; para a aplicação dos instrumentos, foram considerados especialistas que validaram e aprovaram os instrumentos; também foi determinado que os instrumentos são confiáveis, pois os dados obtidos apresentam um alfa de Cronbach superior a 0,75. Os objetivos específicos deste estudo foram: descrever o nível de liderança e pesquisa no desempenho docente de acordo com o sexo dos alunos, examinar o impacto das dimensões da liderança no desempenho docente em uma amostra de alunos universitários de Huaraz e examinar o impacto das dimensões da pesquisa no desempenho docente em uma amostra de alunos universitários de Huaraz. Da mesma forma, a influência da liderança e da pesquisa no desempenho do ensino foi encontrada como resultado.

Palavras-chave:

Desempenho, coerência, capacitação e justiça.

Contenido

[Peer Review]	6
Sobre los autores/ About the authors	8
Resumen	10
Abstract	10
Resumo	11
Capítulo 1	18
Preámbulo de la investigación y el fundamento del liderazgo, investigación y desempeño docente	18
Preámbulo del desempeño docente	19
Bases que fundamentan el desempeño docente	20
Estudios previos del desempeño docente	28
Liderazgo en el Desempeño Docente	30
Preámbulo del liderazgo	30
Fundamentos que se enmarcan en el liderazgo	43
Investigación en el Desempeño Docente	48
Preámbulo de la investigación en el desempeño docente	48
Estudios previos de la investigación en el desempeño docente	48
Fundamento de la investigación en el desempeño docente	55
Capítulo 2	59
La importancia de la investigación y su justificación, considerando los objetivos e hipótesis	59
Importancia de la investigación	60
Justificación epistemológica	60
Justificación metodológica	63
Objetivos de la investigación	64
Hipótesis de la investigación	64

Capítulo 3	67
Resultado del Impacto de la investigación y liderazgo en el desempeño docente y los aportes finales	67
Repercusión del Impacto de la investigación, liderazgo y desempeño docente según el género del estudiante	70
Repercusión del Impacto del liderazgo y sus dimensiones en el desempeño docente	71
Repercusión del Impacto de la investigación y sus dimensiones en el desempeño docente	73
Aportes finales de la investigación	75
Referencias	78

Tablas

Tabla 1. Explicación del liderazgo e investigación en el desempeño docente	69
Tabla 2. Análisis descriptivo de las variables de estudio según sexo.	70
Tabla 3. Impacto de las dimensiones del liderazgo en el desempeño docente.	72
Tabla 4. Impacto de las dimensiones de investigación en el desempeño docente.	74

Figuras

Figura 1. Modelo integrador: regresión estructural en donde el liderazgo e investigación explican al desempeño docente. 69

Figura 2. Impacto de las dimensiones del liderazgo en el desempeño docente. 73

Figura 3. Impacto de las dimensiones de investigación en el desempeño docente. 75

El liderazgo y la investigación como ejes en el desempeño docente en el Perú:

perspectivas de estudiantes universitarios

Capítulo 1

Preámbulo de la investigación y el fundamento del liderazgo, investigación y desempeño docente

Preámbulo del desempeño docente

Todo docente merece ser reconocido socialmente por su desempeño y mucho mejor por sus estudiantes, dejando huella por sus innovaciones en el aula y el buen liderazgo para impartir de manera significativa los conocimientos de enseñanza aprendizaje. El buen docente es valorado por su trayectoria profesional, acciones que servirán para mejorar la enseñanza aprendizaje.

Según el Banco Mundial de desarrollo sostenible (2019) menciona que los profesores en Finlandia son valorados y admirados por padres, estudiantes y el representante de la institución educativa, eso ayuda a que posean mayor independencia y profunda dosis de motivación en esta carrera eminentemente vocacional que necesita métodos, actitudes y virtudes de las que no todos tienen, y esto les ayuda a ser un buen docente teniendo una extraordinaria inteligencia emocional, ser un individuo ecuánime, con amplitud de habilidades, empatía y transmitir valores, tener comprensión benéfica para percibir lo que le puede pasar a un individuo y que no huyan de los detalles de angustia, disposición para sacar lo mejor de uno mismo y del otro, sobre todo querer y amar al estudiante.

Según el Banco Interamericano de Desarrollo (2020) menciona que los modelos de desempeño docente en cada país forman los caminos previamente precisos para admitir la capacidad y la seguridad de las metodologías de evaluación docente. Los modelos son distintos en cada estado, pero de modo habitual encierran áreas para afirmar que los docentes tengan culturas disciplinares, curriculares. En cada país, se espera que los docentes puedan transformar la si-

tuación según el contexto de los estudiantes, por eso cada método debe precisar indicaciones determinados por horizonte, características, idioma de aprendizaje, entre otros. A pesar de su importancia, escasos países han planteado este instrumento y lo han integrado en el método pedagógico, a diferencia de los países desarrollados o en los sistemas educativos de alto rendimiento. Solo cinco países tienen estándares que funcionan y se utilizan con diferente dominio: Chile, Ecuador, México, Perú y República Dominicana. En estos cinco países los tipos de desempeño han sido debatidos y adoptados por diferentes segmentos de la sociedad.

Bases que fundamentan el desempeño docente

Según el informe del Ministerio de Educación (2019), la mayoría de los docentes de todas las regiones aprobaron la Evaluación del Desempeño Docente (EDD). En 11 regiones, la tasa de aprobación fue del 98% (Áncash, Amazonas, Callao, Cajamarca, Lima Provincias, Lima Metropolitana, Piura, Loreto, Tumbes, Puno, y San Martín) y en otras 12 regiones, fue superior al 95%, (Ayacucho, Madre de Dios, Apurímac, Huánuco, La Libertad, Ica, Ucayali, Huancavelica, Arequipa, Lambayeque, Moquegua y Pasco). En Las regiones con las tasas de aprobación más bajas fueron Cusco, Tacna y Junín, con 93%, 94% y 91%, respectivamente.

Así mismo, el Ministerio de Educación (2020) efectuó una evaluación al desempeño docente donde fueron evaluados 15 831 docentes de un total de 16 600 cumpliendo con los requerimientos para ser evaluados el 95%. Cabe manifestar que los 769 profesores

no se presentaron a la evaluación por motivos estrictamente ajenas a su voluntad, debido a ello fueron considerados en el año 2019, en el segundo tramo de evaluación al desempeño docente, 432 docentes no alcanzaron la aprobación de la EDD, entre los reprobados, 244 se hallaban laborando en las instituciones educativas en zona urbana y 188, en el sector rural.

Por otro lado, en la Resolución N°121-2019-CUR-Universidad Nacional del Santa, manifiesta que el desempeño docente se identifica por ser un proceso continuo y propicia a la reflexión sobre los logros de los educadores, es sistemático porque requiere planificación y organización, al mismo tiempo se basa en evidencias porque se sus- tenta pruebas, asimismo es orientada al mejoramiento con un proce- dimiento de perfeccionamiento en el desempeño docente en la clase.

El desempeño docente basado en la realización de sus labores de manera óptima según lo que exige la sociedad actual y la Ley Universitaria 30220 vinculando el saber específico y complejo con el fin de lograr el bienestar de los educandos y la eficacia del desempeño en enseñanza – aprendizaje de los profesores, el desempeño docente se encuentra vinculado con la calidad pedagógica, estudios realiza- dos al respecto destacan la necesidad de evaluar a los docentes en su desempeño profesional, por estudiantes y comisiones del centro educativo con la finalidad de poder estar a la vanguardia a los retos que deben enfrentarse el día a día.

En realidad, existen leyes y reglamento que establecen que el desempeño docente merece ser valorado, así como la ley del Pro- fesorado N°24029 en capítulo IV-X artículo 13,38 art. 116 y la ley universitaria 30220 donde mencionan que los docentes deben ser

reconocidos por su buen desempeño académico realizado mediante una evaluación por los estudiantes y comisiones de las entidades educativas el cual les hace sentir con más firmeza su profesionalismo. Por medio de la percepción de los estudiantes se puede apreciar los criterios para reconocer al docente líder e investigador en su desempeño en lo que imparte.

Monier et al. (2023) manifestaron que el papel del docente en la educación a menudo no se refleja claramente en la gestión, liderazgo, competitividad y formación académica debido a una comprensión limitada de la inclusión y la diversidad. Se realizó un análisis sistemático, basado en la declaración PRISMA, de 25 artículos y tesis (2016-2021) ha ofrecido nuevas perspectivas sobre la acción docente. La mayoría de las conclusiones destacan la importancia de desarrollar estrategias para mejorar la calidad educativa, enfocándose en la formación profesional y el desarrollo de competencias para una mejor gestión y liderazgo en la solución de necesidades educativas.

García (2020) buscó evidenciar cómo la ejecución curricular se relaciona con el desempeño docente en términos de cumplimiento de los sílabos universitarios y las áreas temáticas, incluyendo cronograma, metodología, materiales y evaluación. Se utilizó una metodología básica con un diseño no experimental y un enfoque descriptivo-correlacional, analizando la relación entre las variables de ejecución curricular y desempeño docente desde la perspectiva de los estudiantes de la Facultad de Educación. Se empleó una encuesta con una muestra de 80 estudiantes seleccionados aleatoriamente. Los resultados mostraron un valor p de 0,000, lo que indica evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula. Así,

se concluye que existe una relación significativa entre la ejecución curricular y el desempeño docente, con un valor de correlación de $r=0,895$ y $p=0,000$, sugiriendo que una mejor ejecución curricular está asociada con un mejor desempeño docente.

Según Encinas (1911), en su teoría al desempeño docente tuvo un pensamiento educativo donde el docente es aquel que guía y acompaña al estudiante en su desarrollo personal académico y social, para ello el docente debe tener una sólida formación académica con conocimientos profundos sobre las enseñanzas que imparte con sus educandos, su pensamiento humanista se refiere que el docente debe tener habilidades pedagógicas para promover el desarrollo integral del educando con una mente crítica preparándoles para que participen activamente en el progreso de la sociedad realizando actividades de manera satisfactoria con alto nivel de calidad y estar al servicio de la humanidad promoviendo los valores éticos. Y el pensamiento psicológico es fundamental para la educación ya que permite al docente comprender las necesidades, motivación y las barreras que puedan estar enfrentando en su aprendizaje sus educandos. Además, sostiene que el desempeño está estrechamente ligado con la competencia y el rendimiento, refiriéndose a la habilidad y capacidad de una persona. Así mismo menciona que la percepción de estudiantes implica recibir, interpretar y construir conocimiento a través de los sentidos de manera activa y crítica fomentando la reflexión, así como en la experiencia directa e inmersa en el entorno. En ese enfoque el papel del docente es primordial en el procedimiento de la enseñanza aprendizaje y su desempeño tiene un impacto inmediato en la formación de los estudiantes; en su libro *Escuela Nueva* (1934) enfatiza

que el docente universitario es un profesional altamente capacitado y comprometido con la formación de los profesionales aptos de contribuir a la formación de una humanidad más justa y equitativa que el país necesita.

Otra teoría relacionada teoría de Valdés (2001) señaló un modelo centrado en el desarrollo profesional del docente teniendo en cuenta cuatro características para evaluar el desempeño docente considerando primero el perfil donde demuestra sus fortalezas y debilidades, segundos resultados que se refleja al terminar su actividad, tercero el comportamiento mediante sus acciones y cuarto la reflexión donde el docente piensa de sí mismo, también enfatizó que el desempeño del docente es de vital importancia para la calidad pedagógica siendo competente no solo transmite conocimientos sino que también influye en el aprendizaje de los estudiantes se mantiene actualizado se adapta a distintos estilos de aprendizajes fomenta la participación y el pensamiento crítico y se preocupa por el desarrollo personal de los educandos.

Otra teoría según Chiroque (2006) propone un modelo de evaluación al desempeño docente centrado en el desarrollo profesional del docente que depende en gran medida el dominio de los conocimientos pedagógicos y debe entender las condiciones de los educandos y así tener un mayor impacto en su enseñanza.

Encinas (1911) señaló que la formación académica del docente consiste en ser un profesional completo, con conocimientos, habilidades y valores que le permitan educar de manera integral a sus estudiantes. Asimismo, señaló que las Habilidades pedagógicas son

aquellas que le permiten conducir el desarrollo de enseñanza-aprendizaje de forma eficaz, basándose en el conocimiento profundo de los contenidos que enseña, así como en los valores y principios que le permiten guiar a los estudiantes y promover su desarrollo personal. Además, manifestó que la conducta ética del docente es un pilar de la profesión docente y debe ser una persona íntegra, con valores y principios que le permitan guiar a sus estudiantes.

Encinas (1911) define al desempeño docente como la habilidad del profesor para alcanzar los objetivos educativos, a través de una enseñanza que promueva el desarrollo completo de los alumnos. Define a la Formación académica del docente que es aquel profesional que tiene conocimientos, habilidades y valores que le permite educar a sus estudiantes de manera integral. Así también definió a las habilidades pedagógicas son las competencias que permiten al docente planificar, ejecutar y evaluar el procedimiento de enseñanza-aprendizaje de manera efectiva. También definió a la conducta ética del docente como la base de su actuación profesional y personal, y se fundamenta en un conjunto de principios y valores que orientan sus decisiones y acciones.

Según el psicólogo Bandura (1977), señaló como factor importante en el desempeño a la autoeficacia donde una persona debe tener las habilidades necesarias para realizar trabajos que conduzcan a los efectos ansiados en una variedad de situaciones, incluida la toma de decisiones y el beneficio académico. Desde este punto de vista una alta autoeficacia origina un mayor esfuerzo persistencia y firmeza ante las dificultades, lo que a su vez mejora el desempeño personal. Y, para Chiroque (2006) & Chiavenato (2018), el desempeño es la

acción práctica de una persona que elabora compromisos esenciales a su trabajo, cargo u oficio. Es así, que el docente universitario en su práctica pedagógica elabora compromiso y asume con responsabilidad su labor docente para lograr metas institucionales. Además, un buen desempeño docente nos dará buen resultado.

Guitert y Jiménez (2000), manifestaron que la enseñanza colaborativa es un desarrollo en el cual el estudiante aprende más de lo que aprendería solo ya que interactúan en equipo. En este contexto es importante promover este modo de enseñanza en nuestros salones de clase para ofrecer a los educandos una enseñanza de calidad conforme a los requerimientos del siglo XXI.

Chadwick (1979), considera al desarrollo académico como el proceso de aprendizaje y crecimiento del docente, a través de su enseñanza-aprendizaje. Este proceso permite al estudiante desarrollar sus capacidades y habilidades, y alcanzar un nivel de logro académico satisfactorio.

Según Piaget (1981), el aprendizaje es el procedimiento que realiza un individuo, a través de la práctica, utilizando objetos, interacción con las personas, cimentando conocimiento, transformando, de manera activa en sus proyectos cognitivos del universo que lo conforma. Es un proceso donde todo individuo pasa por diferentes etapas cognitivas a medida que crecen y es importante tener en cuenta este proceso y así adaptar los métodos y estrategias a las necesidades y tipos propios de los educandos.

En este contexto, para Stoner et al. (1996), planificación es la manera de organizar propósitos y elegir medios para lograr un futuro

deseado. Según lo mencionado por el autor es muy importante realizar un plan para lograr el éxito y poder alcanzar las metas trazadas.

Appleton et al. (2008), mencionaron que el compromiso es reconocido en la actualidad como base importante para el desempeño docente en la enseñanza de los educandos. Según lo mencionado por el autor es muy importante en la vida personal y profesional para alcanzar el éxito ya que se necesita persistencia y responsabilidad.

Bermúdez (2018), manifestó que el docente en el transcurso de enseñanza debe demostrar conocimientos: metodológico y científico, según las características de cada estudiante para ser reconocidos y valorados. Las metodologías son un componente esencial del proceso educativo y deben estar orientadas hacia una educación inclusiva individualizada y de calidad.

Fernández & Sánchez (1997), mencionaron que habilidad es la disposición de conseguir los propósitos de una organización incluyendo la eficiencia y elementos del entorno. Esto es muy fundamental en nuestra vida personal y profesional puesto que ayuda a resolver actividades en forma efectiva.

Cañal (1990), la estrategia de enseñanza es un método propio establecidos por cada persona por cada tipo de actividades de enseñanza que se relacionan teniendo en cuenta esquemas organizativos. Es fundamental que los docentes utilicen una variedad de habilidades de enseñanza que concuerden con las características y las condiciones de los educandos y así poder lograr un aprendizaje óptimo.

Fielden (1998), manifestó a través de un reporte del Banco Mundial en el año 1998 UNESCO, estableció la importancia de la formación del cuerpo docente de educación superior en la disposición de una enseñanza de calidad de excelencia, mediante la preparación del docente universitario a través del perfeccionamiento en las competencias personales, encaminadas a desarrollar en los estudiantes habilidades hacia la toma de decisiones, el trabajo colaborativo y la educación en valores.

Estudios previos del desempeño docente

En Siu (2020), el propósito principal de la investigación fue identificar la relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener. Se utilizó una metodología cuantitativa de tipo no experimental transversal, con un enfoque descriptivo correlacional. Los hallazgos indican una relación significativa y directa ($d=0,601$) entre las habilidades blandas y el desempeño docente, sugiriendo que los docentes con habilidades blandas tienden a tener un mejor desempeño. Se observó que las cinco habilidades blandas evaluadas están correlacionadas con el desempeño docente, siendo la responsabilidad ($d=0,547$), la adaptabilidad ($d=0,651$) y la gestión eficaz de la información ($d=0,552$) las más significativamente relacionadas. Las habilidades de comunicación ($d=0,374$) y el desarrollo de los demás ($d=0,487$) presentan una correlación positiva media. Dado que las habilidades blandas influyen en al menos el 70% del éxito laboral, es crucial reformular el proceso de selección y los programas de in-

ducción para incluirlas como criterio importante en la contratación docente, con el fin de mejorar el desempeño.

En Gonzales (2022), el propósito de la investigación fue identificar la relación entre el desempeño docente y el logro de aprendizajes en la asignatura Taller de Diseño, dentro de la carrera de Arquitectura en la Universidad César Vallejo, campus Chimbote, en el año 2020, desde la perspectiva de los estudiantes. La investigación se basó en un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional y no experimental. La muestra incluyó a 35 estudiantes a quienes se les aplicó un cuestionario con cinco opciones de respuesta y 39 ítems, para evaluar las dos variables: desempeño docente (en cuatro dimensiones) y logro de aprendizajes (en tres dimensiones). El análisis de correlación de Spearman reveló un valor p de 0,031 y un valor r de 0,364, indicando una relación positiva de bajo nivel entre ambas variables. Esto sugiere que un mejor desempeño docente está asociado con un mayor logro en los aprendizajes. Se concluye que existe una relación significativa entre el desempeño docente y el logro de aprendizajes.

Siguiendo a Gómez & Valdés (2019) el propósito de este estudio es ofrecer una revisión crítica sobre cómo se evalúa el desempeño de los docentes universitarios. A menudo, las instituciones establecen propósitos de evaluación que no se alinean con lo que realmente se evalúa ni con la utilización de los resultados. Se examinan distintos modelos de evaluación para destacar las discrepancias entre los objetivos declarados y las prácticas reales, revelando una escasa correspondencia entre lo que se dice hacer y lo que se lleva a cabo. Aunque se afirma que el objetivo de la evaluación es la mejora continua, uno

de los instrumentos más comunes, el cuestionario, generalmente no mide el desempeño docente de manera efectiva, sino que más bien recoge las opiniones de los estudiantes. Para cumplir el propósito de mejorar la práctica docente, sería más beneficioso adoptar un modelo constructivista que favorezca cambios a través de la reflexión generada por la autoevaluación, la heteroevaluación y la coevaluación.

Estudios realizados en Lima por los Investigadores, Barbachán et al. (2020), buscaron determinar la relación entre el desempeño docente y las habilidades investigativas de estudiantes en dos universidades públicas peruanas. Utiliza un enfoque cuantitativo, descriptivo y un diseño no experimental correlacional, con un método hipotético-deductivo. Se realizó con estudiantes del VIII ciclo académico en un curso de investigación, usando cuestionarios de 23 y 43 ítems, respectivamente. Los datos fueron analizados con SPSS V-25, y los resultados muestran una relación positiva y moderada entre las dos variables.

Liderazgo en el Desempeño Docente

Preámbulo del liderazgo

El liderazgo en el desempeño docente implica la habilidad del profesor para impactar de manera positiva en el proceso educativo, gestionando eficazmente su aula, fomentando un entorno de aprendizaje favorable y orientando a los estudiantes para que alcancen sus metas educativas.

Un estudio realizado en Lima por el Autor Villanueva, et al. (2021) encontraron que el liderazgo pedagógico está relacionado con el desempeño docente. El estudio fue de enfoque cuantitativo y un diseño narrativo y correlacional. El análisis estadístico de correlación de Rho Spearman reveló un coeficiente de correlación de 0,543, con un valor p de 0,000, lo que indica que la relación es significativa. En conclusión, el liderazgo pedagógico se asocia positivamente con el desempeño docente. Esto significa que un mejor liderazgo pedagógico puede conducir a un mejor desempeño docente.

Un estudio realizado en Trujillo por el Investigador León (2021), se investigó la relación entre el liderazgo y el desempeño docente en un centro educativo de ciencias. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo, y contó con una muestra no probabilística por conveniencia. Para medir el liderazgo, se utilizó una encuesta, y para medir el desempeño docente, se utilizó una observación. Los resultados del estudio mostraron que existe una relación directa entre las variables liderazgo y desempeño docente. Esto significa que, a medida que mejora el liderazgo, también enriquece el desempeño docente.

Según estudios realizados en la Universidad Privada del Norte por los autores Castro, et.al. (2023) obtuvieron como resultado que los pedagogos manifestaron habilidades de liderazgo transformacional que fueron valorados positivamente por los educandos y, según estas demostraciones, resultó una práctica efectiva en la sala de clase durante las actividades programadas. En conclusión, los estudiantes afirmaron que estos estilos de enseñanza docente les han favorecido a su desarrollo propio y profesionalmente. Así mismo estudio reali-

zado en Chile por Rojas, et al. (2020) manifestaron que el liderazgo transformacional desde el aspecto pedagógico ofrece una opción a la enseñanza superior a la búsqueda de nuevos estilos de preparar al ciudadano de forma íntegra, ético, consciente y comprometido con su situación social resaltando que este liderazgo impulsa activamente al desarrollo y así lograr intentos de cambio que traslade al bienestar personal e institucional.

Por otro lado, estudios realizados en México por los autores Velásquez & Hernández (2020) obtuvieron como resultado, que cuando el liderazgo es democrático el nivel de motivación es mayor y es necesario que todos los participantes del cuerpo educativo estén comprometidos y busquen los materiales necesarios para formar profesionales íntegros que requiere la población.

Estudios realizados en Cajamarca por Tirado et al. (2021) en su artículo de revisión teórica tuvo como resultados que el liderazgo académico gerencial es un factor clave para el buen desempeño docente y un líder pedagógico gerencial eficaz es capaz de dirigir de manera adecuada y eficaz las estrategias de enseñanza y aprendizaje, de modo que los docentes puedan brindar una educación de calidad a los estudiantes. En conclusión, existe una relación positiva entre el liderazgo pedagógico gerencial y el buen desempeño docente. Un director que ejerce un liderazgo eficaz favorece a que los docentes se desempeñen mejor en su enseñanza aprendizaje.

Estudios realizados en España por Gonzáles et al. (2019). Tuviron como resultados la importancia de las características afectiva, bondadosa, profesional, interactiva y pedagógica del liderazgo de los profesores. En esta última, se resalta la excelencia de la dedicación a

la propia formación y el esfuerzo al beneficio continuo del resto de docentes de la entidad educativa. Estas evidencias colocan visible a la formación continua que es un componente clave en la experiencia del liderazgo docente y, en efecto, para mejorar la calidad educativa.

Según estudios realizados por Talib et al. (2019) sobre Liderazgo transformacional y desempeño del docente en Asia donde tuvieron una muestra de 266 maestros en 55 escuelas de secundaria y concluyeron en su estudio que se suma al conocimiento del liderazgo transformacional y los mecanismos psicológicos en la escuela, basado en un enfoque de múltiples niveles, los hallazgos encontrados sugieren que la orientación del líder opera en múltiples niveles y se relaciona con el desempeño de un maestro a través de la motivación y el compromiso. Así mismo, por otro lado, el estudio realizado en Chiclayo por Espinoza (2021) fue no experimental con diseño correlacional. Obteniendo como resultado que, si existe relación significativa entre liderazgo transformacional y el desempeño docente, según la apreciación de los alumnos del primer ciclo de bachiller de la entidad pedagógica Juan Montalvo Fiallos.

Otro estudio realizado por Al et al. (2023) En su estudio encontró que existe una relación positiva entre el grado de práctica del liderazgo creativo y el nivel de desempeño docente. Esto significa que los líderes académicos que practican el liderazgo creativo tienen miembros del cuerpo docente que desempeñan un mejor trabajo. Por otro estudio realizado a la Inteligencia Emocional y Liderazgo Docente en Trujillo por Rodríguez (2022) los resultados obtenidos permitieron determinar que ambas variables tienen una relación del 54%; además, admitió proponer una propuesta formativa estableci-

da en el perfeccionamiento de una serie de habilidades encaminadas a conseguir la percepción emocional, la comprensión de los efectos y la regulación de emociones a fin de alcanzar el liderazgo docente con la competencia que deben tener los docentes para dirigir, motivar, convencer, originar emoción y responsabilidad hacia el beneficio de los perfiles de egreso de los educandos.

Estudios realizados en España a la dimensión afectiva del liderazgo pedagógico docente por Palacios et al. (2020) concluyeron que, para el desempeño de un legítimo liderazgo educativo, es primordial, fortificar el espacio afectivo del docente: enfatizando la calidad del trato amable del pedagogo hacia los otros integrantes de la sociedad pedagógica. En ese contexto, Gonzáles et al. (2020) concluyeron, que es preciso cimentar un conocimiento colectivo de liderazgo compartido que marche más allá del directivo, ya que se encontraron diferencias entre directivos y docentes en algunas capacidades.

Por otro lado, un estudio realizado en Cusco por Vásquez (2019) descubrió que existe una relación directa y significativamente entre el liderazgo docente y el clima del aula. Esto significa que, a mayor liderazgo docente, mejor es el clima del aula. Un buen clima del aula favorece el desarrollo de habilidades positivas en los educandos y la efectividad de la dinámica interna del salón de clase. Así mismo, estudios realizados a La existencia del liderazgo docente en el desempeño docente en Indonesia por los autores, Simaremare et al. (2023), concluyeron que el liderazgo docente afecta directamente al clima educativo y al desempeño docente en la enseñanza aprendizaje; cuanto mejor conduzca la clase el pedagogo, excelente será

el clima de enseñanza; cuanto mejor sea el liderazgo docente, más reforzará su desempeño.

Por otro parte, estudios realizados en Canadá por Reid (2023) concluyó que el liderazgo es un pensamiento aplicable en todos los espacios y favorable para todos; y las ventajas que las personas consiguen de los líderes dependen en gran medida de las cualidades de liderazgo que manejan los líderes. Así mismo afirmó que el liderazgo es la disposición más crítica para cualquier institución y como tal en las entidades educativas es crucial para las enseñanzas que tenga como objetivo a desarrollar en su multitud.

Estudios realizados en Europa en la Universidad Montenegro a la Percepción por estudiantes y docentes a la integridad académica realizados por Čalović, et al. (2023) en este estudio se tomó en cuenta el principio de honestidad académica donde los encuestados si entienden en qué consiste ser honesto, pero no en todos los segmentos es por ello que copian trabajos de otra persona sin parafrasear, lo mismo sucede con los docentes y en este estudio se ha evidenciado que los pedagogos lideran esta labor.

Melgar (2024) en este estudio la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (UPNFM) busca formar líderes que promuevan el desarrollo de sus colaboradores, siguiendo el lema “educar para transformar”. Se realizó un estudio basado en la teoría del liderazgo profesional de James MacGregor Burns (1978) donde se evaluó el impacto del liderazgo transformacional en el desarrollo profesional del personal de la UPNFM. Utilizando un enfoque cuantitativo y correlacional con una muestra de 545 empleados, se aplicó una encuesta y se analizaron los datos con el coeficiente de correlación

de Pearson. Los resultados mostraron una correlación moderada de 0.530, con el 66.56% del personal exhibiendo características de liderazgo transformacional y el 87.32% opinando que la institución apoya el desarrollo profesional. El estudio concluyó que el liderazgo transformacional tiene un impacto significativo en el desarrollo profesional del personal.

Ruiz (2023) manifestó que la educación universitaria contemporánea, es esencial que los docentes adopten un rol de liderazgo en el proceso de enseñanza y aprendizaje mediante la virtualización y el uso de las TIC. Promover la formación de comunidades virtuales de aprendizaje y aplicar un estilo de liderazgo transformacional son claves para garantizar una comunicación efectiva, mantener una motivación constante y cultivar relaciones interpersonales saludables con los estudiantes. Este estudio tuvo como objetivo reflexionar sobre la importancia de la virtualización y el liderazgo en el contexto universitario. La metodología propuesta es cualitativa, con un enfoque descriptivo, interpretativo, analítico y reflexivo. Se concluye que tanto la virtualización como el liderazgo transformacional influyen de manera significativa y continua en el proceso educativo universitario.

Pachón & Pautt (2024). Este artículo detalló los resultados de una investigación sobre el impacto moderador de la 'efectividad docente' en la relación entre el estilo de liderazgo en el aula y el rendimiento académico. La investigación se llevó a cabo con estudiantes universitarios matriculados en cursos de administración y finanzas. Los resultados confirmaron la relación positiva entre el liderazgo transformacional y el rendimiento académico, así como el efecto be-

neficioso de la efectividad docente como moderador. La metodología utilizada incluyó regresión jerárquica, analizando datos del cuestionario ILDA (Instrumento de Liderazgo Docente en el Aula de Clase) junto con las calificaciones finales de las asignaturas. Los hallazgos mostraron una influencia significativa del liderazgo docente en el rendimiento académico y un efecto moderador positivo de la efectividad docente. Estos resultados ofrecen una valiosa contribución para mejorar la calidad y los procesos en la formación universitaria.

Rodríguez (2024) el estudio llevó a cabo una revisión bibliográfica sobre el Liderazgo Pedagógico, enfocándose en estudios realizados desde 2018. Se presenta una categorización del liderazgo pedagógico desde las perspectivas de docentes y directivos educativos, incluyendo definiciones, tipos, características, principios y prácticas asociadas, basadas en referencias de autores relevantes. El liderazgo pedagógico se define como la habilidad para dirigir y guiar el proceso educativo de manera efectiva, creando un entorno de aprendizaje positivo y favoreciendo el desarrollo integral de los estudiantes. Los tipos de liderazgo pedagógico incluyen el liderazgo transformacional, que busca inspirar y motivar a docentes y estudiantes; el liderazgo distributivo, que promueve la colaboración y la participación de toda la comunidad educativa; y el liderazgo instructivo, que se enfoca en la mejora continua de la práctica docente. Entre las características fundamentales del liderazgo pedagógico se encuentran la capacidad de comunicar una visión clara, la empatía, la toma de decisiones informadas y el compromiso con el desarrollo profesional continuo. Los principios clave incluyen la equidad, la inclusión y la innovación en la enseñanza. El artículo concluye con reflexiones del autor sobre la importancia de un liderazgo pedagógico sólido para el éxito educativo, y sugiere estrategias para su implementación efectiva.

en diversos contextos educativos.

Agualsaca et.al. (2024). Este estudio tuvo como objetivo principal fomentar la participación activa de los docentes mediante la implementación de estrategias de liderazgo pedagógico para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes del BGU en la U. E. José María Velasco Ibarra, ubicada en el cantón Buena Fe, provincia de Los Ríos. La metodología empleada adoptó un enfoque mixto, con una categoría descriptiva y una investigación de campo. Se utilizaron métodos inductivo-deductivo, bibliográfico y estadística deductiva, así como validación por expertos. Las técnicas aplicadas incluyeron encuestas y observación científica, y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios y fichas de observación. La población del estudio consistió en 68 docentes, de los cuales se seleccionó una muestra de 20 mediante muestreo no probabilístico intencional. Los resultados revelaron diversas percepciones y opiniones de los docentes sobre diferentes aspectos de la institución, destacando la necesidad de promover un entorno escolar favorable. También se identificaron áreas de mejora, como la falta de una planificación clara y flexible, carencia de estrategias de liderazgo pedagógico y ausencia de uso de datos para decisiones informadas. En respuesta a estos hallazgos, se propone un plan integral para el desarrollo del liderazgo pedagógico, que incluye la capacitación y el apoyo a directivos y docentes, la revisión y actualización de los planes de estudio, y la promoción de prácticas de enseñanza innovadoras. Las conclusiones ofrecen una visión detallada de los desafíos y oportunidades que enfrenta la institución en su esfuerzo por mejorar la calidad educativa.

Huamani (2024) llevó a cabo un estudio con el objetivo principal de analizar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en centros educativos públicos. Utilizó un enfoque básico con un diseño no experimental de tipo transversal y alcance correlacional, aplicando una metodología cuantitativa. La muestra incluyó a 100 docentes del distrito de Santa Anita. La investigación empleó encuestas y dos cuestionarios estructurados con una escala Likert de cinco puntos, los cuales fueron validados por la evaluación de tres expertos, obteniendo un índice de confiabilidad de 0,93. Los resultados inferenciales indicaron una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas públicas de Santa Anita, Lima, 2023. Esta conclusión fue corroborada mediante el análisis del coeficiente de correlación de Spearman, con un valor de significancia $(0,00) < 0,05$, lo que llevó al rechazo de la hipótesis nula (H_0) y la aceptación de la hipótesis alterna (H_1), además de un coeficiente de 0,795.

Santamaría (2023) este estudio planteó como objetivo general de su investigación «determinar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente en la G.U.E. Leoncio Prado de Huánuco durante el año 2021». La investigación se enmarcó en un enfoque explicativo correlacional y cuantitativo, con un diseño no experimental y transversal. La población estudiada estaba compuesta por 188 docentes, de los cuales se seleccionó una muestra de 126 docentes mediante muestreo probabilístico. Se utilizó la técnica de encuesta, con los instrumentos siendo el Cuestionario de Liderazgo Pedagógico y el Cuestionario de Desempeño Docente, ambos validados por expertos. Los datos fueron procesados con el software

estadístico SPSS versión 22 y Excel 2013, presentándose en tablas y figuras estadísticas. La conclusión principal del estudio fue que existe una correlación muy alta de $r = 0,975^{**}$ entre las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente. Además, en la prueba de hipótesis, el valor calculado de $t = 49,283$ fue mayor que el valor crítico $t = 1,99$, lo que llevó al rechazo de la hipótesis nula (H_0) y a la aceptación de la hipótesis alternativa (H_1).

Romero (2023) llevó a cabo un estudio con el objetivo de determinar la relación entre el compromiso y la persistencia de los docentes en las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco en 2023. La investigación empleó una metodología básica, con enfoque cuantitativo, alcance correlacional y diseño no experimental. La población estuvo compuesta por 516 docentes de tres IE Emblemáticas de Cusco, y la muestra consistió en 221 docentes. Se utilizaron como instrumentos la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES) y la Escala de Pertinencia Docente (ER-D). Los resultados mostraron que el 43,9% de los docentes tenían un nivel medio de compromiso, mientras que el 52% tenían un nivel medio de persistencia. Se concluyó que existe una relación positiva y significativa entre el compromiso y la pertinencia de los docentes, con un valor p de 0.000 y un coeficiente de Rho de Spearman de 0.370^{**} , indicando que un mayor compromiso se asocia con un aumento en la persistencia de los docentes.

Rodríguez y Díaz (2024) llevaron a cabo un estudio con el objetivo de identificar los factores que afectan la eficiencia de los docentes universitarios en una institución privada de Trujillo, con la participación de 112 estudiantes y 42 docentes. Para la recolección

de datos, se emplearon cuestionarios validados por expertos y se evaluó su confiabilidad utilizando el alfa de Cronbach. Los resultados revelaron que los factores más relevantes para la eficiencia docente, según la percepción de los estudiantes, mostraron que la mayoría consideraba la eficiencia docente en niveles medios (46,4%) y altos (52,4%). En cuanto a la eficiencia en áreas específicas, la eficiencia académica y la responsabilidad social universitaria fueron evaluadas mayoritariamente como de nivel medio (49,1% y 53,6%, respectivamente), mientras que la eficiencia en investigación se valoró en su mayoría como de nivel alto (45,5%).

Gutiérrez y Alvarado (2024) señalaron que los docentes a nivel mundial necesitan planes de capacitación para mantener y actualizar sus procesos formativos. Este artículo presenta un estudio comparativo con el objetivo de analizar el uso de herramientas innovadoras en la planificación y evaluación auténtica del contenido académico por parte de docentes universitarios en Panamá y Colombia, tras participar en un proceso de capacitación y actualización. Los datos se recopilaron mediante la aplicación de cuestionarios pre y post test. Los resultados del post test mostraron que el 83,9% de los docentes en Panamá y el 88,9% en Colombia realizan su planificación con base en la idea de organizar, definir y seleccionar métodos, técnicas y estrategias de manera coherente, considerando cómo hacerlo, qué recursos utilizar y qué estrategias emplear durante la práctica docente. También se observó el impacto positivo de la capacitación, ya que los docentes reconocen la planificación como un proceso sistemático para organizar estrategias. Además, los docentes de ambos países entienden la evaluación auténtica como la aplicación de métodos adecuados que valoran lo que el estudiante puede hacer con el

conocimiento, alineándose con el perfil de egreso. En conclusión, se destaca que los postulados de la evaluación auténtica han sido adoptados, ayudando a reducir la brecha entre la academia y la sociedad.

En un estudio sobre la relación entre el liderazgo docente y el desempeño pedagógico en la Unidad Educativa Sagrada Familia de Ambato durante el primer trimestre del ciclo académico 2023-2024, (Parra, 2024). La problemática principal radicó en la comprensión insuficiente de estas relaciones, particularmente en aspectos clave de las responsabilidades docentes como la creación de material didáctico, la preparación de clases y la evaluación del progreso estudiantil. El liderazgo docente se identifica como un factor crucial para influir positivamente en el desempeño pedagógico, ya que proporciona orientación en la elaboración de material didáctico, fomenta la reflexión en la planificación de clases y ofrece retroalimentación constructiva. Sin embargo, las relaciones entre el liderazgo docente y el desempeño pedagógico tienden a ser rutinarias, sin aprovechar plenamente el potencial del liderazgo para provocar cambios significativos en las prácticas docentes. La investigación aboga por un liderazgo docente enfocado en la gestión pedagógica, promoviendo la participación activa y el compromiso de los docentes en prácticas de enseñanza efectivas. Se identifican desafíos como la prevalencia del verbalismo y un enfoque tradicional en la educación, que dificultan la adopción de métodos más innovadores. Los objetivos del estudio fue determinar la relación entre el liderazgo docente y el desempeño pedagógico, y proponer una solución a través del diseño de un taller de liderazgo. La metodología cuantitativa utilizó encuestas para la recolección de datos, resaltando la alta influencia del liderazgo docente y el compromiso en la planificación y ejecución de clases.

El análisis de correlación muestra una relación significativa entre el liderazgo docente y el desempeño pedagógico, sugiriendo que fortalecer el liderazgo puede mejorar la calidad educativa.

Borges et al. (2020) manifestaron la relevancia de la Didáctica en la formación del personal docente universitario, respaldando las sugerencias del Dr. Juan Virgilio López Palacio, profesor de la Universidad Central “Marta Abreu” de Las Villas. López Palacio subraya la necesidad de incorporar programas de Didáctica en todas las carreras universitarias que preparan futuros docentes. La investigación, realizada entre enero y marzo de 2019, incluyó una revisión de literatura en artículos originales y de revisión disponibles en formatos digital e impreso, consultados en SciELO, Dialnet y Google Académico. Los criterios de inclusión fueron la mención de la Didáctica y la formación docente universitaria. La revisión destacó las recomendaciones de López Palacio sobre la importancia de la Didáctica para la preparación integral de los profesores universitarios, sugiriendo que su formación debe comenzar desde el inicio de su carrera y continuar en programas de posgrado para asegurar una actualización continua y sistemática.

Fundamentos que se enmarcan en el liderazgo

Zevallos, (1970) en su libro *Esclavos de corbata*, sostiene que el docente líder es capaz de generar un ambiente de aprendizaje motivador y participativo en el que los estudiantes se sientan inspirados y convencidos para lograr sus metas. Asimismo, señala que la honestidad es una cualidad fundamental que debe tener un docente caracterizándose en ser justo, recto y veraz en su actuar. Así mismo señaló

que la ética del docente se fundamenta en tres principios esenciales: responsabilidad, libertad y autenticidad. Por otro lado, sostiene que la coherencia es un rasgo esencial pues es la base de confianza y respeto los estudiantes necesitan confiar en sus docentes y que promuevan los valores con pensamiento crítico y reflexivo.

Zevallos (1970) define a liderazgo docente es aquella persona que inspira y motiva a sus estudiantes a aprender, la honestidad, es un valor que se refiere a la rectitud, sinceridad y honradez, la ética estudia los valores y normas que dirigen la conducta humana, la coherencia es una cualidad que nos ayuda a pensar de manera clara y tomar decisiones acertadas.

Para Fayol (1916), dirigir consiste en tener capacidad para hacer marchar un conjunto general ya formado. Desde este enfoque se determina que para dirigir a un grupo de personas es importante planificar, organizar, controlar y evaluar, teniendo en cuenta una buena comunicación y motivación.

Febres (2007) definió a la responsabilidad como un dominio interior de cada persona con seguridad y confianza para dar lo mejor que uno tiene en cada momento sin tener en cuenta el lugar. En ese enfoque implica ser conocedor de los efectos de nuestros actos, cumplir con las obligaciones y compromisos adquiridos, también es primordial para el buen desarrollo de la sociedad.

Poincaré (2007, p. 61) define qué honestidad consiste en valorar la verdad y se demuestra en las acciones. Así mismo Shamoo & Resnik, (2009) la honestidad de un investigador consiste en informar los

resultados y los posibles estudios de una manera completa y sin llevar a cabo desalientos con los demás y a uno mismo.

García (2012), manifestó que las personas honestas, sinceras y de confianza tienen mucha empatía y control sobre el carácter que les permite mantener la calma en ciertas situaciones difíciles sin perder el control. En ese contexto la honestidad en la ciencia avala la seguridad y la integridad de los resultados originando un diálogo abierto y honesto con la realidad.

Según Robbins y Coulter (2005), la toma de decisiones, contiene fases donde se identifica un problema y para ello se tiene en cuenta alternativas que son analizadas exhaustivamente para poder elegir la mejor y solucionar el problema. En ese contexto es un proceso muy complejo y crucial en la gestión de una organización, requiere habilidades de análisis y juicio y disposición para asumir riesgos y consideración tanto en los aspectos racionales como emocionales.

La teoría del liderazgo profesional propuesta por James MacGregor Burns en 1978 se centra en el concepto de liderazgo transformacional. En el contexto educativo, este tipo de liderazgo se manifiesta en la capacidad de los docentes para inspirar y motivar a estudiantes y colegas, fomentar un ambiente de aprendizaje positivo y ajustarse a las necesidades en evolución de la comunidad educativa. Los líderes educativos transformacionales buscan constantemente mejorar la calidad educativa a través de la adopción de nuevas estrategias y prácticas que promuevan el desarrollo académico y personal de los estudiantes. Burns argumenta que el liderazgo transformacional puede generar cambios profundos y beneficiosos en las

organizaciones al orientar a las personas hacia objetivos elevados y compartidos.

Según la teoría de Bernard Bass (1985), los líderes transformacionales en el ámbito educativo juegan un papel esencial en varios aspectos importantes: Estos líderes establecen una visión clara y ambiciosa para el futuro de la escuela, motivando a toda la comunidad educativa a colaborar para alcanzar estos objetivos. Así mismo Fomentan un entorno que valora y promueve nuevas ideas y métodos pedagógicos, generando un ambiente de aprendizaje flexible y en constante evolución. Además, se dedican al crecimiento continuo de los docentes, brindando apoyo a través de oportunidades de formación y desarrollo profesional. Ayudan a crear un clima escolar positivo mediante relaciones basadas en apoyo y respeto, y promoviendo la cooperación y la cohesión entre el personal educativo.

Barzola (2023) esta investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre el liderazgo docente y la motivación para el logro académico desde la perspectiva de los estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria en una Universidad Pública de Lima, en 2020. Se utilizó un diseño no experimental, transversal y correlacional, con una muestra representativa de 90 estudiantes (hombres y mujeres). La técnica empleada fue la encuesta y la herramienta, el cuestionario, con una confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.857 para la variable de liderazgo docente y 0.867 para la motivación al logro. Los resultados mostraron que el 17.8% de los estudiantes perciben un liderazgo docente de nivel bajo, el 48.9% de nivel regular y el 33.3% de nivel alto. En cuanto a la motivación al logro, el 16.7% la clasifica como baja, el 56.7% como regular y el 26.7% como alta. Se

encontró que el liderazgo docente tiene una relación directa con la motivación para el logro académico, con un coeficiente de correlación de 0.657, indicando una relación moderada y positiva, con una significancia de 0.00.

En el estudio de Vargas et al. (2024) realizado en 2023 con estudiantes de la Escuela de Derecho de la Universidad Andina del Cusco, Filial Quillabamba, examinó las características de un buen docente. Utilizando un enfoque cualitativo y entrevistas semiestructuradas con 12 estudiantes, se encontró que un buen docente se destaca por su humanidad, creando un ambiente acogedor y afectuoso, confiando en sus alumnos y motivándolos. Los resultados revelaron que los aspectos clave de un buen docente incluyen su compromiso, dedicación, planificación efectiva, trato respetuoso y dominio del contenido.

En cuanto al liderazgo ético, Castillo Pastrán & Mendoza (2020) analizaron cómo el liderazgo ético del docente universitario es fundamental para formar el ethos de futuros profesionales de la docencia en la sociedad venezolana del siglo XXI. Utiliza un enfoque documental y teórico-reflexivo. Los hallazgos indican que las universidades aún promueven una visión individualista, por lo que es crucial fomentar un ethos profesional basado en la justicia social para una formación más completa.

Investigación en el Desempeño Docente

Preámbulo de la investigación en el desempeño docente

El desempeño de los docentes es evidenciado en el ambiente de la investigación, cuando este promueve su liderazgo hacia la investigación formativa con sus estudiantes atendiendo la problemática contextual garantizando un aprendizaje efectivo y significativo; para luego ser publicadas en tesis y artículos científicos en diferentes revistas. Para confirmar esta aserción se han revisado artículos y tesis en revistas indexadas de alto impacto y en repositorios de diferentes universidades.

Estudios previos de la investigación en el desempeño docente

Otro estudio realizado en Colombia por el autor Araque, (2021) en su investigación titulado Competencias del docente de educación universitaria desde su práctica pedagógica y didáctica, utilizó una metodología cualitativa explicativa con una muestra de cinco docentes que trabajaban en la universidad en el cual concluyó que algunos docentes aplicaban capacidades de investigación motivando a los estudiantes a formarse a investigar averiguando y otros maestros se agrupaban a los conocimientos unidireccionales, consiguiendo buenos resultados por medio del proceso de búsqueda unida docente-alumnos.

Así mismo se realizó un estudio en Madrid a la competencia investigadora en una universidad pública por el autor Cedeño (2020)

utilizando una metodología mixta, como instrumento un cuestionario, como técnica una entrevista y una muestra conformada por 160 profesores de la universidad, concluyendo la necesidad de una formación docente continua, enfocada a la competitividad investigativa, generando un conocimiento útil para el progreso competitivo y didáctico de los docentes y, desde ahí, para los profesores de otras facultades y de otras universidades del país, beneficiando la educación de sus educandos y el perfeccionamiento de la sociedad.

Estudio realizado al líder científico investigativo en Lima, por el autor Vargas et al. (2022) es aquel que requiere un rol innovador en el docente universitario, fortaleciéndose a partir de su reflexión sobre la experiencia investigativa, en la innovación y dominio de los instrumentos de las tecnologías de la Información y comunicación para realizar investigación. De esta manera el LCI se posiciona como un soporte esencial en la experiencia docente, y favorece a la innovación y sostenibilidad del entorno universitario, lo cual impacta de manera positiva en una calidad educativa sostenible y transmite a los educadores un sentido crítico basado en la investigación.

Vásquez et al. (2020) El estudio se llevó a cabo con el propósito de identificar las dimensiones del perfil del docente investigador y seleccionar los métodos para reforzarlo. El perfil del docente investigador se ha revelado como un ámbito amplio y complejo, con numerosos aspectos polémicos e incluso adversos, en el que persisten muchas interrogantes sin respuestas claras, precisas y convincentes. En este marco, se ha analizado el perfil del docente investigador, incluyendo sus dimensiones y estrategias para su fortalecimiento. La investigación concluye que el perfil del docente investigador abarca

las siguientes dimensiones: pedagógica, académico-profesional, inteligencia emocional, ética, publicación, permanencia y visibilidad. Además, se puede fortalecer mediante la orientación de expertos en investigación, la legislación estatal, la formación en investigación y la participación en eventos académicos.

La participación de los docentes de primaria y secundaria en la investigación de su práctica docente, un tema debatido durante décadas, está ganando importancia. Reis et al. (2020), investigan sobre el desarrollo profesional docente subraya la necesidad de crear nuevos conocimientos para enfrentar los retos educativos actuales. Aunque hay consenso sobre el valor de la implicación de los docentes en la investigación como estrategia para tomar decisiones basadas en evidencia y mejorar las prácticas, hay menos acuerdo sobre el rol del docente-investigador y los métodos de participación. Este artículo explora el papel del profesorado-investigador en la evolución de la profesionalidad docente y sugiere que la actitud investigadora debe ser un proceso sistemático de reflexión y evaluación crítica, sin adherirse estrictamente a los criterios tradicionales de investigación académica.

Para Vallejo (2020), la comprensión y el descubrimiento, esenciales para alcanzar el conocimiento científico, son fundamentales para cualquier investigador. El rol del docente universitario en la formación y motivación de estudiantes investigadores es crucial, especialmente durante su ingreso a las instituciones de educación superior en el siglo XXI, cuando se debate cómo convertir a estos estudiantes en agentes activos de los cambios globales. Reflexionar sobre la función del docente universitario en la capacitación de in-

investigadores es vital para mejorar el desarrollo académico desde las primeras etapas. Se realizó una revisión bibliográfica en las bases de datos Medline, Scielo, Redalyc y Google Académico, analizando 70 fuentes y seleccionando 29 artículos relevantes. Los docentes son el primer punto de contacto en el proceso de enseñanza-aprendizaje en las universidades. La investigación debería ser un componente esencial en los planes de estudio de todas las carreras universitarias para formar profesionales competentes, ya que la investigación y el conocimiento científico son fundamentales para el progreso de las naciones.

Por otro lado, Cárdenas & Díaz (2024), investigaron sobre los factores relacionados con la eficiencia en la actividad del docente universitario. Se trató de un estudio descriptivo, observacional y transversal que incluyó a estudiantes y docentes de una Institución de Educación Universitaria Privada en Trujillo, con una muestra de 112 estudiantes y 42 docentes. Se utilizaron dos cuestionarios, uno para cada variable, los cuales fueron validados por tres expertos y se les aplicó la prueba de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach. Los resultados mostraron que los factores asociados a la eficiencia del docente universitario, desde las perspectivas de estudiantes y docentes, son: pedagógicos (53,6% y 66,7%), humanos (49,1% y 69%), e ideológicos (48,2% y 61,9%). El nivel de eficiencia de los docentes, según los estudiantes, se clasifica como media (46,4%) y alta (52,4%), mientras que, desde la perspectiva de los docentes, la eficiencia se percibe como alta en todas las dimensiones. La eficiencia académica y en responsabilidad social universitaria fue evaluada como media por los estudiantes (49,1% y 53,6% respectivamente), mientras que en la dimensión de investigación fue alta (45,5%). Por

otro lado, los docentes consideraron que la eficiencia académica, en investigación y en responsabilidad social universitaria es alta, con porcentajes de 69% y 66,7%, respectivamente.

En Martínez & Padrón (2023) se manifestó que las universidades venezolanas han transitado de ser una prioridad institucional a convertirse en una decisión individual, debido a la falta de apoyo gubernamental durante las últimas dos décadas. Esta transformación ha impedido notablemente el avance científico y humanístico del país. Sin embargo, aún existen docentes que persisten en sus esfuerzos investigativos y en la publicación de sus trabajos. Este estudio tiene como objetivo ofrecer una perspectiva teórica sobre la resiliencia investigativa entre los docentes universitarios. Se realizaron entrevistas con investigadores de varias universidades, y los datos se analizaron a través de la hermenéutica, empleando un enfoque fenomenológico-interpretativo. Los resultados indicaron que, a pesar de las adversidades institucionales, la investigación es vista como un compromiso vital que se persigue con determinación y entusiasmo.

El artículo de Navia (2023), buscó proporcionar una interpretación basada en la investigación documental sobre las competencias laborales de los docentes investigadores en Ecuador, subrayando su importancia en las actividades que realizan y su relevancia estratégica. Utilizó un enfoque interpretativo con un diseño documental, analizando artículos científicos relacionados con las competencias en la educación superior en el país. El método empleado fue el análisis del discurso, utilizando técnicas de microanálisis y comparación. Se concluyó que las competencias laborales son esenciales tanto en la docencia como en la investigación en el ámbito de la educación superior.

En cuanto a la relación entre la cultura investigativa y la producción intelectual entre los docentes investigadores de una universidad en la Región Lambayeque, Morales (2023), en su investigación, de tipo básica y con un enfoque cuantitativo, y que utilizó el método hipotético-deductivo y un diseño no experimental. La muestra estuvo compuesta por 120 docentes de la universidad estudiada. Se empleó una encuesta como técnica de recolección de datos y un cuestionario como instrumento. La validez del cuestionario se verificó mediante la evaluación de cuatro expertos, mientras que la confiabilidad se calculó con el alfa de Cronbach, obteniendo valores de 0,807 para la primera variable y 0,843 para la segunda. Los resultados revelaron que el 84,8% de los docentes presentó un nivel regular en la variable cultura investigativa, y el 73,3% mostró un nivel regular en la producción intelectual. La prueba de correlación de Spearman mostró un valor de 0,820 con un p valor menor a 0,05, lo que indica una relación significativa entre la cultura investigativa y la producción intelectual entre los docentes de la universidad en la Región Lambayeque en 2022.

Martelo et al. (2018) llevaron a cabo una investigación que evaluó la producción científica de los docentes universitarios y desarrollaron estrategias para aumentar dicha producción mediante series temporales y el método MULTIPOL. La metodología utilizada fue no experimental, transeccional y descriptiva. Los resultados mostraron que las estrategias más efectivas para mejorar la producción científica en las universidades incluyen: aumentar el impacto de los productos científicos y establecer requisitos de investigación como parte de los criterios para la contratación de docentes.

Según Pérez y Romero (2024), se propuso evaluar el estado actual de la investigación sobre las competencias investigativas de los docentes universitarios y detectar las brechas existentes en este ámbito, mediante una revisión de la literatura científica publicada entre 2008 y 2023. Se llevó a cabo una revisión sistemática que incluyó la planificación, selección, extracción y análisis de artículos relevantes. Los resultados mostraron un creciente interés en los países emergentes por definir las competencias investigativas de los docentes universitarios. Además, se observó una predominancia de métodos cuantitativos en estos estudios, enfocándose más en identificar competencias específicas que en las generales. Por lo tanto, se sugiere que futuras investigaciones adopten una perspectiva más integral de las competencias investigativas y utilicen métodos mixtos.

En Moreno, et al. (2024) se centraron en evaluar las competencias investigativas de los docentes a tiempo completo mediante un cuestionario validado por expertos, con una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,90, aplicado a una muestra de 405 profesores de una universidad en Ecuador. Utilizando un enfoque mixto y un diseño de investigación no experimental, el estudio analizó el potencial docente a través de un análisis de regresión múltiple, lo que permitió explorar la relación entre las distintas variables que conforman la capacidad investigativa total. Los resultados revelaron que solo el 9% de los profesores tiene una “muy buena competencia”, el 48% muestra una “buena competencia” y el 43% presenta un nivel “insuficiente”. Estos resultados sugieren un déficit en el conocimiento sobre paradigmas, métodos y diseños de investigación, posiblemente agravado por la carga administrativa. Se concluye que hay una relación débil entre las competencias científicas y la cultura investigativa de la institución.

Fundamento de la investigación en el desempeño docente

Jaspers (1946) en su teoría sobre el investigador docente es un profesional fundamental para la educación superior contribuyendo al perfeccionamiento del conocimiento y de la cultura y forma a los futuros investigadores, así mismo señaló que el orientador docente es aquel que guía a los estudiantes a enfrentarse a nuevos retos y alcanzar sus objetivos, y en su libro *Filosofía de la existencia* Jaspers (1949) manifestó que el docente innovador es capaz de generar nuevas ideas y soluciones para la educación con un pensamiento crítico cuestionando lo establecido y proponer nuevas formas de hacer las cosas, enfatizó que los nuevos conocimientos son esenciales para el progreso de la ciencia.

Jaspers (1946) define que un investigador es aquella persona que es capaz de pensar en forma autónoma, asume las consecuencias de sus actos, cuestiona los supuestos establecidos y genera nuevas ideas, así mismo afirma que el docente orientador es un acompañante que promueve la autonomía, responsabilidad y el pensamiento crítico de sus estudiantes, por otro lado define al docente innovador es aquel que busca transformar la educación buscando nuevas maneras de educar y aprender con el propósito de perfeccionar la calidad pedagógica, los nuevos conocimientos son aquellos que amplían nuestra comprensión de la realidad ya sea proporcionando nuevas explicaciones, perspectivas o nuevos enfoques.

Según el autor Córdova & Quiroz (1960) mencionaron que el investigador es aquella persona que realiza estudios exhaustivos y son ciertas, pero aun así son incompletas lo que investiga. En ese contex-

to Torrecilla (2021) define que el docente investigador es aquel que guía desde la incertidumbre y la problematización, origina el diálogo y la comparación de ideas, explica lo que sucede en el contenido utiliza la valoración como un intermedio de investigación. Desde este punto de vista el investigador cumple una labor muy trascendental en la generación de nuevos estudios científicos y tecnológicos.

La teoría del Docente Investigador de Lee Shulman (1986) subraya la importancia de que los docentes no solo dominen el contenido, sino que también sepan cómo enseñarlo de manera efectiva. En este enfoque, la investigación docente se considera esencial para desarrollar y perfeccionar este conocimiento, fusionando la práctica educativa con la investigación.

Sánchez (1969) el actuar ético es la teoría o ciencia del proceder moralista de los individuos en la entidad, o sea, es cultura de un signo concreto de conducta condesciende. Es así que el actuar de forma ética contribuimos al bienestar de todos los involucrados a la formación de una sociedad más justa.

Lawson y Samson, (2001) señala que la capacidad innovadora es la habilidad para innovar permanentemente el talento y las opiniones en nuevos beneficios, métodos y procedimientos que favorecen a la sociedad. Nos permite adecuarnos a los cambios, fomentar nuestro desarrollo y nos brinda la oportunidad de contribuir al bienestar de la sociedad.

Fullan (1990) manifestó que desarrollo didáctico en un docente consiste en estar al día con las innovaciones institucionales,

políticos y científicos, estar al tanto de los cambios en los modelos de valoración, tener en cuenta el perfeccionamiento curricular, junto con una forma de meditación y colaboración frecuente. Esto implica que la práctica educativa basada en la evidencia científica promueve el desarrollo competitivo de los docentes fomentando la participación entre ellos motivando y comprometiendo a los educandos en su enseñanza.

Robbins (2004) señaló que el comportamiento es la manera en que un individuo actúa y se articula con los demás, se puntualiza con atributos mensurables que exterioriza una persona. Estos aspectos influyen en el ámbito laboral donde se percibe cómo se relacionan con los demás.

Vygotsky (1998) señaló que la imaginación está presente en nuestra vida y eso hace posible la creatividad, así como en lo artístico, científico y técnico y que cualquier creación, ya sea en forma individual siempre contiene un medio social. En tal sentido, de ninguna manera será posible tener una creación rigurosamente personal; siempre llevará algo de apoyo de otras personas.

Finalmente según Pereda (2000), el perfil del docente actual se exige un cambio de actitud adquiriendo nuevas capacidades de acuerdo a la necesidad, aplicando la investigación como componente de mejora debe realizar los trabajos en equipo aplicando los nuevos conocimientos y tecnologías que le permitan motivar, optimizar, modificar su actividad educativa en virtud de investigar nuevos incentivos que lo trasladen a perfeccionarse.

Capítulo 2

La importancia de la investigación y su justificación, considerando los objetivos e hipótesis

Importancia de la investigación

Se ejecutó un estudio en la ciudad de Huaraz en una universidad privada donde se observó que el docente para que tenga un buen desempeño debe tener el compromiso en impartir sus sesiones de clases con un plan de enseñanza coherente, tener una excelente formación académica y ética con un aprendizaje continuo y constante lo que les conlleva a un cambio progresivo que le permita enseñar a sus estudiantes de la mejor forma y así ser un buen guía para ellos. En ese entorno se planteó el siguiente enunciado: ¿Cuál es la relación que existe entre la percepción del liderazgo e investigación en el desempeño docente según los estudiantes de una universidad privada, Huaraz 2023?

Justificación epistemológica

Justificación epistemológica referente al liderazgo docente y con la finalidad de lograr una enseñanza exhaustiva en los educandos, el docente tiene que recurrir a todas las riquezas utilizables y ampliar de la mejor forma su clase, en tal sentido consideramos a Horacio Zevallos Gámez quien tuvo un pensamiento crítico y compromiso por la justicia social y el progreso, apoyándose en la corriente conductista señaló que el líder debe actuar con integridad y honestidad; siendo así que un docente para que cumpla el rol de un líder tiene que ser íntegro, formar parte de la institución, vivir en ella, participar en sus problemas, conocer, saber y organizar los trámites para el desarrollo de su entorno.

Otra teoría relacionada según John Kotter en su teoría manifestó una gestión de cambio y que el ámbito educativo precisa de líderes que faciliten la disposición social, y, por ende, se forme un guiador que admita que los sueños del conocimiento se transformen en realidad. Así mismo en la teoría de Michael Fullan es un experto liderazgo educativo con un pensamiento de cambio educativo ha enfatizando la importancia del papel de liderazgo de los docentes en los salones de clase motivando que entre colegas trabajen colaborativamente para perfeccionar la calidad de la enseñanza.

En la Teoría de Karl Jaspers señaló la importancia del conocimiento, comunicación, experiencia directa en las diferentes disciplinas; señaló que la tarea del docente es enseñar a Investigar a sus educandos promoviendo un pensamiento creativo y crítico y que el rol del profesor debe ser orientador, innovador aproximando a los educandos a que adquieran nuevos aprendizajes, apoyados en el modelo constructivista donde el estudiante elabora su propio conocimiento, a través de sus experiencias y de sus interpretaciones. Asimismo, Lawrence Stenhouse conocido por su pensamiento crítico mencionó que el docente está capacitado para analizar sus acciones. Es así que en la actividad docente es donde se puede cambiar, innovar y difundir, tal es así que los docentes son los más oportunos para pensar, indagar y dialogar acerca de nuevos conocimientos.

Otra teoría relacionada por Eyssautier de la Mora, tuvo un pensamiento crítico y participativo señalando que el docente investigador no es solo el que se dedica a compartir conocimientos con sus estudiantes, sino que también se involucra activamente en la investigación como parte integral de su práctica docente. Según José Antonio Encinas Franco tuvo un pensamiento educativo, humanista y psicológico que consiste en ser Integro y con valores en su teoría

sobre el desempeño docente, señaló la importancia de la formación académica del docente y habilidades pedagógicas apoyado al modelo constructivista para formar una relación emocional con sus educandos y que debería estar al servicio de la humanidad promoviendo valores éticos, así como el respeto y la justicia.

Además, enfatizó que el docente debe ser capacitado permanentemente para estar apto para enseñar. Sus enseñanzas deben ser dinámicas, participativas y colaborativas para así lograr el desempeño docente. El mayor compromiso que un habitante puede desempeñar en una democracia es el docente. Por ello, la sociedad debe dejar el egoísmo, que paraliza sus valores. Cuando el maestro deje la tradición y se transforme en un líder, la enseñanza sobrepasará en importancia a cualquier otra actividad humana. Otra teoría relacionada por el autor Héctor Valdés señaló cuatro características para evaluar el desempeño docente considerando primero el perfil donde demuestra sus fortalezas y debilidades, segundos resultados que se refleja al terminar su actividad, tercero el comportamiento mediante sus acciones y cuarto la reflexión donde el docente piensa de sí mismo.

Otra teoría relacionada por Sigfredo Chiroque Chunga con pensamiento reflexivo e investigador señaló que el desempeño docente es la experiencia de una persona que realiza compromisos fundamentales en su trabajo, se puede asegurar que el desempeño es el compromiso y el comportamiento que se pueden ver en los docentes y que son relevantes para poder alcanzar los propósitos de la institución.

Justificación metodológica

La justificación metodológica y didáctica del presente estudio en cuanto al método utilizado fue correlacional descriptiva transversal y para obtener resultados de las variables se aplicó una encuesta como técnica mientras que el instrumento fue un cuestionario aprobado por cuatro profesionales idóneos en la materia y en lo didáctico según, el autor Ramiro Marqués mencionó que el liderazgo pedagógico depende de la habilidad del personal directivo para que pueda involucrar al personal docente en el perfeccionamiento de una posición colaboradora de la universidad que contenga valores, objetivos y procedimientos normales, así mismo según la UNESCO (1998), la enseñanza superior debe seguir los fines de imparcialidad, la eficacia y la excelencia. Por ello determina las funciones y misiones de la enseñanza superior, en el Artículo 1. reglamenta tres misiones específicas: formar, educar y realizar investigaciones.

Según Jacques Delors la educación universitaria precisa formar profesionales libres, comprometidos, preparados, innovadores y organizadores; idóneos de obtener responsabilidades frente a la solución de dificultades en un contexto. También el trabajo nos permitió conocer la relación entre la percepción del liderazgo e investigación, en el desempeño docente y así se tomó medidas correctivas de la problemática encontrada con la intención de perfeccionar la calidad educativa. Mientras la justificación práctica de este estudio nos permitió conocer si el desempeño educativo, se relaciona con la percepción del liderazgo e investigación en todas sus facetas: actuar como líder, ser innovador y poseer cualidades personales donde el docente despierta y motiva el interés a los estudiantes y así cumplir su meta.

Objetivos de la investigación

Luego del problema se propone como objetivo General: Examinar la magnitud con la que explica la percepción del liderazgo e investigación en el desempeño docente en una muestra de estudiantes de una universidad Privada de Huaraz. Objetivo Específico N°1 describir el nivel predominante de cada variable de estudio según sexo. Objetivo específico N°2: examinar el impacto de las dimensiones del liderazgo en el desempeño docente, en una muestra de estudiantes universitarios de Huaraz, objetivo específico N°3: examinar el impacto de las dimensiones de investigación en el desempeño docente, en una muestra de estudiantes universitarios de Huaraz, Elaborar propuestas prácticas viables como oportunidades de mejora según demande los resultados del presente estudio.

Hipótesis de la investigación

H0 No existe relación entre la percepción del liderazgo e investigación en el desempeño docente.

H1 Si existe relación directa y significativa entre la percepción del liderazgo e investigación en el desempeño docente en una muestra de estudiantes universitarios.

En cuanto a la percepción del desempeño docente en su característica de líder e investigador son pocos los docentes y muy difícil de encontrar en el medio educativo, y un docente líder e investigador se identifica por su capacidad para promover la enseñanza de los educandos , liderando proyectos transformadores en el aula y contri-

buyendo al avance en la investigación educativa, para mejorar todo aquello es preciso promover una cultura de investigación y liderazgo en las entidades educativas realizando capacitaciones y oportunidades de progreso profesional y reconocer el trabajo del docente líder e investigador a través de incentivos.

Capítulo 3

Resultado del Impacto de la investigación y liderazgo en el desempeño docente y los aportes finales

Según el estudio realizado se obtuvo los siguientes resultados respecto al objetivo general: examinar la magnitud con la que explica la percepción del liderazgo e investigación en el desempeño docente en una muestra de estudiantes de una universidad privada de Huaraz.

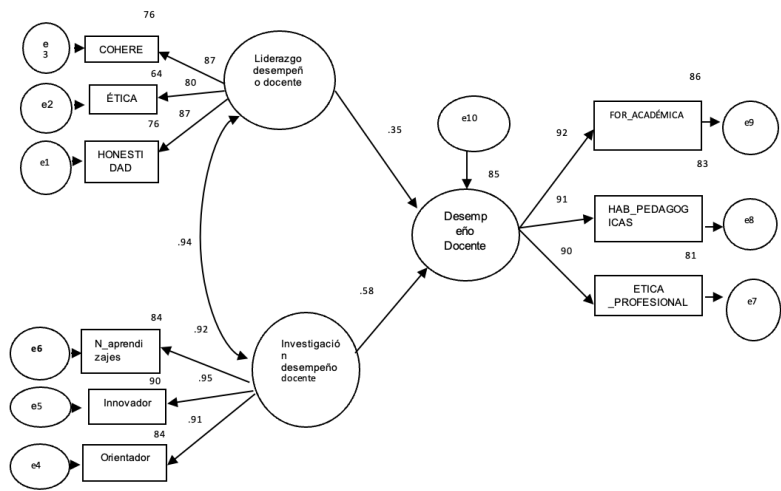
Se observa en la Tabla 1 los resultados de un modelo integrador de regresión estructural que examina la influencia del liderazgo del desempeño docente y la investigación en el desempeño docente. En ese sentido, en el caso del liderazgo, el coeficiente $\beta = .354$ indica una relación positiva con el desempeño docente, respaldado por la significancia estadística ($p = .025$). Por otro lado, la variable investigación en el desempeño docente muestra una relación aún más fuerte, con un $\beta = .581$, una significancia estadística altamente justificada ($p < .001$), y un impacto considerable en la varianza explicada del 85% entre ambas variables predictoras. En consecuencia, el modelo sugiere que tanto el liderazgo como la investigación son predictores positivos del desempeño docente, siendo la investigación un factor más influyente según los coeficientes y la significancia estadística. En suma, estos hallazgos subrayan la importancia de abordar tanto el liderazgo como la investigación para mejorar el desempeño docente, proporcionando información relevante para plantear estrategias de mejoras educativas y prácticas en el ámbito universitario. (ver la figura 1).

Tabla 1. Explicación del liderazgo e investigación en el desempeño docente

Variable exógena		Variable endógena	B	B	Error estándar	Razón crítica (Z)	p	Varianza explicada
Liderazgo del desempeño docente	→	Desempeño docente	0.354	0.419	0.187	2.239	.025	
investigación en el desempeño docente	→	Desempeño docente	0.581	0.58	0.156	3.719	***	.85

Nota. β = coeficiente beta, B = beta no estandarizada.

Figura 1. Modelo integrador: regresión estructural en donde el liderazgo e investigación explican al desempeño docente.



Fuente: Vega Garcia De Chauca, 2024

Repercusión del Impacto de la investigación, liderazgo y desempeño docente según el género del estudiante

El análisis descriptivo de las variables de estudio según género revela atributos distintivos en las distribuciones entre hombres y mujeres. En cuanto al liderazgo, se observa que un 39.3% de las mujeres exhibe niveles altos, superando al 25.2% de los hombres en esta categoría. Similarmente, en el ámbito de la investigación, el 41.9% de las mujeres muestra niveles altos, en contraste con el 23.4% de los hombres. Estas tendencias se refuerzan en el desempeño, donde un 38.5% de las mujeres muestran un desempeño alto de sus docentes, en comparación con el 27.0% de los hombres. Aunque los hombres tienen una presencia ligeramente más significativa en los niveles bajos de liderazgo, investigación y desempeño, las mujeres superan en proporción en las categorías intermedias y altas en todas las variables estudiadas. Estos resultados sugieren que, en este contexto particular, las mujeres tienden a mostrar niveles más elevados de sus docentes en liderazgo, participación en investigación y desempeño académico en comparación con sus homólogos masculinos (para mayor detalle ver tabla 2).

Tabla 2. Análisis descriptivo de las variables de estudio según sexo.

		Hombre (n = 111)		Mujer (n = 117)	
Nivel		f	%	f	%
Liderazgo	Bajo	41	36.9	40	34.2
	Promedio	42	37.8	31	26.5
	Alto	28	25.2	46	39.3

		Hombre (n = 111)		Mujer (n = 117)	
	Nivel	f	%	f	%
Investiga- ción	Bajo	38	34.2	41	35.0
	Promedio	47	42.3	27	23.1
	Alto	26	23.4	49	41.9
Desempe- ño	Bajo	40	36.0	36	30.8
	Promedio	41	36.9	36	30.8
	Alto	30	27.0	45	38.5

Fuente: Vega Garcia De Chauca, 2024

Repercusión del Impacto del liderazgo y sus dimensiones en el desempeño docente

En cuanto al análisis del impacto de diversas dimensiones de liderazgo en el desempeño docente, se emplearon tres variables independientes: Coherencia, Ética y Honestidad. Los coeficientes de regresión estandarizados (β) revelan la magnitud y dirección de la relación entre cada dimensión de liderazgo y el Desempeño docente (ver tabla 3). En tanto la dimensión coherencia presenta un coeficiente alto ($\beta = .335$), seguida por la honestidad aún más alto ($\beta = .378$) y la ética ($\beta = .226$). Estos valores sugieren que la honestidad tiene la mayor contribución relativa al desempeño docente, seguida de cerca por la coherencia, mientras que la ética tiene la menor proporción de explicación al desempeño docente. Los p -valores con puntuaciones muy bajas ($p < .001$) en todas las dimensiones indican que estos resultados son estadísticamente significativos. Además, la varianza explicada por las tres dimensiones alcanza el 72%, sugiere que el

modelo es consistente y capaz de explicar una porción significativa de la variabilidad en el desempeño docente (para mayor detalle véase también la figura 2). En conjunto, estas evidencias respaldan la idea de que las dimensiones de liderazgo evaluadas, particularmente la honestidad y la coherencia, tienen un impacto sustancial y positivo en el desempeño de los docentes en estudiantes universitarios de la ciudad de Huaraz.

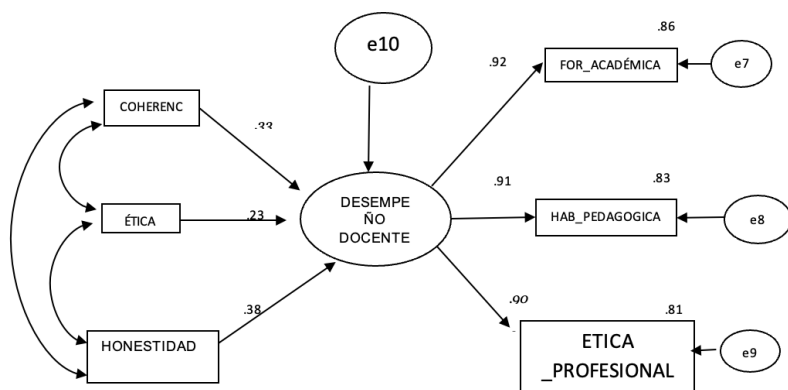
Tabla 3. Impacto de las dimensiones del liderazgo en el desempeño docente.

VI		VD	β	B	Error estándar	Razón crítica	p	Varianza explicada
Coherencia	→	Desempeño docente	0.335	0.293	0.056	5.206	***	.72
Ética	→	Desempeño docente	0.226	0.183	0.048	3.814	***	
Honestidad	→	Desempeño docente	0.378	0.39	0.067	5.838	***	

Nota: β = coeficiente beta, B = beta no estandarizada, VI = variable independiente, VD = variable dependiente.

Fuente: Vega Garcia De Chauca, 2024

Figura 2. Impacto de las dimensiones del liderazgo en el desempeño docente.



Fuente: Vega García De Chauca, 2024

Nota. $X^2/df = .933$, CFI = .992, TLI = .972, SRMR = .007, RMSEA = .000

Repercusión del Impacto de la investigación y sus dimensiones en el desempeño docente

Con respecto a la evaluación de la incidencia de las dimensiones de investigación en el desempeño docente, el análisis de regresión estructural que evalúa los parámetros permite declarar que los coeficientes de regresión estandarizados (β) revelan la magnitud y dirección de la relación entre cada dimensión de investigación y el desempeño docente (ver tabla 4). En ese sentido, la dimensión de nuevos aprendizajes presenta el coeficiente más alto ($\beta = .399$), indicando una contribución significativa y positiva al desempeño docente. Le sigue la dimensión *innovadora* ($\beta = .308$) y *orientador* ($\beta =$

.231). Los coeficientes no estandarizados (B) refuerzan estos hallazgos, siendo más pronunciados para nuevos aprendizajes (B = .342). Los bajos errores estándar y las razones críticas (Z) elevadas indican una significancia estadística robusta en todas las dimensiones, especialmente para nuevos aprendizajes. Además, los *p*-valores muy bajos (*p* < .001) respaldan la relevancia estadística de los resultados (para mayor detalle puede visualizar la figura 3). En conjunto, este modelo explica alrededor del 80% de la varianza en el desempeño docente, sugiriendo que las dimensiones de investigación analizadas tienen un impacto sustancial y positivo en el rendimiento de los docentes en el contexto universitario.

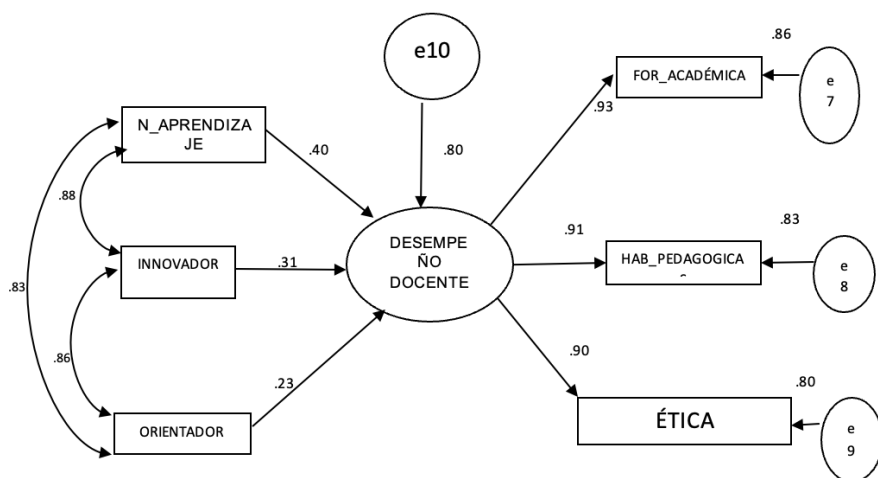
Tabla 4. Impacto de las dimensiones de investigación en el desempeño docente.

VI		VD	B	B	Error estándar	Razón crítica	p	Varianza explicada
Nuevos aprendizajes	→	Desempeño docente	0.399	0.342	0.065	5.272	***	.80
Innovador	→	Desempeño docente	0.308	0.256	0.069	3.706	***	
Orientador	→	Desempeño docente	0.231	0.211	0.065	3.225	0.001	

Fuente: Vega Garcia De Chauca, 2024

Nota. β = coeficiente beta, B = beta no estandarizada.

Figura 3. Impacto de las dimensiones de investigación en el desempeño docente.



Fuente: Vega Garcia De Chauca, 2024

Nota. $X^2/df = .352$, CFI = .997, TLI = .989, SRMR = .004, RMSEA = .000

Aportes finales de la investigación

Se concluye que se examinó la magnitud con la que explica la percepción del liderazgo e investigación en el desempeño docente en una muestra de estudiantes universitarios. Los resultados demostraron que el liderazgo se relacionó con el desempeño docente con un coeficiente de 0,354, lo que indica una relación positiva y la investigación se relacionó aún más fuertemente con el desempeño docente, con un coeficiente de 0,581. En tal sentido con el liderazgo

se puede crear un entorno de trabajo positivo y colaborativo promoviendo la enseñanza y el progreso competitivo de los pedagogos y la investigación ayuda a los docentes a mantenerse actualizados con los últimos avances en su campo y a desarrollar nuevas metodologías de enseñanza.

Se concluye que se describió el nivel predominante de cada variable según género de los docentes. Los resultados mostraron que el liderazgo, fue el 39,3 % de las mujeres ubicaron a sus docentes en un nivel alto, en comparación con el 25,2 % de los hombres. En el ámbito de la investigación, el 41,9 % de las mujeres situaron en el nivel alto a su pedagogo, en contraste con el 23,4 % de los hombres. Finalmente, en el desempeño, el 38,5 % de las mujeres colocaron a sus profesores en un nivel alto, en comparación con el 27,0 % de los hombres. Estos resultados indicaron que las estudiantes mujeres tienden a manifestar un nivel superior de sus docentes en las tres variables en comparación a los estudiantes varones.

Se concluye que se examinó el impacto de las dimensiones del liderazgo en el desempeño docentes, en una muestra de estudiantes universitarios. Los resultados revelaron que la honestidad tuvo un ($\beta = .378$) con mayor influencia en el desempeño docente seguido por la coherencia con un ($\beta = .335$) y la ética ($\beta = .226$). Los p-valores muy bajos ($p < .001$) en todas las dimensiones indican que los resultados son estadísticamente significativos. Es así que la dimensión honestidad es la que más contribuye al desempeño docente, seguida de cerca por la coherencia. La ética, por su parte, tiene la menor influencia.

se concluye: Que se examinó el impacto de las dimensiones de investigación en el desempeño docente. Los resultados manifestaron

que la dimensión nuevos aprendizajes tuvo un ($\beta = .399$) y tiene una mayor contribución en el desempeño docente, seguida de la dimensión innovadora ($\beta = .308$) y la dimensión orientadora ($\beta = .231$). Los coeficientes no estandarizados (B) refuerzan estos hallazgos, siendo más pronunciados para la dimensión de nuevos aprendizajes ($B = .342$). Siendo que las dimensiones de investigación analizadas tienen un impacto sustancial y positivo en el rendimiento de los docentes en el contexto universitario.

Referencias

- Agualsaca-Grefa, M. A., Ayala-Chevez, M. E., Sánchez-Morante, M. E., & Castillo-Montúfar, C. R. (2024). Estrategias de liderazgo pedagógico y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes del primero de bachillerato de la U, E José María Velasco Ibarra del cantón Buena Fe, provincia de Los Ríos. *MQRInvestigar*, 8(3), 173–194. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.3.2024.173-194>
- Araque, C., & Araque, B. (2021) competences of the teacher of university education to develop research from their pedagogical and didactic practice, *Revista de Investigación Administración e Ingenierías*, 9 (3), pp. 43-48. <https://doi.org/10.15649/2346030X.2582>
- Banco Mundial (2019) *La educación en Finlandia es la mejor*. <https://acortar.link/xSxo8C>
- Banco Interamericano de Desarrollo (2020) Problemas de Evaluación docente en América Latina y el Caribe. <https://acortar.link/Mw-nIPs>
- Barbachán Ruales, E. A., Pareja Pérez, L. B., Rojas Salazar, A. O., & Castro Llaja, L. (2020). Desempeño docente y habilidades investigativas en estudiantes de universidades públicas peruanas. *Conrado*, 16(74), 93-98.
- Barzola Pino, M. (2023). *El liderazgo docente y motivación al logro desde la perspectiva del estudiante de maestría en docencia Universitaria en una Universidad Pública de Lima, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/8459>
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Borges Jorge, Z. M., Peralta Castellón, L., Sánchez Rivas, E. M., & Pérez Rodríguez, R. E. (2020). La Didáctica en la preparación del personal docente: sugerencias del Dr. Juan Virgilio López Palacio. *Edumecentro*, 12(1), 202-221.

- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Cárdenas Rodríguez, K. J., & Díaz Díaz, A. F. (2024). Factores asociados a la eficiencia de la actividad del docente universitario. *Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA*, 20(2), 67-76. <https://doi.org/10.17268/rev.cyt.2024.02.04>
- Castillo Gutiérrez, A., Pastrán Calles, F. R., & Mendoza Mejía, J. L. (2020). El liderazgo ético del docente universitario en la formación del ethos del futuro profesional en el contexto de la sociedad del Siglo XXI. *Revista Andina de educación*, 4(1), 55-64. <https://doi.org/10.32719/26312816.2020.4.1.7>
- Castro, L.J.T., Huamán, D.R.T., Cordero, R.C., Canaval, D.G.F. (2023) *Lead professor skills and classroom climate during online learning*. [Conference] Leadership in Education and Innovation in Engineering in the Framework of Global Transformations: Integration and Alliances for Integral Development. Buenos Aires, July 19-21, 2023. <https://dx.doi.org/10.18687/LAC-CEI2023.1.1.771>
- Cedeño Briones, B. L. (2020) *La competencia investigativa en una universidad pública ecuatoriana*. [Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Madrid]. <http://hdl.handle.net/10486/694066>
- Chiroque Chunga, S. (2006) *Evaluación de Desempeños Docentes*. Instituto de Pedagogía Popular, N° de Informe 45 Canadá: Internacional Agencia del Desarrollo.
- de Moreno, M. S. S., Herrera, S. J. C., & Andrade, D. J. (2024). Competencias en investigación del profesorado universitario: Desafíos en la construcción de la cultura investigativa. *Revista de Ciencias Sociales*, 30(1), 381-397.
- Encinas, J. (1934) *La escuela nueva*. Imprenta Minerva Sagastegui
- García-Conislla, M. V. (2020). Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(2), 103-111. <https://doi.org/10.33554/riv.14.2.698>

- Gonzales, R. (2022) Desempeño docente y logro de aprendizajes en estudiantes universitarios. (2021). *Revista Innova Educación*, 4(2), 25-44. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.02.002>
- Gómez, L. F., & Valdés, M. G. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479-515. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>
- Gutiérrez, A. F., & Alvarado, S. R. (2024). Estudio comparativo sobre el uso de herramientas innovadoras para la planificación y evaluación auténtica en docentes universitarios de Panamá y Colombia. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(4), 256-271. <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/2247>
- Huamani Huamani, M. (2024). Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Santa Anita. Lima, 2023 [Tesis maestría, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/139446>
- León, F. (2021). *El liderazgo y el desempeño docente en el colegio de ciencias CEPAE, Trujillo 2021* [Tesis maestría, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74670>
- Ley 30220: *Ley Universitaria*. Lima: Congreso de la República; 2014. Recuperado: <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/Textos/30220.pdf>
- Ley N°24029, *Ley del Profesorado-Ministerio de Educación*. <https://acortar.link/Nv1BW8>
- Martelo, R. J., Jaramillo, J. M., & Ospino, M. (2018). Producción científica de docentes universitarios y estrategias para aumentarla mediante series de tiempo y MULTIPOL. *Revista Espacios*, 39(16).

- Martínez, M. S. H., & Padrón, O. J. M. (2023). Resiliencia investigativa en docentes de educación universitaria. *Journal of Science and Research: Revista Ciencia e Investigación*, 8(3), 102-121.
- Melgar Domínguez, A. E., & Alvarenga, L. E. (2024). El liderazgo transformacional como modelo para impulsar el desarrollo profesional en el sector educativo universitario. *Innovare Revista De Ciencia Y tecnología*, 13(1), 15–20. <https://doi.org/10.69845/innovare.v13i1.334>
- Ministerio de Educación (2020). *Evaluación Excepcional del Desempeño Docente 2019*. <https://acortar.link/nvzaXH>
- Morales Chavarry, I. M. (2023). *Cultura investigativa y producción intelectual de los docentes investigadores de una universidad de la región Lambayeque* [Tesis maestría, Universidad César Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/114075>
- Navia Pisco, A. (2023). Competencias laborales en la actividad docente investigador: una mirada desde la investigación documental. *Ciencias y Saberes*, 1(1), 16–28.
- Pachón-Palacios, M. L., & Pautt-Torres, G. M. (2024). Liderazgo en el aula y la eficacia docente como variable moderadora en el rendimiento académico. *Revista Colombiana De Educación*, (92), 370–396. <https://doi.org/10.17227/rce.num92-17229>
- Parra Real, S. P. (2024). *El liderazgo docente y su relación con el desempeño pedagógico del profesorado* [Tesis maestría, Universidad Tecnológica Indoamérica]. <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/6613>
- Pérez-Penup, L., & Romero, I. (2024). Las Competencias Investigativas De Profesores Universitarios: Una Revisión Literaria. *Journal of Multidisciplinary Studies in Human Rights and Science*, 6(2). <https://doi.org/10.5281/zenodo.11083664>

- Reis Jorge, J., Maia Ferreira, M. P., & Olcina-Sempere, G. (2020). La figura del profesorado-investigador en la reconstrucción de la profesionalidad docente en un mundo en transformación. *Revista Educación*, 44(1). <https://doi.org/10.15517/revedu.v44i1.39044>
- Resolución N°121-555-2019CUR-R-*Universidad Nacional del Santa*. <https://acortar.link/0YranN>
- Rodríguez Pico, Y. M. (2024). El Liderazgo Pedagógico, Más Allá de un Proceso Educativo. *Ciencia Latina*, 8(4), 552-566. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.12298
- Rodríguez, K. J. C., & Díaz, A. F. D. (2024). Factores asociados a la eficiencia de la actividad del docente universitario. *Revista ciencia y tecnología*, 20(2), 67-76.
- Rojas Carrasco, O. A., Vivas Escalante, A. D., Mota Suárez, K. T., y Quiñonez Fuentes, J. Z. (2020) Transformational leadership from the perspective of humanist pedagogy. *Sophia*, (28), 237-262 <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
- Romero Zuñiga, C. I. (2023). *Compromiso y persistencia de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023*. [Tesis pregrado, Universidad Andina del Cusco] <https://hdl.handle.net/20.500.12557/5786>
- Ruiz Chávez, A. (2023). El Docente Universitario, la virtualización y el liderazgo en el contexto de la enseñanza-aprendizaje. *Revista Critica Con Ciencia*, 2(3), 239-249. <https://doi.org/10.62871/revistacriticaconciencia.v2i3.33>
- Siu, J. L. R. (2020). Las habilidades blandas como base del buen desempeño del docente universitario. *Innova research journal*, 5(2), 186-199.
- Shulman, L. S. (1986). *Those who understand: Knowledge growth in teaching*. *Educational Researcher*, 15(2), 4-14. <https://doi.org/10.3102/0013189X015002004>

- Santamaria Estrada, M. (2023). *Relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco, 2021* [Tesis maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán] <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/8696>
- Valdés, H. (2001) *La evaluación del desempeño del docente universitario. Experiencias institucionales y nacionales*. Universidad ECO-TEC <https://doi.org/10.21855/librosecotec.56>
- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. CNE. Consejo Nacional de Educación
- Vallejo López, A. B. (2020). El papel del docente universitario en la formación de estudiantes investigadores desde la etapa inicial. *Educación Médica Superior*, 34(2).
- Vargas -Pinedo M., Mollo-Flores, M. Alemán-Saravia, A. y Deroncele-Acosta, A. (2022) Research scientific leadership of the teacher for the transformation of the university context. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(99)1151-1168 <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.99.19>
- Vargas Tipula, W. G., Núñez Huamantica, Y., Serna Silva, V., García Rodríguez, E. B., & Villena Huayllapuma, C. (2024). Buen docente desde las percepciones de estudiantes de la Escuela Profesional de derecho en una Universidad Peruana. *LATAM Revista*, 5(2), 2005 – 2016. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i2.2003>
- Vásquez Villanueva, S., Vásquez Campos, S. A., Vásquez Villanueva, C. A., Alania Pacovilca, R., Díaz Pinedo, M., & Gonzáles de Castillo, M. del Águila. (2020). El perfil del docente investigador: hacia sus dimensiones y su fortalecimiento. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 69–88. <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.492>

- Velázquez Hernández, J., Hernández Romero, G. (2020) Influence of the teaching Leadership in the motivation of university students. *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, (13), 1–16. <https://doi.org/10.46661/ijeri.4582>
- Villanueva Vásquez, S. Vásquez Campos, S. A., Vásquez Villanueva, L., Carranza Quevedo, M. F., Vásquez-Villanueva, C. A., & Terry-Ponte, O. F. (2021). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(17), 178-194. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.166>.
- Tirado-Calderón, M., Merino-Salazar, T., Tirado-Calderón, C., Tirado-Calderón, Y., & Tirado-Calderón, A. (2021) Pedagogical and Managerial Leadership In Teaching Performance: A Systematic Review. *Asean Journal Of Psychiatry*, 22(10).
- Vega Garcia De Chauca, J. E. (2024). *Percepción del liderazgo e investigación en el desempeño docente según los estudiantes de una universidad privada Huaraz* [Tesis maestría, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/144042>
- Zevallos, H. (1970) *Los Esclavos de Corbata: realidad, protesta y pedido del magisterio peruano*. Círculo de Estudios M.L.



Religación **Press**

Ideas desde el Sur Global



Religación
Press

