

Artículo de revisión

<https://doi.org/10.47460/minerva.v7i19.279>

## Desempeño docente y liderazgo en los procesos de enseñanza y aprendizaje: una revisión sistemática

Flor Maribel Lasso Cambo\*  
<https://orcid.org/0000-0001-9935-3073>  
flor.lasso@docentes.educacion.edu.ec  
Unidad Educativa San Juan  
Ventanas, Ecuador

Gabriela Fernanda Jiménez Yuguay  
<https://orcid.org/0009-0002-1309-9639>  
fernanda.jimenez@docentes.educacion.edu.ec  
Escuela de Educación Básica Adolfo Jurado  
González  
Ventanas, Ecuador

Marcos Yodrany Jiménez Villares  
<https://orcid.org/0009-0009-4059-8987>  
marcos.jimenez@docentes.educacion.edu.ec  
Unidad Educativa "Seis de Octubre"  
Ventanas, Ecuador

Angélica María Cedeño Ramírez  
<https://orcid.org/0009-0002-3141-6191>  
angelica.cedenor@docentes.educacion.edu.ec  
Escuela de Educación Básica Adolfo Jurado  
González  
Ventanas, Ecuador

\*Autor de correspondencia: [flor.lasso@docentes.educacion.edu.ec](mailto:flor.lasso@docentes.educacion.edu.ec)

Recibido: (19/11/2025), Aceptado: (12/01/2026)

**Resumen.** El presente estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre la evaluación del desempeño docente, el liderazgo pedagógico y la calidad educativa a partir de una revisión sistemática de la literatura reciente. Se procedió con la identificación, selección y análisis de investigaciones publicadas en bases de datos académicas, considerando estudios empíricos y revisiones científicas relacionadas con las variables de interés. Los resultados evidencian que la evaluación del desempeño, cuando se orienta hacia la retroalimentación formativa y el desarrollo profesional continuo, contribuye significativamente a la mejora de las prácticas pedagógicas y al fortalecimiento del aprendizaje estudiantil. Asimismo, se identificó que el liderazgo educativo influye en la motivación y el rendimiento docente, consolidando entornos institucionales favorables para la innovación y la mejora continua. La calidad educativa no depende únicamente de recursos estructurales, sino del compromiso profesional, las competencias pedagógicas y el acompañamiento directivo. Se concluye que la articulación entre evaluación formativa, liderazgo transformacional y formación docente constituye un eje estratégico para optimizar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

**Palabras clave:** desempeño docente, liderazgo pedagógico, calidad educativa, evaluación formativa.

### Teaching Performance and Leadership in Teaching and Learning Processes: A Systematic Review

**Abstract.** The present study aimed to analyze the relationship between teacher performance evaluation, pedagogical leadership, and educational quality through a systematic review of recent literature. The identification, selection, and analysis of studies published in academic databases were conducted, considering empirical research and scientific reviews related to the variables of interest. The findings indicate that performance evaluation, when oriented toward formative feedback and continuous professional development, significantly contributes to the improvement of pedagogical practices and the strengthening of student learning. Likewise, educational leadership was found to influence teacher motivation and performance, fostering institutional environments that promote innovation and continuous improvement. Educational quality does not depend solely on structural resources, but also on professional commitment, pedagogical competencies, and effective instructional support. It is concluded that the articulation between formative evaluation, transformational leadership, and teacher training constitutes a strategic axis for optimizing teaching and learning processes.

**Keywords:** teacher performance, pedagogical leadership, educational quality, formative assessment.

## I. INTRODUCCIÓN

Los acelerados cambios sociales, tecnológicos y culturales del siglo XXI han generado una creciente preocupación por la calidad de los sistemas educativos y, en particular, por el papel estratégico que desempeñan los docentes en los procesos de enseñanza y aprendizaje. En este contexto, el desempeño docente se ha consolidado como un eje central en las políticas de mejora educativa, dado su impacto directo en los resultados de aprendizaje y en la calidad institucional [1], [2].

Diversas investigaciones han señalado que la calidad educativa en América Latina depende en gran medida de la profesionalización docente, el establecimiento de estándares de desempeño y la implementación de sistemas de evaluación orientados a la mejora continua [3], [4]. En esta línea, la evaluación del desempeño no debe entenderse únicamente como un mecanismo de control, sino como una estrategia formativa que permita identificar fortalezas, necesidades de desarrollo profesional y oportunidades de innovación pedagógica [5], [6], [7]. Asimismo, se ha evidenciado que los incentivos profesionales, la rendición de cuentas y las políticas de reconocimiento influyen significativamente en la motivación y eficacia del profesorado, siempre en función del contexto institucional [3].

Desde una perspectiva organizacional, el desempeño docente no puede analizarse de forma aislada, sino vinculado al liderazgo pedagógico ejercido por los directivos escolares. Estudios recientes han demostrado que el liderazgo directivo incide directamente en la motivación, el compromiso y el rendimiento docente [2], [8], [9]. De igual manera, la gestión pedagógica orientada a la planificación, organización y supervisión de los procesos educativos constituye un factor determinante en la mejora del desempeño y, por ende, en la calidad educativa [1], [10].

En este marco, el presente estudio tiene como objetivo analizar, a través de una revisión sistemática, las principales aproximaciones teóricas y empíricas sobre el desempeño docente y su relación con el liderazgo educativo en los procesos de enseñanza y aprendizaje. La revisión integra evidencia proveniente de investigaciones originales y revisiones previas que permiten responder a dos interrogantes centrales: ¿cómo contribuye la evaluación del desempeño docente a la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje?, y ¿de qué manera el liderazgo influye en la calidad del desempeño docente y en los resultados educativos?

## II. MARCO TEÓRICO

El desempeño docente ha sido definido como el conjunto de prácticas pedagógicas, competencias profesionales y acciones formativas que el profesor despliega para promover aprendizajes significativos en los estudiantes [5], [10]. Desde esta perspectiva, no se limita al dominio disciplinar, sino que integra dimensiones didácticas, evaluativas, éticas y organizativas [8].

Escribano [8] sostiene que el desempeño docente constituye uno de los factores más influyentes en la calidad educativa en América Latina, al vincularse con la preparación profesional, la actualización continua y la capacidad de adaptación a contextos diversos. De manera complementaria, Borja-Ramos et al. [3] subrayan que la competitividad docente implica no solo conocimientos técnicos, sino habilidades de innovación y compromiso institucional.

En el ámbito evaluativo, Gálvez y Milla [10] destacan que el Marco de Buen Desempeño Docente orienta la práctica pedagógica hacia la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, promoviendo estándares claros y medibles. En la misma línea, Cerón Urzua et al. [6] aportan evidencia sobre la validez de instrumentos diseñados para evaluar prácticas evaluativas formativas, reforzando la importancia de la retroalimentación como componente esencial del desempeño.

Por su parte, Rodríguez y Zoila [11] enfatizan que la evaluación formativa constituye una práctica eficaz para fortalecer el desempeño docente, ya que permite ajustes pedagógicos continuos y mejora el aprendizaje. Esta visión coincide con la revisión sistemática de Guzmán et al. [12], quienes concluyen que los sistemas de evaluación más efectivos son aquellos que integran estándares, acompañamiento pedagógico y formación permanente.

### A. Liderazgo pedagógico y desempeño docente

El liderazgo educativo ha sido conceptualizado como la capacidad de influir de manera intencional en los procesos pedagógicos y organizacionales para alcanzar metas institucionales [13]. Desde una

perspectiva funcional, implica orientar, motivar y coordinar los esfuerzos del equipo docente hacia la mejora continua.

Alain et al. [2] evidencian una relación significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas particulares. De igual manera, Wahab et al. [14] señalan que el liderazgo instruccional de los directores tiene un impacto directo en la mejora del rendimiento docente, especialmente cuando se centra en el acompañamiento pedagógico y la supervisión académica.

Nasution [15] y Kanya et al. [16] destacan que factores como la motivación laboral, los incentivos y el clima organizacional, promovidos por el liderazgo institucional, influyen positivamente en el desempeño docente. En consonancia, Wulandari et al. [17] demuestran que el liderazgo del director no solo afecta el rendimiento docente, sino también los logros estudiantiles.

Desde el enfoque de gestión pedagógica, Quispe-Pareja [18] argumenta que los directivos deben planificar, organizar y supervisar los procesos académicos para fortalecer el desempeño del profesorado. Asimismo, Yacsahuanca et al. relacionan el liderazgo pedagógico con la calidad educativa en instituciones de educación básica, evidenciando que una dirección estratégica coherente incide en mejores resultados institucionales, [19], [20].

#### *B. Fundamentos pedagógicos del proceso de enseñanza-aprendizaje*

El análisis del desempeño docente y del liderazgo no puede desligarse de los fundamentos teóricos del proceso de enseñanza-aprendizaje. Desde el enfoque sociocultural, Cabrera et al. [4], a partir de la obra de Vigotsky, sostienen que la enseñanza cumple una función mediadora que impulsa el desarrollo cognitivo del estudiante, situando al docente como agente activo en la construcción del conocimiento.

De manera complementaria, el proceso de enseñanza-aprendizaje ha sido conceptualizado como un acto comunicativo y social, donde el docente organiza, socializa y contextualiza los contenidos, mientras los estudiantes construyen activamente su aprendizaje en interacción con su entorno [20]. Esta concepción refuerza la idea de que el desempeño docente no es una acción aislada, sino un proceso dinámico e interactivo.

En consecuencia, la articulación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente adquiere un carácter estratégico: el liderazgo orienta, acompaña y genera condiciones institucionales, mientras que el docente ejecuta y transforma dichas orientaciones en prácticas pedagógicas concretas que impactan el aprendizaje.

### **III. METODOLOGÍA**

El presente estudio se desarrolló bajo el enfoque de revisión sistemática, siguiendo los lineamientos establecidos por la metodología *PRISMA* (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*), ampliamente reconocida por su rigor en la identificación, selección y síntesis de evidencia científica. Este enfoque permitió garantizar transparencia, trazabilidad y reproducibilidad en el proceso de búsqueda y análisis de la información.

En una primera fase se realizó la identificación de estudios mediante una búsqueda exhaustiva en bases de datos académicas de alto impacto, específicamente *Scopus*, *Web of Science* y *Google Académico* (Tabla 1). La estrategia de búsqueda se estructuró a partir de descriptores vinculados directamente con las variables de estudio, empleando operadores booleanos *AND* y *OR*. En idioma español se utilizaron los términos “desempeño docente” o “cumplimiento docente” combinados con “liderazgo”, mientras que en idioma inglés se emplearon “*teacher performance*” o “*teacher compliance*” articulados con “*leadership*”. La búsqueda se llevó a cabo entre el 9 de julio y el 3 de agosto de 2023, considerando como periodo de publicación los años comprendidos entre 2018 y 2023, con el fin de asegurar la actualización y pertinencia de la evidencia analizada.

**Tabla 1.** Estrategia de búsqueda utilizada según la base de datos.

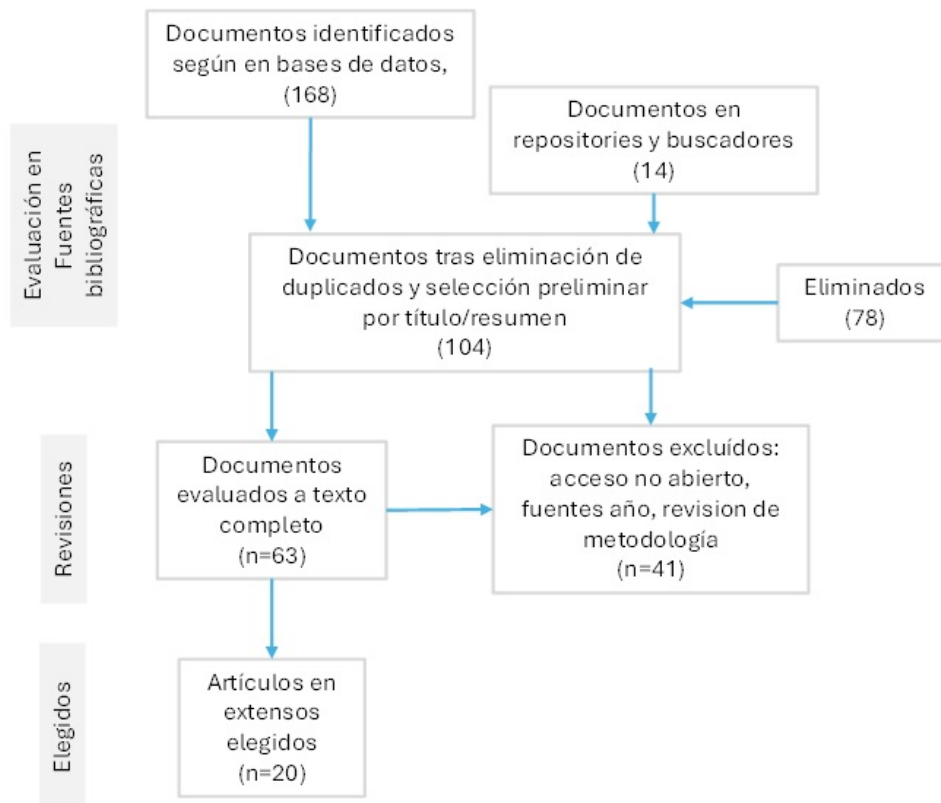
Base de datos	Estrategia de búsqueda	Fecha de búsqueda	Resultados	Seleccionados
Scopus	TITLE-ABS-KEY ("teacher performance") OR TITLE-ABS-KEY ("teacher compliance") AND TITLE-ABS-KEY (leadership)	9/7/2023 - 30/07/2023	131	7
Web of Science	TITLE-ABS-KEY ("teacher performance") OR TITLE-ABS-KEY ("teacher compliance") AND TITLE-ABS-KEY (leadership)	9/7/2023 - 30/07/2023	37	3
Google Académico	TITLE-ABS-KEY ("teacher performance") OR TITLE-ABS-KEY ("teacher compliance") AND TITLE-ABS-KEY (leadership)	31/07/2023 - 03/08/2023	14	10
<b>Total</b>			<b>182</b>	<b>20</b>

Fuente: Elaboración propia.

Posteriormente, se procedió a la depuración de los registros identificados, eliminando documentos duplicados y realizando una evaluación preliminar a partir de la revisión de títulos y resúmenes. En esta etapa se descartaron aquellos estudios que no guardaban relación directa con las variables desempeño docente y liderazgo en contextos educativos de nivel básico y secundaria. Los artículos potencialmente elegibles fueron recuperados en texto completo para una evaluación más rigurosa, en la cual se verificó la coherencia metodológica, la claridad de los resultados y la pertinencia temática.

Se incluyeron estudios primarios y revisiones publicadas en español e inglés, con acceso abierto a texto completo y que abordaran explícitamente en su metodología y resultados la relación entre desempeño docente y liderazgo educativo. Se excluyeron tesis, documentos no arbitrados, publicaciones anteriores a 2018 y estudios cuyo objeto de análisis no se vinculaba de manera directa con las variables centrales de la investigación.

El proceso completo de selección fue representado mediante un diagrama de flujo *PRISMA* (Figura 1), el cual detalla el número de registros identificados en la fase inicial de búsqueda, los estudios excluidos tras la evaluación preliminar, los textos completos analizados, los artículos descartados después de la revisión integral y, finalmente, los estudios que cumplieron con los criterios de elegibilidad e integraron la síntesis cualitativa final. Este procedimiento permitió consolidar un conjunto de veinte investigaciones que constituyeron la base empírica y teórica del análisis.



**Fig. 1.** Diagrama de selección de documentos.  
*Fuente: elaboración propia.*

La revisión se orientó a responder dos interrogantes fundamentales: cómo la evaluación del desempeño docente contribuye a mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje y de qué manera el liderazgo influye en el desempeño docente y en la calidad educativa. A partir de la extracción sistemática de datos relevantes, se realizó una síntesis analítica que permitió identificar tendencias, enfoques conceptuales predominantes y hallazgos empíricos convergentes, asegurando así un tratamiento crítico e integrador de la evidencia disponible.

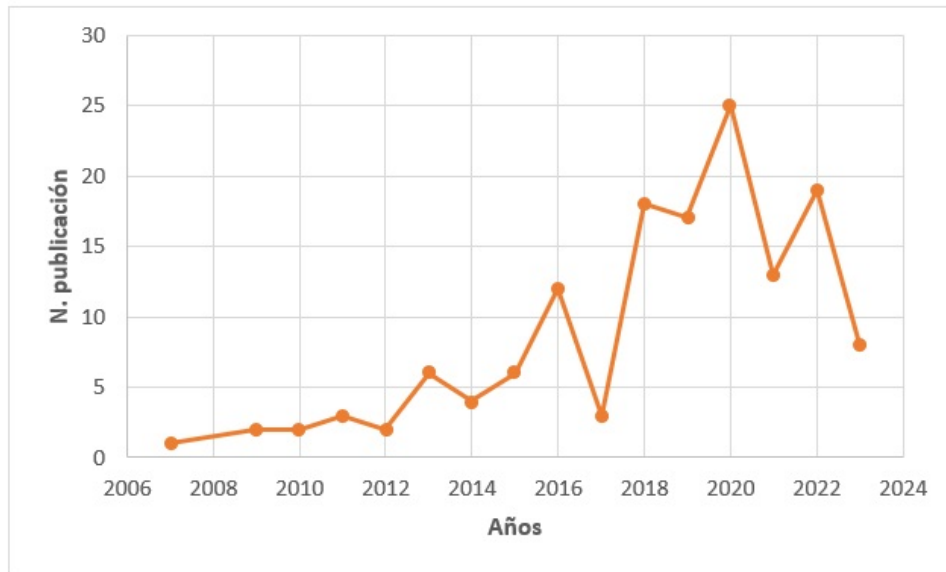
#### IV. RESULTADOS

La Figura 2 muestra la evolución anual del número de publicaciones relacionadas con desempeño docente y liderazgo en los procesos de enseñanza y aprendizaje durante el periodo 2007–2023. Se observa una tendencia general de crecimiento progresivo en la producción científica, especialmente a partir de 2013, lo que evidencia un interés creciente de la comunidad académica por estas variables.

Durante los primeros años del periodo analizado (2007–2012), la producción se mantuvo baja y relativamente estable, con incrementos moderados. Sin embargo, a partir de 2014 se aprecia una expansión sostenida en el número de estudios, alcanzando un primer pico significativo en 2016. Aunque en 2017 se registra una ligera disminución, el periodo 2018–2020 muestra un crecimiento más pronunciado, alcanzando el valor máximo en 2020.

Este incremento podría interpretarse como una respuesta al fortalecimiento de políticas de evaluación docente, reformas educativas y mayor interés por el liderazgo pedagógico como factor de mejora institucional. Posteriormente, aunque se observan fluctuaciones entre 2021 y 2023, la producción mantiene niveles superiores a los registrados en la primera década analizada, lo que confirma la consolidación del tema dentro de la agenda investigativa contemporánea.

En términos generales, la tendencia evidenciada en la figura sugiere que el estudio del desempeño docente y el liderazgo educativo ha transitado desde un interés incipiente hacia una etapa de expansión y consolidación científica.

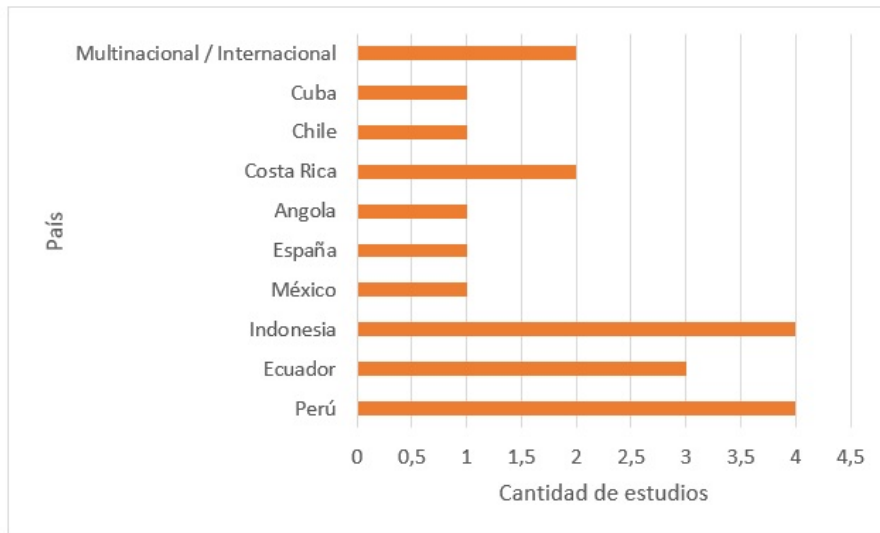


**Fig. 2.** Evolución en el tiempo de las publicaciones en el tema de estudio.  
*Fuente:* elaboración propia.

La Figura 3 presenta la distribución geográfica de los estudios incluidos en la revisión sistemática sobre desempeño docente y liderazgo en los procesos de enseñanza y aprendizaje durante el periodo 2018–2023. Se observa una concentración significativa de investigaciones en Perú e Indonesia, con cuatro estudios cada uno, lo que evidencia un interés sostenido en estos contextos por analizar la relación entre liderazgo pedagógico, gestión institucional y calidad educativa.

Ecuador ocupa el siguiente lugar con tres estudios, confirmando una fuerte producción científica latinoamericana en torno a la evaluación del desempeño docente y su impacto en los resultados educativos. Costa Rica y los estudios de carácter multinacional presentan dos investigaciones cada uno, lo que sugiere una aproximación comparativa e internacional en el abordaje del fenómeno. Por su parte, países como México, España, Angola, Chile y Cuba registran una participación puntual con un estudio cada uno.

Desde una perspectiva interpretativa, esta distribución refleja una predominancia latinoamericana en el análisis del desempeño docente y liderazgo educativo, lo cual puede explicarse por los procesos de reforma educativa, implementación de marcos de evaluación y fortalecimiento del liderazgo pedagógico que han caracterizado la región en los últimos años. Asimismo, la presencia relevante de Indonesia indica que el interés por estas variables no es exclusivo del contexto latinoamericano, sino que forma parte de una agenda internacional vinculada a la mejora de la calidad educativa. La figura evidencia que el estudio del desempeño docente y liderazgo se encuentra en expansión en diversas regiones, aunque con mayor intensidad en países donde las políticas de evaluación y gestión educativa han cobrado especial protagonismo en la última década.



**Fig. 3.** Países que más hacen desarrollos en el tema de estudio.  
*Fuente:* elaboración propia.

La Figura 4 muestra la distribución de los estudios incluidos en la revisión sistemática según su enfoque metodológico. Se observa que la mayor proporción corresponde a investigaciones cuantitativas de tipo correlacional (7 estudios), lo que evidencia un interés predominante por analizar la relación entre liderazgo pedagógico, desempeño docente y calidad educativa mediante modelos estadísticos inferenciales. En segundo lugar, se identifican estudios cuantitativos descriptivos (4 investigaciones), centrados en caracterizar el desempeño docente y las prácticas de liderazgo en contextos específicos. Asimismo, tres estudios se orientan hacia la gestión y el liderazgo organizacional desde una perspectiva institucional, lo que refuerza la dimensión estructural del fenómeno analizado.

Por otra parte, se registran dos investigaciones dedicadas a la validación instrumental, lo que demuestra el interés por desarrollar herramientas confiables para evaluar el desempeño docente. Finalmente, se incluyen dos revisiones sistemáticas y dos estudios de carácter teórico-conceptual, los cuales aportan marcos interpretativos y síntesis críticas que fortalecen la comprensión integral del campo. Esta distribución confirma que la producción científica sobre desempeño docente y liderazgo se sustenta principalmente en enfoques cuantitativos, aunque incorpora aportes teóricos y metodológicos que enriquecen la base conceptual de la revisión.



**Fig. 4.** Tipo de estudio encontrado en la revisión.  
*Fuente:* elaboración propia.

La Figura 5 presenta el mapa de co-ocurrencia de términos generado mediante *VOSviewer* a partir de los estudios incluidos en la revisión sistemática. El análisis de redes permite identificar tres clústeres principales que estructuran el campo conceptual del desempeño docente y el liderazgo en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

El primer clúster (verde) se articula en torno a conceptos como *quality*, *student*, *competence*, *responsibility* y *teaching*, evidenciando una orientación centrada en la calidad educativa y en las competencias profesionales del docente. Este grupo conceptual sugiere que una parte significativa de la producción científica vincula el desempeño docente con la mejora del aprendizaje estudiantil y con estándares de calidad institucional. La densidad de conexiones entre estos términos refleja la consolidación de una línea investigativa que concibe el desempeño como factor estructural del logro académico.

El segundo clúster (rojo) agrupa términos como *professional development*, *practice*, *policy*, *implementation*, *school principal* y *change*, lo que indica una dimensión organizacional y de gestión. Este conglomerado pone de manifiesto la relación entre liderazgo escolar, desarrollo profesional docente y procesos de transformación institucional. La presencia de términos asociados a política educativa e implementación evidencia que el desempeño docente es analizado también desde una perspectiva macroestructural vinculada a reformas y procesos de mejora continua.

El tercer clúster (azul) concentra términos como *motivation*, *transformational leadership*, *effect*, *questionnaire*, *sample* y *population*, lo que revela una fuerte orientación metodológica y empírica en el campo. La recurrencia de términos estadísticos y de medición sugiere que la investigación sobre liderazgo y desempeño docente se apoya predominantemente en enfoques cuantitativos, especialmente en estudios correlacionales que buscan identificar efectos significativos entre variables.

La interconexión entre los tres clústeres demuestra que el desempeño docente no se analiza como un fenómeno aislado, sino como una variable multidimensional que articula calidad educativa, liderazgo institucional, desarrollo profesional y medición empírica. En conjunto, el mapa confirma que el campo se encuentra estructurado en torno a tres ejes principales: calidad y competencia docente, gestión y transformación institucional, y liderazgo transformacional con enfoque cuantitativo. Este entramado conceptual refuerza la pertinencia de la revisión sistemática realizada, al evidenciar que la literatura reciente converge en comprender el desempeño docente como un fenómeno complejo que integra dimensiones pedagógicas, organizacionales y metodológicas.

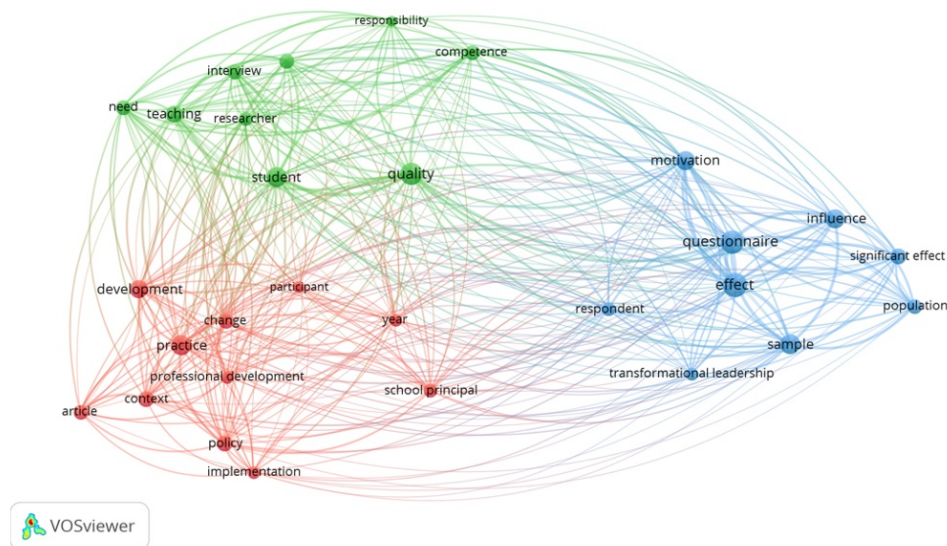


Fig. 5. Nube de palabras.  
Fuente: elaboración propia.



### A. *Discusión de resultados*

Los hallazgos de la presente revisión sistemática permiten sostener que la evaluación del desempeño docente constituye un mecanismo estratégico para la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje, siempre que sea concebida como un proceso formativo y no meramente punitivo. En esta línea, Abreu y Barbosa [1] definen la evaluación del desempeño como un proceso integral que incluye autoevaluación, supervisión en aula y desarrollo profesional continuo, lo cual desplaza la evaluación desde una lógica de control hacia una lógica de acompañamiento reflexivo. Esta perspectiva se alinea con el enfoque contemporáneo de mejora continua, donde la retroalimentación sistemática se convierte en un insumo clave para la transformación pedagógica.

En el contexto peruano, Gálvez y Milla [10] evidencian que los resultados deficientes en procesos de evaluación docente impulsaron la implementación de estrategias de fortalecimiento profesional, tales como capacitaciones y programas de especialización. Este hallazgo resulta relevante porque demuestra que la evaluación, cuando es acompañada de políticas de formación, puede incidir directamente en la planificación pedagógica y, por ende, en el rendimiento estudiantil. No se trata únicamente de medir, sino de generar condiciones para el desarrollo profesional sostenido.

Asimismo, la evaluación formativa emerge como un componente decisivo. Rodríguez y Zoila [11] sostienen que la retroalimentación sistemática favorece la mejora de las prácticas pedagógicas, mientras que Borja-Ramos et al. [3] destacan que el desempeño docente está estrechamente vinculado con competencias socioemocionales y capacidades de convivencia, dimensiones que trascienden lo estrictamente cognitivo. Esto sugiere que la evaluación debe incorporar indicadores integrales que consideren tanto competencias técnicas como habilidades interpersonales.

Desde una perspectiva reflexiva, Cerón et al. [6] enfatizan que la evaluación docente promueve el hábito de autorregulación profesional, convirtiéndose en un motor de transformación interna. Este aspecto resulta fundamental, ya que la mejora educativa sostenible depende no solo de mecanismos externos de control, sino de la internalización de estándares de calidad por parte del propio docente. En coherencia con esta postura, Quispe-Pareja [18] argumenta que la evaluación del desempeño debe orientarse hacia la mejora de la gestión pedagógica, fortaleciendo la coherencia entre planificación, ejecución y evaluación del aprendizaje.

En relación con la calidad educativa, los resultados evidencian una asociación directa entre desempeño docente y resultados institucionales. Nasution [15] identifica que la motivación laboral, mediada por el liderazgo directivo, influye significativamente en el rendimiento docente. Este hallazgo se complementa con lo señalado por Guzmán et al. [12], quienes subrayan que la motivación constituye un factor estructural en la mejora del desempeño y, en consecuencia, en la calidad educativa. La calidad no depende exclusivamente de recursos materiales o infraestructura, sino del compromiso profesional del docente y del entorno organizacional que lo respalda.

Escribano [8] refuerza esta relación al afirmar que la calidad educativa está intrínsecamente ligada a la preparación y profesionalización del docente, lo cual coincide con el planteamiento de Casas [5], quien sostiene que el acompañamiento pedagógico y el liderazgo educativo potencian el desempeño y generan mejoras sostenidas en los resultados académicos. De manera complementaria, Córdor y Remache [7] advierten que la calidad educativa no puede reducirse a indicadores estructurales, sino que requiere docentes competentes y estratégicamente orientados.

Finalmente, Wulandari et al. [17] y Esquerre y Pérez [9] resaltan la importancia de marcos normativos como el Marco del Buen Desempeño Docente en Perú, el cual establece estándares profesionales que orientan la práctica hacia la investigación, la reflexión crítica y la innovación pedagógica. Este marco normativo evidencia que la evaluación del desempeño no solo mide resultados, sino que define un horizonte profesional que articula liderazgo, ética y calidad educativa.

La evidencia analizada confirma que la evaluación del desempeño docente influye positivamente en la mejora del proceso de enseñanza y aprendizaje cuando se articula con liderazgo pedagógico, formación continua y motivación profesional. Asimismo, el desempeño docente incide en la calidad educativa al consolidar prácticas reflexivas, fortalecer competencias socioemocionales y alinear la acción pedagógica con estándares institucionales claros. No obstante, la revisión también sugiere que la efectividad de estos procesos depende del contexto institucional y del enfoque adoptado, lo que plantea la necesidad de modelos de evaluación integrales, formativos y contextualizados.

## CONCLUSIONES

La revisión sistemática realizada permite concluir que el desempeño docente constituye un eje estructural en la calidad educativa y en la efectividad de los procesos de enseñanza y aprendizaje. La evidencia analizada confirma que la evaluación del desempeño, cuando se orienta bajo un enfoque formativo, reflexivo y articulado con políticas de desarrollo profesional, se convierte en un instrumento estratégico para la mejora continua. No se trata únicamente de medir resultados o clasificar rendimientos, sino de generar procesos de retroalimentación que fortalezcan la práctica pedagógica y promuevan la profesionalización docente.

Asimismo, los estudios revisados evidencian que el desempeño docente no puede comprenderse de manera aislada, sino en estrecha relación con el liderazgo pedagógico y la gestión institucional. El acompañamiento directivo, la motivación laboral y la claridad de estándares profesionales inciden significativamente en la mejora del rendimiento docente. En este sentido, el liderazgo transformacional emerge como un factor catalizador que potencia las capacidades del profesorado, favoreciendo entornos organizacionales orientados a la calidad y a la innovación educativa.

Otro hallazgo relevante es que la calidad educativa trasciende los indicadores estructurales, como infraestructura o cobertura, y se vincula principalmente con la competencia profesional, la preparación académica y las habilidades socioemocionales del docente. La formación continua, la autoevaluación y la reflexión crítica aparecen como dimensiones esenciales para sostener prácticas pedagógicas pertinentes y adaptadas a los desafíos contemporáneos.

Desde una perspectiva global, la diversidad geográfica de los estudios incluidos en la revisión evidencia que el interés por fortalecer el desempeño docente es una preocupación compartida en distintos contextos educativos. Sin embargo, también se observa que las estrategias de evaluación y mejora dependen de marcos normativos, culturales e institucionales específicos, lo que implica que no existen modelos universales aplicables de manera homogénea. La contextualización emerge, por tanto, como un principio fundamental para el diseño de políticas de evaluación y desarrollo docente.

En términos metodológicos, la predominancia de estudios cuantitativos demuestra una tendencia a explicar la relación entre liderazgo, motivación y desempeño a través de modelos correlacionales. No obstante, la presencia de revisiones y estudios mixtos sugiere la necesidad de enfoques integradores que permitan comprender la complejidad del fenómeno más allá de asociaciones estadísticas, incorporando dimensiones cualitativas que expliquen procesos, percepciones y dinámicas institucionales.

Finalmente, esta revisión confirma que la evaluación del desempeño docente solo contribuye a mejorar el aprendizaje estudiantil cuando se inserta en una cultura organizacional orientada a la mejora, la reflexión y el liderazgo pedagógico efectivo. La calidad educativa, en consecuencia, no es un resultado aislado, sino el producto de la interacción entre políticas claras, liderazgo comprometido y docentes motivados, capacitados y reflexivos. En este sentido, futuras investigaciones podrían profundizar en modelos integrales de evaluación que articulen liderazgo transformacional, desarrollo profesional continuo y medición formativa del desempeño, con el fin de diseñar sistemas educativos más coherentes, equitativos y sostenibles.

## REFERENCIAS

- [1] C. Abreu Lopez and C. O. Barbosa, "Avaliação do desempenho do docente: uma estratégia para a formação docente em angola," *Telos Revista de Estudos Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, vol. 24, no. 2, pp. 272–287, 2022, doi: 10.36390/telos242.05.
- [2] F. Alain, I. Florez, D. Lucero, and C. Sanchez, "Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas particulares," *Revista Científica Epistemia*, vol. 4, no. 3, pp. 119–128, 2020, doi: 10.26495/RE.V4I3.1422.
- [3] O. R. Borja-Ramos, L. K. Sandoval-Guerrero, T. A. Ramírez-Ascuntar, and M. G. Borja-Ramos, "Evaluación de desempeño docente: Competitividad del docente de educación básica en el ecuador," *Revista de Investigación SIGMA*, vol. 9, no. 2, pp. 130–143, 2022, doi: 10.24133/SIGMA.V9I02.2837.

- [4] C. Cabrera *et al.*, "La obra de vigotsky como sustento teórico del proceso de formación del profesional de la educación primaria," *Revista Conrado*, vol. 15, pp. 67–73, 2019.
- [5] A. C. Casas Mallma, "Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente," *Investigación Valdizana*, vol. 13, no. 1, pp. 51–60, 2019, doi: 10.33554/riv.13.1.171.
- [6] C. Cerón Urzua, M. Cossio-Bolaños, P. Pezoa-Fuentes, and R. Gómez-Campos, "Diseño y validación de un cuestionario para evaluar desempeño docente asociado a prácticas evaluativas formativas," *Revista Complutense de Educación*, vol. 31, no. 4, pp. 463–472, 2020, doi: 10.5209/rced.65512.
- [7] B. Córdor Quimbita and M. Remache-Bunci, "La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa," *Revista Cátedra*, vol. 2, no. 1, pp. 116–131, 2019, doi: 10.29166/catedra.v2i1.1436.
- [8] E. Escribano Hervis, "El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en américa latina," *Revista Educación*, vol. 42, no. 2, pp. 717–739, 2018, doi: 10.15517/REVEDU.V42I2.27033.
- [9] L. A. Esquerre Ramos and M. A. Pérez Azahuanche, "Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano," *Revista Educación*, vol. 45, no. 1, 2021, doi: 10.15517/REVEDU.V45I1.43846.
- [10] E. Gálvez Suarez and R. Milla Toro, "Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente," *Propósitos y Representaciones*, vol. 6, no. 2, pp. 407–429, 2018, doi: 10.20511/PYR2018.V6N2.236.
- [11] J. Rodríguez and M. Zoila, "La evaluación formativa, una práctica eficaz en el desempeño docente," *Scientific*, vol. 5, no. 16, pp. 179–193, 2020, doi: 10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.16.9.179-193.
- [12] L. A. C. Guzmán, J. P. S. Montalvo, A. B. R. Moreano, and J. R. V. Gonzales, "Revisión sistemática del desempeño docente en la educación," *Revista Iberoamericana de la Educación*, 2021, doi: 10.31876/IE.VI.126.
- [13] A. T. Hendrawijaya, "Human resource management in improving students' academic achievement mediated by teacher's performance," *Problems and Perspectives in Management*, vol. 18, no. 1, pp. 242–253, 2020, doi: 10.21511/ppm.18(1).2020.21.
- [14] J. A. Wahab, A. Z. Mansor, M. Hussin, and S. Kumarasamy, "Headmasters' instructional leadership and its relationship with teachers' performance," *Universal Journal of Educational Research*, vol. 8, no. 11A, pp. 97–102, 2020, doi: 10.13189/ujer.2020.082112.
- [15] N. Nasution, "The effect of incentive reward, school principal leadership, work motivation on the performance of senior high school teachers in Medan," *New Educational Review*, vol. 53, no. 3, pp. 62–70, 2018, doi: 10.15804/tner.2018.53.3.05.
- [16] N. Kanya, A. B. Fathoni, and Z. Ramdani, "Factors affecting teacher performance," *International Journal of Evaluation and Research in Education*, vol. 10, no. 4, pp. 1462–1468, 2021, doi: 10.11591/IJERE.V10I4.21693.
- [17] S. S. Wulandari, B. Suratman, N. Trisnawati, and B. S. Narmaditya, "Teacher's performance, facilities and students' achievements: Does principal's leadership matter?" *Pedagogika*, vol. 142, no. 2, pp. 71–88, 2021, doi: 10.15823/p.2021.142.4.
- [18] M. Quispe-Pareja, "La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente," *Investigación Valdizana*, vol. 14, no. 1, pp. 7–14, 2020, doi: 10.33554/riv.14.1.601.
- [19] R. Peniche Cetzal, C. Ramón Mac, C. Guzmán Ramírez, and N. Mora Osuna, "Factores que afectan el desempeño docente en centros de alta y baja eficacia en México," *REICE*, vol. 18, no. 2, pp. 77–95, 2020, doi: 10.15366/reice2020.18.2.004.

- [20] L. A. Osorio Gómez, M. A. Vidanovic Geremich, and P. M. Franco, "Elementos del proceso de enseñanza–aprendizaje y su interacción en el ámbito educativo," *Revista Qualitas*, vol. 23, no. 23, pp. 1–15, 2022, doi: 10.55867/qual23.01.

## AUTORES



**Flor Maribel Lasso Cambo** es Doctora en Educación y actualmente cursa una Maestría en Administración de Empresas (MBA). Se desempeña como docente con nombramiento definitivo en la Unidad Educativa San Juan, en el área técnica de Contabilidad y Administración, donde desarrolla labores académicas orientadas a la formación profesional y al fortalecimiento de competencias técnicas en el estudiantado.



**Gabriela Fernanda Jiménez Yuguay** es docente y Magíster en Pedagogía Crítica. Actualmente labora en el sector público en la Escuela de Educación Básica Adolfo Jurado González, donde cuenta con nombramiento definitivo y más de 20 años de experiencia en educación primaria, desempeñándose en los niveles de segundo a séptimo grado.



**Marcos Yodrany Jiménez Villares** es Magíster en Informática Educativa y docente con nombramiento definitivo en la Unidad Educativa Seis de Octubre de Ventanas, donde se desempeña en el área técnica de Informática. Cuenta con más de 30 años de experiencia en el ámbito educativo.



**Angélica María Cedeño Ramírez** es Magíster en Educación con mención en Innovación y Liderazgo Educativo. Cuenta con 10 años de experiencia como docente con nombramiento definitivo en el sector público y actualmente se desempeña como Directora de la Escuela de Educación Básica Adolfo Jurado González.