



Sinergias educativas
ISSN: 2661-6661
compasacademico@icloud.com
Grupo Compás
Ecuador

El liderazgo y su incidencia en el desempeño docente

Leadership and its impact on teaching performance

Sinergias educativas, vol E, 2021

Eva Maribel Romero-Guardia

Maestra en Educación, Estudiante del Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad, Universidad César Vallejo, romerogu16@ucvvirtual.edu.pe, <https://orcid.org/0000-0002-4976-8323>,
<https://scholar.google.es/citations?user=swm1KF0AAAAJ&hl=es>

Jessica Jhoana Casas-Gutierrez

Maestra en Educación, Estudiante del Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad, Universidad César Vallejo, jcasasg@ucvvirtual.edu.pe, <https://orcid.org/0000-0003-1207-0260>,
<https://scholar.google.com/citations?authuser=1&user=rH9eTykAAAAJ>

Ader Adonis Ramirez-Pozo

Maestro en Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos, Estudiante del Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad, Universidad César Vallejo, aramirezpo@ucvvirtual.edu.pe, <https://orcid.org/0000-0002-6617-2046>, <https://scholar.google.es/citations?hl=es&user=ILZH79QAAAAJ>

Resumen

Objetivo: Evaluar el liderazgo del directivo y el desempeño docente de los maestros de instituciones educativas públicas. **Materiales y métodos:** La investigación es cuantitativa, no experimental, de corte transversal descriptivo (correlacional causal). La muestra de estudio fueron 196 participantes de diferentes instituciones educativas. Los instrumentos empleados fueron los cuestionarios que permitieron recoger información confiable sobre los aspectos de la investigación. **Resultados:** Existe incidencia en el liderazgo y el desempeño docente. Respecto a la variable estudiada sobre Liderazgo, se encontró que, del total de 196 participantes, el 65,3% (128) reconocieron que predomina el nivel ineficaz; el 32,7% (64) el nivel regular y el 2,0% (4) el nivel eficaz. Respecto a la variable Desempeño docente, se encontró que, del total de 196 participantes, el 74,0% (145) reconocieron que predomina el nivel ineficaz; el 24,0% (47) el nivel regular y el 2,0% (4) el nivel eficaz. **Conclusiones:** Se determinó que el liderazgo incide de manera significativa en el desempeño docente en los niveles ineficaz y regular en instituciones educativas públicas de Manchay del distrito de Pachacámac, UGEL 01; se tuvo una variabilidad de Nagelkerke del 39,8%; y un Wald mayor a 4, y asociado con valores de 0,000 menores a 0,05.

Palabras clave

Liderazgo, desempeño docente, educación, directivo

Abstract

Objective: To evaluate the leadership of the director and the teaching performance of teachers of public educational institutions. **Materials and methods:** The research is quantitative, not experimental, descriptive cross-sectional (causal correlational). The study sample was 196 participants from different educational institutions. The instruments used were the questionnaires that made it possible to collect reliable information on the aspects of the investigation. **Results:** There is an impact on leadership and teaching performance. Regarding the variable studied on Leadership, it was found that, of the total of 196 participants, 65.3% (128) recognized that the ineffective level predominates; 32.7% (64) the regular level and 2.0% (4) the effective level. Regarding the variable Teacher performance, it was found that, of the total of 196 participants, 74.0% (145) recognized that the ineffective level predominates; 24.0% (47) the regular level and 2.0% (4) the effective level. **Conclusions:** It was determined that leadership has a significant impact on teacher performance at the ineffective and regular levels in public educational institutions in Manchay in the Pachacámac district, UGEL 01; there was a Nagelkerke variability of 39.8%; and a Wald greater than 4, and associated with values of 0.000 less than 0.05.

Keywords

Leadership, teacher performance, education, manager

1. Introducción

En pleno siglo XXI, con el crecimiento acelerado de la tecnología, más aún ante esta crisis de pandemia que venimos pasando por la COVID 19, nos encontramos ante altas demandas educativas, lo que hace fundamental replantear los tradicionales modelos de gestión y liderazgo que aún se vienen dando en algunas instituciones educativas y encaminarse hacia un objetivo centrado en el aspecto educativo participativo, liderazgo distribuido y la formación docente, encaminadas a la investigación en educación, con la finalidad de lograr objetivos, enmarcados al desarrollo y mejora de la escuela. Para lograr la transformación de la educación y que las escuelas se desarrollen es fundamental que los profesores y directivos se encuentren en constante capacitación, actualización y empoderados de los nuevos enfoques educativos, asumiendo conscientemente un rol protagónico en cada proceso.

En el Perú, contamos con el “Marco de buen desempeño del directivo” (Minedu, 2014) (Barros & Turpo, 2018). “Tiene sustento en la literatura sobre gestión escolar, mejora y cambio educativo, aprendizaje organizativo, calidad educativa, escuelas eficaces, los cuales se encuentran encaminados a establecer una visión colaborativa sobre liderazgo pedagógico” (p.13). Viviane Robinson (2016), en su “Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, nos propone las prácticas de liderazgo, las mismas que se ven reflejadas en sus dominios, competencias y desempeños” (p. 7).

En el Plan Operativo Institucional de la UGEL 01 (POI), las políticas del Minedu se organizan en cuatro ejes; uno de ellos es la docencia, se menciona que el Minedu prioriza dentro de sus políticas que, el desempeño pedagógico de los docentes se forme en base a criterios acordados dentro de la renovada carrera pública, donde el directivo debe asumir un rol de liderazgo, indispensable y fundamental para favorecer los logros de los aprendizajes. En consecuencia, uno de los objetivos estratégicos institucionales de la UGEL 01 es “fortalecer las prácticas pedagógicas en los directivos, promoviendo un clima favorable para el aprendizaje”; esto se realiza a través de programas de formación docente y directivo (2015).

Mondragón (2015, citado por Badillo 2005), señaló que el sistema educativo necesita directores líderes que armonicen adecuadamente los factores de calidad con los procesos de aprendizaje y sean promotores del cambio pedagógico en sus entornos de desempeño, considerando que las actitudes conservadoras siempre son limitantes a la innovación y a la calidad educativa (p. 13).

Quispe (2020), quien en su tesis señaló que la educación demanda implementar instituciones educativas que responda a los distintos cambios que vive la sociedad, por el avance tecnológico y las nuevas formas de acceso al conocimiento, así se requieren directivos y docentes innovadores y comprometidos para brindar un servicio educativo de calidad (p. 14).

Sepúlveda y Aparicio (2017), en su artículo mencionan que, los líderes educativos, tienen la capacidad de desarrollar el trabajo colaborativo, con expectativas altas en el aspecto académico. Un eficaz directivo, provoca un resultado positivo en lo que refiere el aprendizaje y rendimiento de los estudiantes, aplicando planes de mejora, motivando

constantemente al trabajo colaborativo, empoderando a sus docentes a asumir un liderazgo en su contexto escolar.

Vega (2020), manifiesta que: El desempeño pedagógico de un docente es ir más allá de transmitir conocimientos; es, con buen ojo pedagógico aprovechar eficientemente los pocos recursos educativos que ofrecen las escuelas. El no contar con recursos educativos ni mobiliarios no es impedimento para brindar aprendizajes de calidad (p. 24).

García et al. (2018), en su artículo mencionan que; el desempeño docente es el comportamiento que muestra un docente durante todo el tiempo que realiza su enseñanza, demostrando su eficiencia profesional y social. Es necesario identificar en ellos sus necesidades formativas, sus habilidades, potencialidades; con la finalidad de potenciar sus actividades en mejora de su desempeño (p. 997).

Por todo lo descrito, el objetivo del estudio fue determinar la incidencia del liderazgo en el desempeño docente.

1.1. El liderazgo y sus dimensiones

Fukutomi y Hambrick (1991, citado por Ysa y Salvador, 2015), en su artículo “Liderazgo y dirección pública: el ciclo de vida del cargo directivo” mencionan que, en el cargo directivo, se suceden cambios en cinco dimensiones, siendo ellas: “el compromiso del directivo con su paradigma, el conocimiento de la tarea, la diversidad de información, el interés en la tarea, y el poder” (p.49).

Primera dimensión: Compromiso con el paradigma, va más allá de conocimientos técnicos; los factores primordiales son la motivación, capacidades cognitivas, actitudes, carácter, destrezas y valores. El directivo no es aprendiz en gestión, posee un paradigma determinado, el que ha sido considerado como criterio para ser elegido en el cargo. Segunda dimensión: Conocimiento de la tarea, las desventajas en las cuales se encuentra el directivo que recién asume un cargo, en referencia a los demás; se enfrenta a normas, actores desconocidos. En la tercera dimensión: Diversidad en la información; recurre a diferentes fuentes de información con el propósito de conocer más sobre la tarea, al inicio, la información lo obtiene de fuentes internas y externas de forma equilibrada. En la cuarta dimensión: Interés por la tarea, van adquiriendo dominio en su trabajo; las evidencias demuestran que, hasta las responsabilidades y tareas más exhaustivas, tienden a convertirse en prácticas habituales. La quinta dimensión: Poder; el paso del tiempo, les permite acumular poder y se puedan mantener en el cargo; estas provienen de diferentes fuentes lo que le permite el éxito.

1.2. El desempeño docente y sus dimensiones

El Marco del Buen Desempeño Docente (2012), contiene la “nueva visión de la profesión docente”, propone un cambio, registrando a la docencia como un quehacer complejo. Esto, conlleva a exigir una constante reflexión a través de la autonomía y crítica sobre sus capacidades para actuar ante determinadas situaciones y de decisión frente a diversos contextos, realizando dinámicas de relación con sus pares y con sus estudiantes y la eficiente organización escolar. Se considera al profesor como una persona de cambio, quien con sus palabras y acciones tienen poder en la formación de sus estudiantes. Además, se encuentra en constante interacción con sus pares para planificar, evaluar y reflexionar pedagógicamente. En esta práctica, encontramos cuatro dimensiones: reflexiva, relacional, colegiada y ética (p. 16).

En la dimensión reflexiva: el docente, certifica su identidad profesional, reflexionando desde su práctica social, deliberando y asumiendo decisiones, apropiándose de diversos saberes y desarrollando habilidades que le permita certificar el aprendizaje de sus estudiantes. En esta reflexión, prima el conocimiento del contexto, de las características de sus estudiantes y manejo de sus saberes disciplinares y pedagógicos, constituyendo de esta manera su competencia profesional. Esta práctica, conlleva a asumir compromisos de mejora. En la dimensión relacional, “La docencia es esencialmente una relación entre personas que asisten a un proceso de aprendizaje, planificado, dirigido y evaluado por los profesionales de la enseñanza”. Se cimientan vínculos afectivos, sociales y cognitivos; los cuales permiten que la docencia sea una actividad profesional ético, cultural y subjetivo. El vínculo entre estudiantes y docente es imprescindible, valorando sus características socio-culturales y sus diferencias individuales; la buena docencia necesita de cuidado e interés y respeto por el estudiante.

La tercera dimensión: colegiada; la labor docente se realiza dentro de una organización, cuyo propósito es: “que los estudiantes aprendan y adquieran las competencias que les corresponden”; para esto, interactúa con directivos y docentes en vista que su práctica es institucional y social, coordinando, planificando, realizando y evaluando la misión y visión de su institución. El docente forma parte de la cultura escolar; por lo que, su individualidad alcanza sentido cuando aporta a los objetivos de la Institución; su práctica individual de enseñanza es más efectiva si se realiza de forma colegiada. La cuarta dimensión ética; se manifiesta en la responsabilidad moral, compromiso con sus estudiantes, su formación humana y sus aprendizajes, tomando decisiones de acuerdo al reglamento institucional y por ende a los fines que persigue el sistema educativo nacional. El respeto por la dignidad y derechos de los niños, niñas y adolescentes es el fundamento ético de cada docente, el cual le exige ser un profesional de calidad, con buen comportamiento moral. El docente se encuentra en la obligación moral de rechazar la discriminación, corrupción, terrorismo y violencia; constituyéndose en un referente de conductas y actitudes éticas dentro de su entorno social.

2. Materiales y métodos

Se utilizó como método general el método hipotético deductivo, debido a que constituye un sistema de hacer conjeturas (hipótesis), derivar predicciones de ellas como consecuencias lógicas y luego contrastar con los resultados obtenidos en los cuestionarios, para determinar si la conjetura original es correcta. Se optó por un diseño no experimental de corte transversal descriptivo (correlacional causal). La finalidad fue detallar propiedades y particularidades significativas de las variables liderazgo público y desempeño docente; así mismo, determinar la incidencia significativa que existe entre las variables, por lo tanto, estamos enmarcados en el tipo de investigación descriptiva de alcance correlacional causal.

Se realizó la investigación en escuelas públicas del distrito de Pachacámac, la población estuvo considerada por 400 participantes de seis escuelas; la muestra fue de 196 participantes, quienes participaron después de aceptar el consentimiento informado.

La validez de los instrumentos se realizó a través de juicio de expertos, con la participación de Doctores, especialistas en el tema, quienes fueron los encargados de revisar los cuestionarios y dar su aprobación.

Se emplearon dos cuestionarios: uno sobre liderazgo con cinco dimensiones y el otro sobre desempeño docente con cuatro dimensiones; cada cuestionario contenía 30 preguntas cerradas con escalas politómicas con opción múltiple según la escala de Likert, con cinco opciones. Los cuestionarios fueron aplicados a través de formulario google, debido a la pandemia por el COVID 19, el link fue enviado a través del WhatsApp. Estas pruebas fueron aplicadas en el mes de julio del año 2021.

Para efectuar la investigación se solicitó a la UCV una carta de aprobación de la presente Tesis, la cual fue dirigida a las instituciones educativas donde se aplicaron. Se explicó a través de la plataforma zoom a los participantes el propósito de la investigación, la confidencialidad de las respuestas brindadas y se les hizo llegar el consentimiento informado (antes de aplicar los cuestionarios).

Los resultados obtenidos en los cuestionarios se tabularon, y fueron organizados en una base de datos excell, los cuales se procesaron mediante el software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) en su última versión 25; con estos datos, se obtuvieron los resultados en porcentajes, tablas, figuras y estadísticas descriptivas e inferenciales.

3. Resultados

Tabla 1. Distribución de niveles de las variables Liderazgo y desempeño docente

Niveles	Liderazgo		Desempeño Docente	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Ineficaz	128	65,3	145	74,0
Regular	64	32,7	47	24,0
Eficaz	4	2,0	4	2,0
Total	196	100,0	196	100,0

Distribución de niveles de las variables: Liderazgo y desempeño docente

Respecto a la variable estudiada sobre Liderazgo, se encontró que, del total de 196 participantes, el 65,3% (128 participantes) reconocieron que predomina el nivel ineficaz; el 32,7% (64 participantes) el nivel regular y el 2,0% (4 participantes) el nivel eficaz.

Respecto a la variable Desempeño docente, se encontró que, del total de 196 participantes, el 74,0% (145 participantes) reconocieron que predomina el nivel ineficaz; el 24,0% (47 participantes) el nivel regular y el 2,0% (4 participantes) el nivel eficaz.

Tabla 2. Información de ajuste de los modelos – Hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	92,637			
Final	21,231	71,406	3	,000

Función de enlace: Logit.

El modelo explica que se cumplen los supuestos para la aplicación de la prueba de regresión logística ordinal con un chi cuadrado=71,406 y con sig.=0,000

Tabla 3. Pseudo R cuadrado – Hipótesis general

Cox y Snell	,305
Nagelkerke	,398
McFadden	,250

Función de enlace: Logit.

En el caso de los valores del Pseudo R, los cálculos con Cox y Snell midieron 0,305 que difícilmente alcanza a 1 pero con un rango mayor a 0,1 lo que indica un buen ajuste. En referencia a Mc Fadden tuvo un rango de 0,398 mayor a $0,2 \leq R \leq 0,4$, y la medida de bondad de ajuste de Nagelkerke 0,398 que presenta un valor menor a los parámetros que se encuentran por debajo del índice permitido mayor a 1,50, ante ello, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula. El liderazgo incide significativamente en el desempeño docente de instituciones educativas públicas de Manchay del distrito de Pachacámac, UGEL 01.

4. Discusión

Los resultados obtenidos en referencia a la variable liderazgo arrojó una prevalencia del 65,3% en el nivel ineficaz, que tiene semejanza con el estudio de Birmania et al. (2020), señalaron que, un líder es capaz de relacionarse con otras comunidades, dirigiendo el cambio con mucha habilidad.; sin embargo, todo ello no es posible realizar, debido al aislamiento social generado por la pandemia, limitándose a una gestión remota, con poca o nula interacción con los docentes y personal administrativo, y le permita poder ejercer de manera directa su liderazgo, así como poder realizar coordinaciones con el cuerpo docente acerca del desarrollo de las actividades educativas de manera remota.

Ello, se complementa con Bolívar (2015), quién señala que la calidad que involucra a la comunidad educativa, es el proceso por el que las instituciones se mueven de organizaciones relativamente atomizadas e inefectivas a organizaciones relativamente

coherentes y efectivas; dependiendo allí las capacidades de liderazgo de los directivos, la participación de los docentes y su desempeño idóneo, que conlleva a que la gestión de la institución educativa, cumpla con los estándares de calidad educativa.

De los resultados con referencia de la variable desempeño docente, se obtuvo un prevalente 74,0% en el nivel ineficaz, que tiene relación con el estudio de Vega (2020) señalando que, ante los cambios socioeconómicos continuos, surge la necesidad de reestructurar el rol mediador del docente, quien transforma los conocimientos, buscando el empoderamiento; más aún en la situación de pandemia generada por el virus Covid-19, donde se prioriza un aislamiento social, y se ejerce un liderazgo remoto, es por ello la percepción de los docentes de un liderazgo ineficaz.

Ello lo valida Revilla y Palacios (2020), quienes señalaron que es el desempeño docente es un elemento fundamental para el logro de los aprendizajes y la mejora de la calidad educativa, fortalecer todos los aspectos de su desempeño se convierte en un aspecto clave en el contexto de pandemia. El desempeño docente se define como el proceso de desarrollo y articulación de las capacidades profesionales del docente para impactar significativamente en la formación de los estudiantes que tiene a su cargo.

Y el estudio de Martínez et al. (2016), señalando que los docentes consideran que la calidad educativa no solo depende de su desempeño docente, sino que existen factores que necesitan trabajar de forma colaborativa; como factores internos relacionados a su motivación intrínseca y extrínseca, donde se sienta satisfecho por el ambiente donde desarrolla sus funciones; así como el respeto de sus beneficios laborales, remuneraciones y sobretodo, el reconocimiento institucional.

Felten (2013), en su artículo manifiesta que los docentes deben identificar en sus estudiantes principios de buena práctica, que incluyan: indagación sobre el trabajo que realizan sus alumnos, el contexto en el cual se desarrollan, la metodología que emplean, trabajo en equipo y exposición de sus resultados. Estos principios propiciados por los profesores, conllevan a mejorar los aprendizajes, fortaleciendo su desempeño pedagógico (p. 121-125).

Con respecto a la hipótesis general, se obtuvo como resultados con una variabilidad de 39,8% y valores Wald de 4035,606 y 288,904, asociados con valores de 0,000 menores que 0,05 en los niveles eficaz e indiferente, lo que permitió afirmar que, el liderazgo incide significativamente en el desempeño docente de instituciones educativas públicas de Manchay; que tiene semejanza con el estudio de Rosas (2016), donde concluye que existe una relación significativa entre liderazgo pedagógico del director y desempeño docente desde la percepción de los estudiantes; así como la investigación de Gonzáles (2015) (Aguirre et al., 2019), donde evidencia la relación de causa efecto entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente.

En el mismo sentido, Mondragón (2015, citado por Badillo 2005), señaló que el sistema educativo necesita directores líderes que armonicen adecuadamente los factores de calidad con los procesos de aprendizaje y sean promotores del cambio pedagógico en sus entornos de desempeño, considerando que las actitudes conservadoras siempre son limitantes a la innovación y a la calidad educativa, es decir, la capacidad de liderazgo de los directivos y docentes educativos en el desarrollo de sus funciones, significará la optimización de la gestión educativa y un servicio educativo de calidad.

5. Conclusiones

Se determinó que el liderazgo incide de manera significativa en el desempeño docente en los niveles ineficaz y regular en instituciones educativas públicas de Manchay del distrito de Pachacámac, UGEL 01; se tuvo una variabilidad de Nagelkerke del 39,8%; y un Wald mayor a 4, y asociado con valores de 0,000 menores a 0,05.

El liderazgo que ejerce un líder educativo, influye en el desempeño de los docentes y por ende en los aprendizajes de los estudiantes; es primordial que los líderes educativos se encuentren en constante actualización que les permita empoderar a los docentes y lograr aprendizajes de calidad en sus estudiantes.

Referencias

- Aguirre, L. A., López, J. E., & Villamizar, D. F. (2019). Revisiones y reflexiones en la educación física: un camino de lo conceptual a lo investigativo en la escuela.
- Bolívar, A. (2015). Liderazgo, mejora y centros educativos. *El liderazgo en educación. UNED*, 25-46.
<http://www.educacion.es/cide/espanol/investigacion/rieme/documentos/files/bolivar4/Bolivar4.pdf>
- Barros Bastidas, C., & Turpo Gebera, O. (2018). Factors influencing the scientific production of university professors: a systematic review. *Factores Que Influyen En La Producción Científica de Los Docentes Universitarios: Una Revisión Sistemática.*, 11(22), 225–234. <http://10.0.85.43/pensam.v11i21-1.276%0Ahttps://ezproxy.uniandes.edu.co:8443/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=141223533&lang=es&site=ehost-live>
- Felten, P. (2013). Principles of Good Practice in SoTL. *Teaching & Learning Inquiry: The ISSOTL Journal*, 1(1), 121-125. doi:10.2979/teachlearninqu.1.1.121
- García, M., De la Caridad, B., Ortiz, G., Ribalta, I., Arce, M., Sansón, R. (2018). Teaching performance of the professors of pediatrics in postgraduate education in “Salvador Allende”. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 17(6), 997-998. ISSN: 1729519X
- Gonzales, C. (2015). *Gestión del conocimiento y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Secundarias públicas del cercado de Ica, 2014*. [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de Tesis Digitales. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/4905>
- Martínez, G., Guevara, A., Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 12(6), 123-134. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Ministerio de Educación del Perú. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Mondragón, I. (2015). *Plan de gestión estratégica para el desempeño de los directores de la red educativa “Maestros unidos”, San Pablo-Huabal, 2014*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio de Tesis Digitales.

<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1598/PLAN%20DE%20GESTI%c3%93N%20ESTRAT%c3%89GICA%20PARA%20EL%20DESEMPE%c3%91O%20DE%20LOS%20DIRECTORES%20DE%20LA%20RED%20EDUCATIVA%20%e2%80%9cMAESTROS%20UNI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Quispe, M. (2020). *La gestión pedagógica del directivo y su relación con el desempeño docente de la Institución Educativa Bertolt Brecht del Cercado de Lima-2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio de Tesis Digitales. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/14130>
- Revilla, J., Palacios, A. (2020). Ser docentes en tiempos de pandemia por COVID-19: Evaluación del desempeño docente en una universidad pública de Lima. *Revista de investigación científica ÁGORA*, 7(2), 1-62. DOI: <http://dx.doi.org/10.21679/arc.v7i2.197>
- Rosas, E. (2016). *Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de Lima Metropolitana. ConCiencia EPG-* (1). https://www.researchgate.net/publication/328301797_Liderazgo_pedagogico_directivo_y_desempeno_docente_en_una_Institucion_Educativa_de_Lima_Metropolitana
- Sepúlveda, F., Aparicio, C. (2017). The Chilean principals challenge: Leading from an instructional approach to a distributed approach. *Gestión de la Educación*, 7(2). DOI 10.15517
- Ugel 01. (2015). *Plan operativo institucional 2015*. <https://www.ugel01.gob.pe/wp-content/uploads/2015/04/UGEL01-POI-03-05-16.pdf>
- Vega, L. (2020). *Gestión Educativa y su relación con el Desempeño Docente*. *Ciencia y Educación*, 1(2), 18-75. <http://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/8/13>
- Ysa, T. Salvador, S. (2015). Liderazgo y dirección pública: el ciclo de vida del cargo directivo. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, 62, 49-51. <http://old.clad.org/portal/publicaciones-del-clad/revista-clad-reforma-democracia/articulos/062-junio-2015/Ysa.pdf>