

REVISTA CIENTÍFICA
YACHAQ

Liderazgo directivo en el desempeño docente y administrativo de un Instituto Superior.

Directive leadership in the teaching and administrative performance of a Higher Institute.



Yrma Graciela Cruz Aranda¹
Gladys Virginia Cerna Quispe²
Universidad Cesar Vallejo
Trujillo – Perú

Recibido: 02/11/2022

Aceptado: 03/11/2023

DOI <https://doi.org/10.46363/yachaq.v6i2.6>

RESUMEN

El éxito de las instituciones depende directamente del tipo de liderazgo que adopte la máxima autoridad que la dirige, que para el caso de los centros educativos es el director de turno quien, en base a su dedicación, conocimientos, inteligencia emocional, buena toma de decisiones entre otros, va a influir positiva o negativamente en el desempeño del personal, de manera indirecta en la formación académica de los estudiantes y el crecimiento institucional. En este contexto, el presente estudio tuvo como objetivo determinar la influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente y administrativo de un Instituto de Educación Superior Tecnológico de Chepén. La investigación se basó en un enfoque cuantitativo, diseño no experimen-

¹ Magister en Docencia y Gestión Educativa, Licenciada en Enfermería, yruza@ucvvirtual.edu.pe, <https://orcid.org/0000-0001-8177-5411>

² Doctora en Gestión Pública y gobernabilidad, Docente de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, gvcernaq@ucvvirtual.edu.pe, <https://orcid.org/0000-0002-5386-2793>

tal de corte transversal, correlacional causal comparativa, de tipo explicativa. De la población de estudio se tomó una muestra de 91 estudiantes matriculados en el último año, seleccionados de manera aleatoria utilizando el muestreo probabilístico. La técnica utilizada fue la encuesta, aplicando un cuestionario sobre Liderazgo directivo y desempeño docente y administrativo como instrumento. El contenido del cuestionario se validó mediante juicio de expertos en la materia, la validez de constructo de liderazgo directivo, desempeño docente y administrativo muestra un KMO = 0,898; Sig.<1%; y la fiabilidad interna presenta un (α) Cronbach=0,947. Los resultados evidencian que existen relaciones moderadas directas, significativas al 1%, determinándose la influencia moderada positiva y significativa del liderazgo directivo y sus dimensiones con el desempeño docente y administrativo.

Palabras clave: Liderazgo; administrador de la educación; influencia; rendimiento de la educación.

ABSTRACT

The success of institutions depends directly on the type of leadership adopted by the highest authority that directs it, which in the case of educational centers is the director on duty who, based on his dedication, knowledge, emotional intelligence, good decision-making

among others, it will positively or negatively influence the performance of the staff, indirectly in the academic training of the students and institutional growth. In this context, the present aimed to determine the influence of leadership in the teaching and administrative performance of a Technological Higher Education Institute of Chepén. The research was based on a quantitative approach, non-experimental, cross-sectional, comparative causal correlational, explanatory type. The study population was a sample of 91 students enrolled in the last year, randomly selected using probabilistic sampling. The technique used is the survey and the instrument is a questionnaire on managerial leadership and teaching and administrative performance. The content of the questionnaire was validated through the judgment of experts in the field, the validity of leadership construction, teaching and administrative performance shows a KMO = 0.898; Sig.<1%; and the internal confidence presents an (α) Cronbach=0.947. The results show that there are moderate direct relationships, significant at 1%, determining the positive and significant moderate influence of managerial leadership and its dimensions with teaching and administrative performance.

Keywords: Leadership, education administrator, influence, Influence, education performance.

INTRODUCCIÓN

En la era moderna, las instituciones educativas han experimentado muchos cambios, sobre todo en el ámbito de la gestión. En consecuencia, ahora requieren un gestor con capacidad para crear conexiones afectivas entre las personas con el fin de inspirar al personal para que desempeñe sus funciones en un entorno en el que los alumnos participen activamente en su propia educación. (Torcatt, 2020).

Las prácticas del directivo cobran relevancia cuando existe liderazgo, el cual impacta en el trabajo del personal; suele influenciar efectivamente en varios aspectos del desempeño de sus colaboradores, evidenciándose su identificación con la institución, la ejecución de tareas con satisfacción y altruismo, una comunicación eficiente y asertiva entre todos los estamentos educativos; caso opuesto si hay influencia negativa, el comportamiento de los docentes, administrativos y directivos pueden originar situaciones problemáticas afectando el desarrollo institucional. (Vidal, 2017)

A la luz del contexto actual, que configura la convivencia laboral dentro de las instituciones educativas, numerosos estudiosos han dirigido su atención a examinar el liderazgo y su impacto en los individuos dentro de sus respectivos lugares de trabajo. Por ejemplo, Gento

(2020) llevó a cabo un estudio que enfatizó el aspecto afectivo del liderazgo, en el que la cortesía, el tacto y el trato digno a los miembros de la institución educativa resultaron ser factores significativos. Maya et al. (2019) realizaron un estudio sobre la relación entre liderazgo y educación, en el cual destacaron que los docentes eficaces, asertivos, democráticos y participativos que son proactivos y asumen un papel de liderazgo en los planes de trabajo pueden contribuir a lograr una educación de calidad. Adicionalmente, el estudio concluyó que el liderazgo de las autoridades superiores tiene un impacto directo en la calidad de la educación.

El enfoque actual del sistema educativo en Perú es mejorar su desempeño y desarrollar líderes con competencias efectivas. Con ello se busca revitalizar la gestión y organización institucional del sistema para brindar servicios educativos de alta calidad al grupo objetivo. En consecuencia, las instituciones educativas son consideradas instrumentos de transformación social y un componente crucial del desarrollo social. El papel de los profesores y del director es fundamental en este sentido, sirviendo este último de guía para la dirección que debe seguir la institución educativa y sus miembros. (Salvador y Sánchez, 2018).

Por lo tanto, se puede afirmar que cuando un directivo adopta liderazgo,

debe tener iniciativas a partir de sus problemas y conocimiento de sus necesidades, lo cual repercute en su quehacer pedagógico, asimismo al asesorar a su personal demuestra confianza en su trabajo, influenciando en un mejor rendimiento al notarse más compromiso y empeño con el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Frente a lo mencionado anteriormente, se formuló el problema para el presente estudio: ¿Cuál es la influencia del liderazgo directivo en el desempeño de los docentes y administrativos de un instituto superior de Chepén? La justificación para llevar a cabo esta investigación radica en su potencial para mejorar la calidad académica de los estudiantes mediante la comparación de su realidad con un liderazgo eficaz y un entorno de trabajo propicio para el personal. Así mismo, desde el punto de vista metodológico, otorga instrumentos y técnicas para recoger información en espacios académicos de educación superior técnica.

El objetivo general de este estudio fue investigar el impacto del liderazgo directivo en el desempeño de los profesores y administradores de un centro de estudios ubicado en Chepén. La hipótesis postula que el liderazgo directivo influye significativamente en el desempeño de los profesores y administradores en este entorno educativo.

METODOLOGÍA

La metodología de estudio cuenta con enfoque cuantitativo y no experimental, la población muestral, se determinó mediante una selección no probabilística, por conveniencia e interés del investigador, la cual estuvo constituida por 91 estudiantes del último año de estudios matriculados en el ciclo 2022-II.

Se aplicó la técnica de la encuesta en relación con el liderazgo directivo y desempeño docente y administrativo, constituido por 20 ítems, validado por cinco jueces expertos respecto del contenido, la validez de constructo de liderazgo directivo, desempeño docente y administrativo, muestra un $KMO = 0,898$; $Sig. < 1\%$; el porcentaje de varianza total explicada = $89,397\%$; la variable liderazgo directivo, desempeño docente y administrativo está comprendida por nueve subvariables con sus respectivos ítems cada uno de ellos. La fiabilidad o consistencia interna de la variable referida presenta un (α) Cronbach = $0,947$; para finalmente determinar el porcentaje de la influencia de la primera variable sobre la segunda.

Para facilitar el análisis de datos, se decidió utilizar el paquete estadístico SPSS-v25 para organizar la categorización de variables y dimensiones completando la parte descriptiva, prosiguiendo con la prueba de normalidad, obteniendo una distribución no pa-

ramétrica empleándose para esta situación la fórmula de Rho de Spearman en el cálculo de relaciones, finalizando con el porcentaje de repercusión de la variable 1 (liderazgo) sobre la segunda (desempeño).

RESULTADOS

En el presente apartado, se han pretendido analizar las dimensiones del liderazgo directivo y desempeño docente y administrativo, mediante tres categorías: Deficiente, regular y bueno. Del mismo modo, se efectuó el análisis del vínculo de la primera variable y sus dimensiones, correspondiente a la segunda variable.

En primer lugar, al analizar las categorías del liderazgo directivo frente a sus dimensiones dentro de un instituto, se determinó que para el caso de la motivación inspiradora el mayor porcentaje se encontró en la categoría “Bueno” con 41,8%; pero la dimensión consideración individualizada tuvo un valor de 36,3% dentro de la categoría “Regular”; así como las dimensiones estimulación intelectual y liderazgo directivo con 45,1%; esto se evidencia en la Tabla 1.

Tabla 1

Categorías del Liderazgo directivo y sus dimensiones de un Instituto Superior Tecnológico, Chepén.

| Liderazgo Directivo y sus dimensiones | | | | | | | | |
|---------------------------------------|------------------------|-------|-------------------------------|-------|--------------------------|-------|---------------------|-------|
| Categorías | Motivación Inspiradora | | Consideración Individualizada | | Estimulación Intelectual | | Liderazgo directivo | |
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Deficiente | 21 | 23,1 | 13 | 14,3 | 20 | 22,0 | 14 | 15,4 |
| Regular | 32 | 35,2 | 45 | 49,5 | 41 | 45,1 | 41 | 45,1 |
| Bueno | 38 | 41,8 | 33 | 36,3 | 30 | 33,0 | 36 | 39,6 |
| Total | 91 | 100,0 | 91 | 100,0 | 91 | 100,0 | 91 | 100,0 |

Nota. Base de datos del Liderazgo directivo en el desempeño docente y administrativo.

En segundo lugar, al examinar las categorías de las dimensiones del desempeño docente, predomina la condición “Bueno”; así pues en la dimensión preparación

para el aprendizaje de los estudiantes destaca con un porcentaje de 79,1%; en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se presenta con 70,3%; para las dimensiones participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, obtuvieron valores de 69,2% y 61,5% respectivamente. Para el caso del desempeño administrativo, las dimensiones preparación para el trabajo y enseñanza del aprendizaje, en la categoría “Bueno” (52,7%), mientras la última dimensión presentó 69,2% en la misma categoría; esto se muestra en la tabla 2.

Tabla 2

Categorías del desempeño docente y administrativo y sus dimensiones de un Instituto Superior Tecnológico, Chepén.

| Desempeño docente y administrativo y sus dimensiones | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|-------|--|-------|---|-------|---|-------|-----------------------------|-------|-------------------------------|-------|------------------------------------|-------|
| Categorías | Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | | Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | | Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | | Preparación para el trabajo | | Enseñanza para el aprendizaje | | Desempeño docente y administrativo | |
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Deficiente | 0 | 0,0 | 3 | 3,3 | 2 | 2,2 | 6 | 6,6 | 5 | 5,5 | 7 | 7,7 | 1 | 1,1 |
| Regular | 19 | 20,9 | 24 | 26,4 | 26 | 28,6 | 29 | 31,9 | 38 | 41,8 | 36 | 39,6 | 27 | 29,7 |
| Bueno | 72 | 79,1 | 64 | 70,3 | 63 | 69,2 | 56 | 61,5 | 48 | 52,7 | 48 | 52,7 | 63 | 69,2 |
| Total | 91 | 100,0 | 91 | 100,0 | 91 | 100,0 | 91 | 100,0 | 91 | 100,0 | 91 | 100,0 | 91 | 100,0 |

a. Frecuencias

Nota. Base de datos del Liderazgo directivo en el desempeño docente y administrativo.

En tercer lugar, al realizar el análisis de la relación de primera variable y sus dimensiones con la segunda variable; se manifiesta una relación moderada directa ($r = 0,473$), por lo que se desprende un grado significativo al 1%. En relación con las dimensiones empleadas, se presentan vínculos moderados significativos al nivel del 1%. Esto se ve reflejado en la Tabla 3.

Tabla 3

Relación de la variable Liderazgo directivo y sus dimensiones con la variable Desempeño docente y administrativo de un Instituto Superior Tecnológico, Chepén.

| | | Desempeño Docente y Administrativo |
|-------------------------------|----------------------------|------------------------------------|
| Liderazgo Directivo | Correlación de Rho Sperman | ,473** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 91 |
| Motivación Inspiradora | Correlación de Rho Sperman | ,441** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 91 |
| Consideración Individualizada | Correlación de Rho Sperman | ,441** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 91 |
| Estimulación Intelectual | Correlación de Rho Sperman | ,413** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 91 |

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).**

En último lugar, la influencia del liderazgo directivo y sus dimensiones con el desempeño docente y administrativo se concreta mediante una influencia moderada positiva y significativa, por lo que el grado de variación de los desempeños se aplica a partir de los modelos que se organizan en la primera columna izquierda. Esto se plasma en la Tabla 4.

Tabla 4

Influencia del Liderazgo directivo y sus dimensiones con el Desempeño docente y administrativo.

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
|-------------------------------|-------------------|------------|---------------------|---------------------------------|
| Motivación Inspiradora | ,441 ^a | ,195 | ,186 | 7,594 |
| Consideración Individualizada | ,441 ^a | ,169 | ,160 | 7,715 |
| Estimulación Intelectual | ,413 ^a | ,171 | ,161 | 7,707 |
| Liderazgo Directivo | ,473 ^a | ,223 | ,215 | 7,459 |

Nota. Base de datos del Liderazgo directivo y desempeño docente y administrativo.

DISCUSIÓN

Con el fin de comprender el impacto del estudio, se partió del análisis del objetivo general que buscaba determinar el impacto del liderazgo directivo en el desempeño docente y administrativo de un Instituto de Educación Superior Tecnológico de Chepén. Tras el análisis de los datos estadísticos, destaca la existencia de una influencia moderada ($r = 0,473$) del liderazgo directivo en el desempeño docente y administrativo.

Para llevar a cabo la discusión se tuvo en cuenta estudios de carácter nacional e internacional, los cuales fueron comparados con resultados encontrados en la presente investigación, fundamentándose en conceptos teóricos inherentes a las variables.

Dentro de la Tabla 1 se evidencia las categorías de las dimensiones del liderazgo directivo, en la cual la dimensión motivación inspiradora se categoriza como bueno con un 41,8%; en cambio dentro de la dimensión consideración individualizada tiene una categoría regular con el 49,5% y de manera simultánea la categoría de la tercera dimensión que predomina es regular con el 45,1%, por ello son las dos dimensiones que debe mejorar el liderazgo directivo del Instituto Superior Tecnológico de Chepén. Estos resultados se contrastan con lo afirmado por Gento (2020), el cual refiere a las características in-

herentes a un líder en el campo de la pedagogía, donde el docente debe presentar una gama de particularidades específicas necesarias para mejorar la calidad en las instituciones educativas, siendo capaz del diseño y planificación de estrategias dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, estando acorde a la gama de necesidades y ritmos de sus estudiantes. Consecuentemente, un buen líder pedagógico conduce a su equipo hacia la obtención de objetivos basados en la motivación a partir de un compromiso y promoción de la construcción de sentidos, un destino común con procesos de cambios.

En la Tabla 2, las categorías del desempeño docente/administrativo acorde a sus dimensiones, se evidencia que para la dimensión 1 el mayor porcentaje se centra en la categoría “bueno” con un 79,1%; mientras que la dimensión 2 presenta un porcentaje inferior a comparación del primero (70,3%), seguido de la dimensión 3 con un 69,2%. Finalmente, las tres últimas dimensiones presentan los mayores valores en la misma categoría con 52,7%, 52,7% y 69,2% respectivamente, como se puede evidenciar en la Tabla 2. En función a este resultado, Sancho y Santos (2021) en su publicación en la revista *Igobernanza*, manifestó que el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas, tienen relevancia en la calidad en la Educación Básica Regular (EBR), cuyo objetivo recayó en deter-

minar la relación entre el clima organizacional y desempeño docente en el mencionado colegio, pero, además determinaron que la variable desempeño docente coincide con el presente trabajo, siendo este “moderado” en ambas entidades educativas. En su publicación en una revista indexada, comentó que al referirse a un clima institucional en función con el desempeño que realizan los maestros, existe un nexo el cual permite determinar flagelos que se presentan en los colegios no solo a una escala interna, sino externa al referirse a motivos o circunstancias que afectan el desenvolvimiento de los docentes en las aulas de clase.

Acotando a lo anteriormente expresado, Valle (2022) lo refuerza en uno de sus trabajos cuyas variables son las mismas de la presente investigación, manifestó que ambas se vinculan de forma significativa, en otras palabras, existe una relación directa y proporcional por lo cual es necesario el planteamiento de más estudios en función de las variables dentro del campo educacional, permitiendo una mejora en el liderazgo de los gestores y autoridades educativas.

En la Tabla 3, existe una relación moderada directa ($r = 0,473$) entre las dos variables de estudio, altamente significativa al 1%. Respecto a las dimensiones de la primera variable en función de la segunda, también existen relaciones moderadas directas ($r_1 = 0,441$; r_2

$= 0,411$ y $r_3 = 0,413$ respectivamente) todas significativas al nivel del 1%. Esto lo sostiene Berrios (2022), al señalar que ambas variables (las mismas que se abordan en el estudio) se vinculan de manera directamente proporcional sugiriéndose la continuación de programas formativos obteniendo un valor r de Pearson = 0.318, $p < 0.01$, sobre todo a directores de instituciones educativas a escala local, regional y nacional en aras del fortalecimiento de competencias y capacidades al consolidar esfuerzos destinados a la calidad educativa. Del mismo modo, Rosas (2016) presentó un valor $r = 0.477$, lo que evidencia un vínculo significativo y positivo.

Finalmente, en la Tabla 4, existe una influencia moderada significativa, positiva y asertiva entre el liderazgo directivo y sus dimensiones con el desempeño docente y administrativo. Por ende, la variabilidad del desempeño docente y administrativo es explicada por la dimensión de la motivación inspiradora con el 18,6%, por la consideración individualizada el 16%, por la estimulación intelectual el 16,1%, en cambio la variable liderazgo directivo explica el 21,5% de la variabilidad del desempeño docente y administrativo. La repercusión es reforzada por Villalba (2020) al manifestar en su estudio la presencia de un nexo entre la variable y las dimensiones de la segunda por lo que la hipótesis que postula la influencia es significativa con un grado de significancia del 5%

y un nivel de confianza de 95%, la cual es equilibrada y mediadora, que más adelante se determinó como clave ante el manejo de herramientas en función con la obtención de mejores resultados. Así pues, se alentó a la promoción de programas, talleres y capacitaciones para gestores educativos y su futura delegación y obtención de metas, resaltando la inclusión de las nuevas tecnologías y su acertado uso para otorgar nuevas experiencias y puedan replicarse en las escuelas.

CONCLUSIONES

Existe un liderazgo directivo adecuado, pero que debe mejorar para el desarrollo de la gestión y servicio educativo del Instituto Superior Tecnológico de Chepén.

La dimensión consideración individualizada y la dimensión estimulación intelectual tienen una categoría regular, por ello son las dos dimensiones que debe mejorar el liderazgo directivo del Instituto Superior Tecnológico de Chepén.

Existe un desempeño docente y administrativo aceptable, donde 7 de cada 10 estudiantes lo perciben aproximadamente durante sus 3 años de formación técnico profesional en el servicio educativo del Instituto Superior Tecnológico de Chepén.

En relación con las dos dimensiones del desempeño administrativo, como primera y segunda (ver Tabla 2) con la categoría de bueno con el 52,7%, no son significativas, pues en la categoría de regular tienen proporciones del 41,8% y 39,6% respectivamente. En tal sentido, estas dos últimas dimensiones deben mejorarse en el instituto ubicado en Chepén, según las percepciones de sus educandos que culminan su formación técnico profesional durante el presente año.

Por la parte de las recomendaciones, se sugiere transmitir a los docentes y directores información respecto al liderazgo y desempeño de estos por medio de sesiones de capacitación en aras de enfatizar su desenvolvimiento, el cual se destina a una mejora de sus actividades dentro de las instituciones educativas. Por este medio, se conduce la obtención de logros educativos con resultados asertivos o positivos a partir de una planificación adecuada y correcta.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abbasiyannejad Mina, DaudSilong Abu, Ismail Ismi Arif, Othman Jamilah, & Wahiza Wahat. (2015). Charismatic leadership and society. *International Research Journal of Social Sciences*, 4, 68–73.
- Acosta, D. (2017). *Estilos de liderazgo en la gestión directiva de la institución educativa técnica San Luis Gonzaga Del*

- Espinal*. [Tesis de Maestría, Universidad del Tolima]. Repositorio Universidad del Tolima.
- Arana, L. y Tarrillo, C. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro. *Revista Educa UMCH*, 0(9), 73–96.
- Atachagua Arias, E. V. (2020). *Desempeño docente y bienestar laboral de los docentes del Instituto Tecnológico Privado Superior CIBERTEC*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
- Bakokonyane, K. (2022). Influence of headship instructional leadership proficiencies on academic performance: the case of rural primary schools of Kweneng region in Botswana. *International Journal of Educational Management*, 36, 551–551.
- Berrios Cadena, J. L. (2022). *Liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en instituciones educativas JEC de Canas-Cusco 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]. Repositorio Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.
- Bolívar, A., Caballero, K. y García, M. (2017). Evaluación multidimensional del liderazgo pedagógico: claves para la mejora escolar. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 25(95).
- Chacón Ayala, A. L. (2021). *El perfil profesional del director y la calidad educativa en una Institución Pública en el año 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
- Charalla Chaco, D. (2020). *Marco del buen desempeño docente y calidad del servicio educativo en la Institución Educativa N° 501410 “César Vallejo” de Alto Shima, Kepashiato, La Convención, Cusco*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
- De la Cruz Salcedo, M. A. (2021). *Liderazgo directivo y calidad del servicio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Antonio Ruíz de Montoya*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
- Espinoza, E., Ramírez, V., Vildoso, J. y Berrocal, S. (2021). El liderazgo directivo y la calidad de los aprendizajes estudiantes egresados de las instituciones educativas de la red 13 - UGEL - 04, Comas. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8, 1-23.
- Fernandez Murga, I. N. (2020). *Efectos del programa de inducción docente, en el desempeño de los docentes noveles de las regiones de Lima Provincias y Ancash, 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Enrique Guzmán

- y Valle]. Repositorio Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
- Gaete, M. y Sallán, J. (2021). Evaluación del desempeño docente: Una mirada desde las agencias certificadoras. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 25(1), 297-317.
- Gento, S. (2020). Dimensión afectiva del liderazgo pedagógico del docente. *Revista Complutense de Educación*, 31, 485-795.
- González, R., Palomares, A., López, E. y Gento, S. (2019). Explorando el liderazgo pedagógico del docente: su dimensión formativa. *Contextos Educativos*, 24, 9-25.
- Guartán, A., Torres, K., & Valarezo, J. K. O. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(6), 13-26.
- Hernández, R. y Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Horna Maldonado, C. R. (2021). *El monitoreo pedagógico directoral y el desempeño docente de la Institución Educativa Inicial José Saco Rojas de Carabayllo*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
- Maya, E., Aldana Zavala, J. y Isea Argüelles, J. (2019). Liderazgo Directivo y Educación de Calidad. *CIENCIA-MATRIA*, 5(9), 114 - 129.
- Méndez Leiva, M R. (2021). *El desempeño docente y su relación con el clima organizacional de la Institución Pública Pedro del Castillo Ríos de la Provincia de Alto Amazonas, Yurimaguas, Loreto - 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
- Moscoso Lazarinos, A. A. (2021). *La supervisión educativa en el desempeño docente del nivel primaria en la Institución Educativa Emma Dettmann de Gutiérrez distrito del Callao*.
- Ordóñez, M. L., Botello, B. y Moreno, L. E. (2017). Estilos de liderazgo desde la perspectiva de rango total. *Espacio*, 38(61), 1-14.
- Reyes Romero, V., Trejo Cázares, M. del Carmen., & Topete Barrera, C. (2017). El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes. *Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 8(15).
- Rivero Cortijo, J. C. (2021). *Liderazgo directivo, cultura organizacional y calidad de servicio educativo en una Institución Educativa Superior Tecnológica Pública de Lima Metropolitana, año 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
- Rojas Rivera, M. R. (2021). *Liderazgo directivo y la calidad educativa que se*

- brinda en el Nivel Primaria de la I.E. 7086 Los Precursores, Surco en el año 2019.* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
- Rosas, E. (2017). Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de Lima Metropolitana. *Revista Con Ciencia EPG*, 1(1).
- Sagir, M. (2017). *Innovational Leadership in School Management.* *Üniversitepark Bülten*, 6(1), 45.
- Salvador, E. y Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115–124.
- Salvo, S. y Cisternas, P. (2021). Compromiso e influencia del equipo directivo desde la resiliencia socioeducativa. *Revista electrónica de investigación educativa*, 23.
- Sancho, M. y Santos, O. Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 7088 “Vicealmirante Gerónimo Caffera Marazzi”, Villa María del Triunfo, Lima 2020. *IGOBERNANZA*, 4(14), 78–115.
- Thompson, I. (2017). *Instrumentos de la investigación.* Argentina: Mercado-tecnia.
- Torcatt, T. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del Estado Nueva Esparta, Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(0), 1–14.
- Valle Concha, M. (2022). *Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente de la Asociación Educativa Virgen de la Familia, Chorrillos, año 2021.* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo.
- Vega Cárdenas, M. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “José Abelardo Quiñones Gonzales”.* Ayacucho, 2017. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo.
- Vidal, O. (2017). Gestión del liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa N° 3089 “Los ángeles” - Ventanilla. Lima. 2017. *Instituto Internacional de Gobierno*, 1(0), 1–18.
- Villalba Mamani, K. Z. (2020). *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas nivel primaria distrito de la Yarada-Los Palos año 2019.* [Tesis de Maestría, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio Universidad Privada de Tacna.
- Zafer Adiguzel; Fatma Sonmez Cakir. (2020). Role of diversity management and charismatic leadership on innovation and performance in the globalized era. *International Journal of Innovation: IJI Journal*, 8, 489–515.