



Artículo original / Original article

Liderazgo directivo y labor docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Leadership and teaching work in the Faculty of Education of the National Amazon University of Madre de Dios

Fredy Rolando Dueñas-Linares ^{1*}; Yoni Raul Chambilla-Pari ¹; Juan Carlos Llanos-Zegarra ¹; Yancarlos Wilfredo Romero-Centeno ¹

¹ Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Madre de Dios, Perú

Recibido: 05/11/2021

Aceptado: 19/12/2021

Publicado: 25/01/2022

*Autor de correspondencia: fduenas@unamad.edu.pe

Resumen: La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables liderazgo directivo y la labor docente en la Facultad de Educación de la Universidad Amazónica de Madre de Dios. El estudio fue correlacional tipo transversal descriptivo; la muestra estuvo compuesta por 257 estudiantes; con un nivel de confianza del 95 %, a los que aplicamos encuestas, compuestas por 55 ítems; para la validez y la confiabilidad del instrumento, utilizamos el de Alfa de Cronbach. Los resultados indican que existe relación entre el liderazgo directivo y la labor docente; sustentado en el coeficiente de correlación entre las variables que fue 0.488, lo cual indica una correlación significativa con confianza del 95 %. El coeficiente de determinación es 0.238, indicando que el 23.8 % de los cambios observados de la variable labor docente es explicado por la variación de la variable Liderazgo directivo; el valor de $p=0.000$; indica que una significancia menor que 5 %; el modelo de regresión lineal entre las variables es pertinente $LaborDocente(y) = 13,599 + 0,439 * LiderazgoDirectivo(x)$. Concluimos que existe una correlación directa, débil y significativa entre las variables.

Palabras clave: docentes universitarios; estadística; nivel de significancia

Abstract: The objective of the research was to determine the relationship between the managerial leadership variables and the teaching work in the Faculty of Education of the Amazonian University of Madre de Dios. The study was correlational descriptive cross-sectional type; the sample was composed of 257 students; with a confidence level of 95 %, to whom we applied surveys, composed of 55 items; for the validity and reliability of the instrument, we used Cronbach's Alpha. The results indicate that there is a relationship between managerial leadership and teaching work; supported by the correlation coefficient between the variables, which was 0.488, which indicates a significant correlation with 95 % confidence. The coefficient of determination is 0.238, indicating that 23.8 % of the observed changes in the teaching labor variable are explained by the variation in the managerial leadership variable; the value of $p=0.000$; indicates that a significance less than 5%; the linear regression model between the variables is pertinent $Teaching Labor(y) = 13.599 + 0.439 * Directive Leadership(x)$. We conclude that there is a direct, weak and significant correlation between the variables.

Keywords: level of significance; university teachers; statistics

1. Introducción

El avance de la ciencia y la tecnología en las sociedades se relaciona con la producción e innovación del conocimiento, así como su difusión, obteniendo una cultura de cambios constantes (Triana Velázquez et al., 2021); dentro de este contexto, se van rompiendo los antiguos paradigmas y van surgiendo nuevos modelos, propiciando que todas las organizaciones, dejen de ser cerradas y tengan que abrirse de manera obligatoria a su entorno, además permiten desarrollar nuevas definiciones de liderazgo, competitividad global y labor docente buscando de manera permanente dar mayor valor agregado al servicio que brindan las instituciones, siendo más efectivos en las tareas gerenciales donde los costos sean menores y los ingresos mayores (Macanchí Pico et al., 2020).

La educación y los procesos inmersos en ella, se enfrentan de igual forma a una serie de cambios y desafíos en todo el orbe, adquiriendo alta prioridad en el desarrollo de los países, sociedades, y organizaciones (Cuevas López et al., 2008). Es tan grande e imprevisible el impacto de estos cambios, que ninguna persona por ahora puede saber con absoluta certeza hacia dónde vamos y cuál será su impacto sobre las empresas, las comunidades, las instituciones públicas, privadas y nuestras propias vidas (Prince Torres & Arias Blanco, 2021).

A la actualidad se está atendiendo prioritariamente la detección de problemas relacionados con la falta de trabajo en equipo, falta de un adecuado liderazgo de los directores de las instituciones educativas en el Perú y en el mundo, la falta de trabajo en equipo y la deficiencia en las habilidades para la dirigencia y liderazgo efectivos y el desempeño del docente (Casas Mallma, 2019). Estamos frente ante una situación nueva, una época histórica en la que el cambio es imprescindible y principal protagonista lo que hace que los responsables de las instituciones educativas tengan que enfrentarse con problemas y nuevos retos que nunca habían visto antes (Rodríguez Varela et al., 2015).

La UNESCO afirma que la mayor parte de los directores no están preparados para asumir el verdadero liderazgo que les permita asumir su real responsabilidad y estimular a los docentes, falta capacidad organizativa (Chamorro Miranda, 2005); por lo que es necesario, fortalecer el liderazgo de los directores de las escuelas profesionales, para transformar efectivamente la cultura de las instituciones universitaria (Ordoñez Espinoza et al., 2020). Se trata de mejorar el clima haciéndolo más propicio y dirigir siguiendo esquemas teóricos que generen cambios de actitud en los docentes y eleven su rendimiento laboral, en base a una gestión participativa, abierta, muy democrática (Alvites-Huamani, 2019).

El Perú necesita un auténtico enfoque de liderazgo en los directores de escuela, basados en el compromiso con la institución y con una adecuada ética profesional, ya que este aspecto es relevante y fundamental para conducir y guiar a los miembros de la organización educativa superior con el fin de cumplir los objetivos y metas que la academia universitaria y las escuelas académico profesionales lo requieran (Salvador Cornelio & Sánchez Ortega, 2018).

Quien enfrenta el reto de gerenciar una institución educativa superior, una facultad o una escuela profesional dentro del medio nacional y local; más que un administrador tendrá necesariamente que ser un líder de la educación, para lograr resultados inmejorables en las condiciones en que se vive; otro punto importante es, que no basta con reunir los requisitos necesarios para el cargo, ni acumular una larga trayectoria docente y directiva, sino también una visión de trascendencia de los parámetros de la educación universitaria (Rivera Moreno et al., 2016).

Se necesita directores gestores y líderes que busquen el cambio y armonicen adecuadamente los factores de calidad con los procesos de aprendizaje y sean movilizados del cambio pedagógico (García Colina et al., 2018). Empieza a surgir una revaloración del rol del director como líder nato, que es considerado junto con los docentes como elementos claves para impedir o promover cambios y/o innovaciones en la institución universitaria (Cervera Cajo, 2012), para lo cual se necesitan nuevas actitudes que aseguren condiciones necesarias para que los aprendizajes puedan efectuarse de una manera más óptima, en función al aprendizaje de los discentes, lo que

se supone deban aprender con docentes comprometidos con su aprendizaje que garanticen la mejora de la calidad, en aras de la excelencia académica (Muñoz Maldonado & Sánchez Huarcaya, 2020).

Es por ello, que el objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la labor docente en la Facultad de Educación de la Universidad Amazónica de Madre de Dios.

2. Materiales y métodos

2.1. Área de estudio

La labor de los docentes universitarios en el Perú y en la UNAMAD, se va haciendo más compleja y competitiva, las nuevas exigencias de la nueva ley universitaria le solicitan mayor compromiso académica y capacitación constante; sus funciones parten de un diagnóstico situacional y consisten en diseñar el proceso educativo, organizarlo y tomar decisiones técnico - científicas para programar, guiar el aprendizaje y evaluar. Las exigencias de la acreditación y el actual licenciamiento exigen que los parámetros académicos sean mejorados sustancialmente, el docente ahora ya no es más que un simple empírico, más bien un experto en pedagogía y didáctica con plenas competencias holísticas, de allí la importancia del tema: "El liderazgo directivo y la labor docente en la Facultad de educación de la Universidad Amazónica de Madre de Dios".

2.2. Metodología

La metodología aplicada al trabajo de investigación, se fundamenta de acuerdo a Hernández Sampieri et al. (2014) quienes definen que el enfoque cuantitativo se debe desarrollar en forma secuencial y probatorio. En donde cada etapa se relaciona con el proceso anterior y no se puede pasar de una etapa a cualquier otra etapa, el orden es rígido. El método inicia de una idea que va a delimitar y una vez delimitada los objetivos y preguntas de investigación de derivan inmediatamente, se explora la literatura y se constituye la fundamentación teórica. Asimismo, Hernández Sampieri et al. (2014) definen que, la metodología refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes del problema de investigación y utilizar los instrumentos de recolección de datos para probar hipótesis en función en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento.

La investigación de acuerdo a su finalidad, fue de tipo básica, puesto que, se orienta a la investigación de nuevas sapiencias, no tuvo objetivos prácticos y específicos. En ese sentido se tuvo como objetivo recoger información del contexto para acumular el conocimiento científico, orientando al descubrimiento de leyes y principios.

Por su naturaleza, esta fue una investigación cuantitativa, que utilizó los datos obtenidos mediante los instrumentos de recojo de datos para probar la hipótesis, en función a la medición numérica y el estudio estadístico para crear estándares de comportamiento y comprobar teorías.

Según su carácter la investigación fue correlacional, porque permitió conocer el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y la labor docente.

La población de estudio estuvo compuesta por 768 estudiantes pertenecientes a la Facultad de Educación, la muestra estuvo constituida por 257 estudiantes de las tres escuelas académicas profesionales (Educación, Derecho y Enfermería) en la facultad de Educación de la UNAMAD.

La técnica que se utilizó en el proceso de obtención de datos para el desarrollo de la investigación fue el análisis documental, el cual consistió en examinar cualitativamente los documentos del sobre liderazgo directivo y rol del docente en la facultad de educación de la UNAMAD.

2.3. Análisis de datos

El instrumento, como medio auxiliar para recoger y registrar los datos del estudio fue el cuestionario y el análisis documental, que permitieron obtener información relevante sobre las dos variables de estudio.

Para establecer la validez de contenido de los instrumentos del estudio, se seleccionó a cuatro expertos de acuerdo a sus años de experiencia en el tema y por el tipo de actividad que realizan. Los criterios de evaluación de los expertos seleccionados, donde confirma la correlación entre la variable y la dimensión, asimismo, la relación entre dimensión y el indicador, y finalmente la relación entre indicador y el ítem, y por último la relación entre ítem y la opción de respuesta.

3. Resultados y discusión

3.1. Resultados

El valor de $p < 0,001$ (tabla 1); indica que con una significatividad menor que 5 %; el modelo de regresión lineal entre las variables Liderazgo directivo y la labor docente es pertinente, siendo la siguiente ecuación de regresión lineal: Labor docente (y) = $13,599 + 0,439 * \text{Liderazgo directivo}$ (x). Por lo cual, se concluye que existe una correlación directa, débil y significativa entre las variables Liderazgo directivo y la labor docente.

Tabla 1. Correlaciones para la variable Liderazgo directivo y la dimensión Labor de investigación

		Liderazgo directivo	Labor de investigación
Liderazgo directivo	Correlación de Pearson	1	,276**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	257	257
Labor de investigación	Correlación de Pearson	,276**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	257	257

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

El coeficiente de correlación entre la variable Liderazgo directivo y la dimensión Labor de enseñanza y tutoría es de 0,298; lo cual indica una correlación significativa con un nivel de confianza de 95%.

El coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,089; lo cual indica que el 8,9% de los cambios observados de la dimensión labor de enseñanza y tutoría es explicado por la variación de la variable Liderazgo directivo.

El valor de $p < 0,001$ (tabla 2); nos indica que con una significatividad menor que 5%; el modelo de regresión lineal entre la variable Liderazgo directivo y la dimensión Labor de enseñanza y tutoría es pertinente, siendo la ecuación de regresión lineal: Labor de enseñanza y tutoría (y) = $8,304 + 0,125 * \text{Liderazgo directivo}$ (x). Concluyendo que existe una correlación directa, débil y significativa entre la variable Liderazgo directivo y la dimensión Labor de enseñanza y tutoría.

Tabla 2. Coeficientes para la variable Liderazgo directivo y la dimensión Labor de enseñanza y tutoría

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	T	Sig.	
	B	Error típ.	Beta			
1	(Constante)	8,304	1,260		6,591	,000
	Liderazgo directivo	,125	,025	,298	4,982	,000

a. Variable dependiente: Labor de enseñanza y tutoría

El coeficiente de correlación entre la variable Liderazgo directivo y la dimensión Labor de investigación es de 0,276; lo cual indica una correlación significativa con un nivel de confianza de 95 %.

El coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,076; lo cual indica que el 7,6 % de los cambios observados de la dimensión labor de investigación es explicado por la variación de la variable Liderazgo directivo.

El valor de $p < 0,001$ (tabla 3); nos indica que con una significatividad menor que 5 %; el modelo de regresión lineal entre la variable Liderazgo directivo y la dimensión Labor de investigación es pertinente, siendo la ecuación de regresión lineal: Labor de investigación (y) = 3,949 + 0,070 * Liderazgo directivo (x). Concluyendo que existe una correlación directa, débil y significativa entre la variable Liderazgo directivo y la dimensión Labor de investigación.

Tabla 3. Coeficientes para la variable Liderazgo directivo y la dimensión Labor de investigación

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	T	Sig.	
	B	Error típ.	Beta			
1	(Constante)	3,949	,763		5,173	,000
	Liderazgo directivo	,070	,015	,276	4,580	,000

a. Variable dependiente: Labor de investigación

El coeficiente de correlación entre la variable Liderazgo directivo y la dimensión Labor de extensión universitaria y de proyección social es de 0,535; lo cual indica una correlación significativa con un nivel de confianza de 95 % como se muestra en la Tabla 19.

El coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,286; lo cual indica que el 28,6% de los cambios observados de la dimensión labor de extensión universitaria y de proyección social es explicado por la variación de la variable Liderazgo directivo.

El valor de $p < 0,001$ (tabla 4); nos indica que con una significatividad menor que 5 %; el modelo de regresión lineal entre la variable Liderazgo directivo y la dimensión Labor de extensión universitaria y de proyección social es pertinente, siendo la ecuación de regresión lineal: Labor de extensión universitaria y de proyección social (y) = 1,346 + 0,244 * Liderazgo directivo (x). Concluyendo que Existe una correlación directa, moderada y significativa entre la variable Liderazgo directivo y la dimensión Labor de extensión universitaria y de proyección social.

Tabla 4. Coeficientes para la variable Liderazgo directivo y la dimensión Labor de extensión universitaria y de proyección social

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	T	Sig.	
	B	Error típ.	Beta			
1	(Constante)	1,346	1,212		2,110	,000
	Liderazgo directivo	,244	,024	,535	10,102	,000

a. Variable dependiente: Labor de extensión universitaria y de proyección social

3.2. Discusión

El liderazgo es una capacidad innata o adquirida dentro del proceso de formación del ser humano, en cada etapa de su vida las diversas circunstancias y/o experiencias van definiendo su personalidad y carácter que se verá plasmado posteriormente en sus relaciones con los demás miembros de su sociedad y específicamente en su labor profesional. Dirigir la escuela académica es una labor ardua el director tiene que estar en constante comunicación con los estudiantes y analizar si el desempeño de los docentes que brindan el servicio educativo es eficiente y de calidad y justamente a través de esta información él va tomando las decisiones académicas más adecuadas para mejorar este servicio en coordinación el jefe de Departamento.

El liderazgo directivo significa poseer la capacidad de manejo y gestión óptima, en una escuela académica universitaria, cuyo papel es fundamental ya que, juega un rol muy importante dentro de la educación universitaria siendo, la ejecución de reglamentaciones que provienen del poder central del sistema educativo. Debe ocuparse e interesarse por la parte moral, intelectual y funcional, debe tener la capacidad para poder organizar y ejercer su función de líder transformador.

El rol docente, por lo tanto, es la función que asumen los maestros y los profesores. Se trata de un rol complejo que abarca múltiples dimensiones y que tiene efectos importantes en la sociedad.

La persona que cumple su labor de educar a otras a nivel profesional. En el sentido más básico, brindar educación consiste en suministrar información y desarrollar explicaciones para que los alumnos estén en condiciones de asimilar los contenidos.

La labor del docente es integral e implica la transmisión de valores y cultura. La sociedad espera, en general, que las personas que ejercen la docencia inculquen valores positivos en los estudiantes: el respeto por las normas y el ejercicio de la solidaridad.

El rol docente también exige garantizar un desarrollo disciplinario adecuado en el medio educacional. Los catedráticos deben lograr que los estudiantes sean lo más correctos en sus relaciones con los demás y esto empieza en su aula; si no lo hacen, el rol docente también debe aprender a sancionar las faltas.

Para poder explicar de manera adecuada y completa los resultados que se han obtenido en el presente estudio. Es necesario iniciar analizando los datos que se obtuvieron con la aplicación de los instrumentos aplicados a los estudiantes de la Facultad de Educación de La Universidad Amazónica de madre de Dios. Y tratar así de interpretar los factores que posiblemente han influido en los resultados obtenidos.

Apoyado en la investigación de Chamorro Miranda (2005) indica que, en el plano educacional, hablar de liderazgo fue objeto de muchos estudios, pues estos resultados han definido que la efectividad en las Instituciones educativas se debe al liderazgo del director. En estos medios escolares el liderazgo eficaz será siempre de manera activa siempre y cuando el gestor educacional y el sistema de la Institución educativa escolar puedan cooperar con la visión de lo que se hace y de lo que se podrá realizar; o de qué manera se hará.

Este resultado es comparable y puede ser tomado en cuenta en el contexto académico universitario, donde se percibe falta de liderazgo de algunos directores de escuela de la Universidad Amazónica de Madre de Dios.

La labor del docente, es la función que asumen los maestros y los profesores. Se trata de un rol complejo que abarca múltiples dimensiones y que tiene efectos importantes en la sociedad, la persona tiene que cumplir con su labor de que es educar a otras personas. Que en un sentido sustancial significa, que educar consiste en suministrar información y desarrollar explicaciones claras y hacer de lo complejo algo más sencillo donde los estudiantes estén en condiciones de asimilar los contenidos. Más para que este aspecto se cumpla a cabalidad es necesario desarrollar e incentivar las acciones docentes desde la tribuna del liderazgo del director.

Cuevas López et al., (2008) definen que los procedimientos de gestión establecidos en la labor directiva se deben considerar la gran variedad de labores que se tienen que efectuar y cómo estas se tienen que realizar o de qué manera. Cualquier persona que no sea líder es imitativa, no posee un proyecto personal o institucional, se centra sólo en el control, simplemente acepta todo tal como se lo dejaron, y de esa manera continua el proceso administrativo. Más en oposición a este tipo de liderazgo, un director debe ser un adalid innato, tiene su propio sello personal, sin ser imitativo, muestra y demuestra originalidad, crea e inspira constantemente, todos confían en sus cualidades y posee un proyecto futurista con una gran visión que lo plasmará en la Institución.

La huella dejada por los gestores de la educación ha sido el móvil que se logró constatar, tomando en cuenta el criterio de excelencia además de aspectos relacionados a una adecuada planeación,

administración de los trabajadores, el trabajo de los participantes, recursos financieros, además del proceso y resultado. De la misma manera; cómo se implican los gestores de la educación frente a qué medidas adoptan en relación a las diferencias culturales en los planes curriculares donde se contemplan en relación a la atención a la pluriculturalidad, lo cual también se relaciona con el liderazgo. Otro aspecto fundamental fue saber las partes débiles y fuertes en la institución y cuáles deben considerarse de manera prioritaria en su atención. Los gestores del CEUTA, son muy aceptados por los maestros en la institución educativa. Además, se afirma que los docentes varones de instituciones de nivel primario e infantil, donde existen poca cantidad de maestros, son muy aceptados, y si surge una mujer es muy valorada, ello implica la ventaja del grupo femenino para acceder a estos cargos.

Ponce Vidal, (2008) argumenta que en las instituciones educativas analizadas de manera indistinta definen de manera sintetizada una gestión administrativa de corte democrático. Pues este estilo es el más adecuado según los estudiantes de las instituciones educativas, pues el carácter jovial y entusiasta de los maestros ayuda a mejorar el clima institucional. Los aspectos relacionados al modo de Liderazgo y comportamiento de maestros no presentan correlación en las instituciones educativas privadas, solamente en las dependencias municipales.

Zarate Ramirez (2011) llega a la conclusión que hay una relación de 95%, pues los maestros están satisfechos con el modo de liderazgo que ejerce el director y también con las dimensiones de gestión pedagógica, institucional y administrativa; por lo que esta relación en el nivel de educación primaria tiene una aceptación por los profesores; además corroborado en la estadística que ofrece un Chi cuadrado de 27.13 que es estimado como elevado.

Los maestros, además de los discentes aceptan los diferentes modos de liderazgo: desde el autoritario, pasando por el democrático, finalizando en el situacional.

Cervera Cajo (2012) según las conclusiones del presente estudio, se puede evidenciar que se logró una buena relación del Líder Transformacional de gestor y ambiente Organizacional en los centros escolares del distrito de Los Olivos.

El liderazgo con carácter transformacional, se expresa en el director y en las diferentes áreas de las instituciones, según el análisis realizado.

En relación al liderazgo transformacional existen diferencias en las respuestas emitidas por hombres y mujeres; específicamente en aspectos de influencia idealizada, motivación, estímulo intelectual, donde se evidencia que las damas tienen valores más elevados. Observándose que las damas tienen más valores que los hombres.

Finalmente, vistos los resultados obtenidos en el trabajo de investigación y habiendo discutido los mismos en relación a otras investigaciones, por lo cual se concluye que existe una correlación directa, débil y significativa entre las variables Liderazgo directivo y la labor docente en la Facultad de Educación de la Universidad Amazónica de Madre de Dios.

4. Conclusiones

Existe una relación directa moderada y significativa entre el liderazgo directivo y la labor docente en la Facultad de Educación de la Universidad Amazónica de Madre de Dios. Sustentado en el coeficiente de correlación entre las variables liderazgo directivo y la labor docente que es 0,488; lo cual indica una correlación significativa. Es decir, existe una influencia moderada de la variable liderazgo directivo en la labor docente.

Existe relación débil y significativa entre el liderazgo directivo y la labor de enseñanza y tutoría en la Facultad de Educación de la Universidad Amazónica de Madre de Dios. Sustentado en el coeficiente de correlación entre la variable Liderazgo directivo y la dimensión Labor de enseñanza y tutoría que es 0,298; lo cual indica una correlación significativa. Es decir, existe una influencia débil de la variable liderazgo directivo en la labor de enseñanza y tutoría de dicha Facultad.

Existe relación débil y significativa entre el liderazgo directivo y la Labor de investigación en la Facultad de Educación de la Universidad Amazónica de Madre de Dios sustentado en el coeficiente de correlación entre la variable Liderazgo directivo y la dimensión Labor de investigación que es 0,276; lo cual indica una correlación significativa. Es decir, existe una influencia débil de la variable liderazgo directivo en la labor de investigación de dicha Facultad.

Existe relación moderada y significativa entre el estilo del liderazgo directivo la labor de extensión universitaria y de proyección social en la Facultad de Educación de la Universidad Amazónica de Madre de Dios sustentado en el coeficiente de correlación entre la variable Liderazgo directivo y la dimensión Labor de extensión universitaria y de proyección social que es 0,535; lo cual indica una correlación significativa. Es decir, existe una influencia moderada de la variable liderazgo directivo en la labor de extensión universitaria y de proyección social de dicha facultad.

Financiamiento

Ninguno.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Contribución de autores

D-L, F. R: conceptualización, análisis formal, investigación, escritura (preparación del borrador final), supervisión.

C-P, Y. R. y L-Z, J. C: investigación, análisis formal, validación.

R-C, Y. W: investigación, curación de datos.

Referencias bibliográficas

- Alvites-Huamani, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Casas Mallma, A. C. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 13(1), 51-60. <https://doi.org/10.33554/RIV.13.1.171>
- Cervera Cajo, L. E. (2012). *Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/2365>
- Chamorro Miranda, D. J. (2005). *Factores determinantes del estilo de liderazgo del director-a* [Universidad Complutense de Madrid]. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/7143/1/T28589.pdf>
- Cuevas López, M. M., Díaz Rosas, F., & Hidalgo Hernández, V. (2008). Liderazgo de los directores y calidad de la educación. Un estudio del perfil de los directivos en un contexto pluricultural. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 12(2). <https://www.redalyc.org/pdf/567/56712211.pdf>
- García Colina, F. J., Juárez Hernández, S. C., & Salgado García, L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana de Educación Superior*, 37(2), 206-216. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142018000200016&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la

- investigación (Sexta). McGraw-Hill.
- Macanchí Pico, M. L., Orozco Castillo, B. M., & Campoverde Encalada, M. A. (2020). Innovación educativa, pedagógica y didáctica. Concepciones para la práctica en la educación superior. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 396-403.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100396&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Muñoz Maldonado, G. H., & Sánchez Huarcaya, A. O. (2020). El aprendizaje organizacional en un Instituto de Educación Superior Tecnológico del Callao. *Voces y Silencios: Revista Latinoamericana de Educación*, 11(2), 84-102. <https://doi.org/10.18175/VyS11.2.2020.5>
- Ordoñez Espinoza, C. G., Castillo Castillo, D. C., Ordoñez Laso, A. L. del R., & Orbe Guaraca, M. P. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of Business and Entrepreneurial Studies*, 4(1).
<https://www.redalyc.org/journal/5736/573667940012/html/>
- Ponce Vidal, R. A. (2008). *El liderazgo y su relación con el rendimiento académico* [Universidad del Bío-Bío].
http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/2125/1/Ponce_Vidal_Ricardo.pdf
- Prince Torres, Á. C., & Arias Blanco, M. R. (2021). Aulas híbridas: Escenarios para transformación educativa dentro de la nueva normalidad. *Podium*, 39, 103-120.
<https://doi.org/10.31095/PODIUM.2021.39.7>
- Rivera Moreno, C. E., Cegarra Cegarra, O. J., del Carmen Vergara, H., & Margelis Matos, Y. (2016). Clima Organizacional en el Contexto Educativo. *Revista Científica*, 1(2).
<https://www.redalyc.org/journal/5636/563660227019/html/>
- Rodríguez Varela, D., de León Lafuente, L. A., & Galarza López, J. (2015). Los retos actuales de las instituciones de educación superior en el área de la gestión. *Revista Universidad y Sociedad*, 7(2), 52-55. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202015000200008&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Salvador Cornelio, E. M., & Sánchez Ortega, J. A. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124.
<https://doi.org/10.18271/RIA.2018.335>
- Triana Velázquez, Y., García González, M., Díaz Pérez, M., & Ferragut Reinoso, E. (2021). Sistemas de Ciencia, Tecnología e Innovación: integración de actores para el desarrollo. *Revista Estudios Del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322021000200017
- Zarate Ramirez, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/3176>