

Liderazgo directivo y desempeño docente en una Unidad Educativa Peruana de Nivel Superior, Periodo 2021

Natalia Enriqueta Arias Solis¹

natalia.arias@unmsm.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-9062-9392>

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

RESUMEN

La presente investigación propuso determinar la relación que ejerce el liderazgo directivo frente al desempeño docente dentro de una unidad educativa de nivel superior peruana ubicada en el cono corte en el periodo 2021. El tipo de investigación empleado es de tipo correlacional, cuantitativa y de diseño no experimental, de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 64 docentes en la cual, la muestra obtenida fue de 55 docentes a tiempo completo y parcial. La obtención de datos estadísticos fue dada por el cuestionario y la confiabilidad del instrumento, por el alfa de Cronbach con un 0.979. Los resultados arrojaron que existe una relación significativa entre las variables del estudio, así mismo se identificaron puntos importantes para un posterior estudio ya que en el ámbito ligado a personas dentro de una organización, influyen una serie de elementos que explican el comportamiento humano en el clima organizacional.

Palabras claves: liderazgo; liderazgo directivo; desempeño docente

¹ Autor Principal

Egresada de la Maestría en Administración con mención en Gestión Empresarial en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Licenciada en la EAP de Negocios Internacionales de la Universidad César Vallejo y jefa de prácticas de la Universidad César Vallejo.

Management leadership and teaching performance in a higher level Peruvian Educational Unit, Period 2021

ABSTRACT

The study proposed to determine the relationship exercised by managerial leadership against teacher performance within a Peruvian higher level educational unit located in the cutting cone in the period 2021. The type of research used is correlational, quantitative and non-experimental design. , cross section. The study population was made up of 64 teachers in which the sample obtained was 55 full-time and part-time teachers. Obtaining statistical data was given by the questionnaire and the reliability of the instrument, by Cronbach's alpha with 0.979. The results showed that there is a relationship between the variables of the study, as well as, important points were identified for a subsequent study since in the field linked to people within an organization, a series of elements influence that explain human behavior in the climate. organizational.

Keywords: *leadership; executive leadership; teacher performance*

Artículo recibido 15 abril 2023

Aceptado para publicación: 07 mayo 2023

1. INTRODUCCIÓN

Según el Banco Mundial (2022), la pandemia originada por la COVID 19 generó una crisis a nivel financiera, humana y social, en este último siglo. Es casi notorio que ninguna economía emergente estaba preparada para asumir tal situación por lo que muchas familias y países se vieron afectados por las consecuencias de la misma. A nivel educativo, las instituciones educativas se vieron obligadas a adaptarse al cambio e implementar plataformas tecnológicas que permitan el flujo de la enseñanza-aprendizaje. Según la UNICEF (25 de mayo de 2022) se exhortó a que nuestro país sigue viviendo un atraso educativo sin precedentes, señalando que el país demoró casi dos años en reabrir los colegios en la que, según sus estudios, se estima que ha originado un retroceso en el aprendizaje equivalente a 10 años de estudio.

La realidad problemática, manifiesta que existe una crisis en el sistema educativo peruano que a través de los años ha tenido mínimas mejoras que se han venido dando a través de los gobiernos, siendo aún la educación el punto débil en nuestro desarrollo-país. Lerner (29 de febrero de 2011) manifestó que la crisis educativa de nivel superior en el Perú se viene dando producto de que las universidades-empresas, lejos de velar por una educación de calidad solo están capitalizando, ello sin sumar la penosa situación que atraviesan actualmente las universidades públicas, que sin lugar a dudas han sido abandonadas por el estado conjuntamente con su ineficaz equipo administrativo, baja calidad docente, inestabilidad institucional, etc.

Las funciones que realizan los directivos dentro de una unidad educativa, generan un contacto directo con los docentes que son los encargados de buscar la educación de calidad, a la cual apunta el estudio; por esa misma razón, las acciones que realice el directivo en torno a su liderazgo, repercutirán directamente en la percepción que tenga el docente en torno a su importancia dentro de la organización. En este sentido se habla de un tipo de liderazgo que permite a los trabajadores encaminarse hacia una meta en común, es aquel líder que dejará en claro las obligaciones y funciones de cada uno con el fin de que se desempeñen correctamente. Manzanilla (S.f.) manifestó que el líder directivo es aquel que informa eficaz y asertivamente el rol fundamental de cada integrante del equipo para que ellos conozcan a profundidad cada función y puedan cumplir con los objetivos al que apuntan. Este líder posee altas

habilidades de comunicación, sin embargo, también es respetuoso con los niveles jerárquicos dentro de la organización.

Los constantes cambios en el mercado laboral permitieron el nacimiento de entidades que supervisan las labores de las universidades peruanas, sugieren que los egresados puedan tener mayores oportunidades laborales y pueda disminuirse ese porcentaje de egresados que no insertan fácilmente en una empresa ya que de esa forma se estaría vulnerando el derecho a recibir una educación basada en la calidad. Es importante señalar que la educación tiene que ser el principal punto de mejora dentro de las políticas públicas que los gobiernos plantean año tras año dentro de su gestión puesto que ello será el futuro de la nación.

Dicho ello, la investigación propuso como problema general determinar: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y desempeño docente de una unidad educativa peruana de nivel superior, periodo 2021? Los problemas específicos fueron: ¿Qué relación existe entre dominio del directivo y el desempeño docente de una unidad educativa peruana de nivel superior, periodo 2021? ¿Qué relación existe entre la competencia del directivo y el desempeño docente de una unidad educativa peruana de nivel superior, periodo 2021? y ¿Qué relación existe entre el desempeño del directivo y el desempeño docente de una unidad educativa peruana de nivel superior, periodo 2021?

De acuerdo a la problemática presentada se desligan los siguientes objetivos: determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de una unidad educativa peruana de nivel superior, periodo 2021; determinar la relación entre el dominio del directivo y el desempeño docente de una unidad educativa peruana de nivel superior, periodo 2021; determinar la relación entre la competencia del directivo y el desempeño docente de una unidad educativa peruana de nivel superior, periodo 2021 y determinar la relación entre el desempeño del directivo y el desempeño docente de una unidad educativa peruana de nivel superior, periodo 2021.

La justificación teórica de la investigación sugiere que la presente investigación permite aportar información relevante para posteriores estudios. La justificación práctica estará dada en que la investigación va a ser un punto de mejora no solo en la universidad a la que apunta la investigación, si no en todos los niveles educativos que existen ya que la razón de ser de una casa de estudios es tener docentes preparados que puedan dar la mejor cara a las exigencias que presenta el alumnado. El aporte

del estudio sugiere una mejora en la calidad educativa de las universidades y demás instituciones que tengan como fin preparar a profesionales y estudiantes capaces de contribuir con la mejora en la sociedad y formar egresados de éxito. En consecuencia, es importante realizar este estudio de tipo correlacional. En relación con los antecedentes de la investigación, se han planteado antecedentes tanto nacionales como internacionales, así como el uso de artículos científicos. Ello se muestra a continuación: En este primer estudio, correspondiente a un artículo científico de la *web of science*, los autores propusieron presentar en su artículo, en qué medida el liderazgo directivo influía en una institución educativa. Su estudio fue descriptiva, exploratoria y cualitativa; la población estuvo conformada por los docentes y administrativos pertenecientes a dicha institución en el que el resultado final arrojó que efectivamente el líder carecía de habilidades personales que permitieran a los docentes poder expresar sus necesidades o carencias que les impedían poder brindar una buena enseñanza dentro de la institución (Domingos, et al., 2019).

El siguiente artículo científico, tuvo como objetivo general integrar enfoques contemporáneos y tradicionales del liderazgo con el fin de relacionar los diferentes enfoques y poder adaptar a una que pueda tener mayor impacto y realce dentro de una organización. El resultado final de la investigación fue una teoría de autoexpansión que resaltó cada fortaleza de cada teoría adaptándola con el fin de que pueda existir una teoría completa que se adapte a cualquier organización (Danserau, 2013).

Seguidamente, los autores tuvieron como objetivo hallar si el liderazgo directivo que se ejercía influía en la efectividad de los docentes como un elemento estratégico, se empleó una investigación descriptiva, cuantitativa y diseño no experimental. La muestra del estudio estuvo dada por docentes de la escuela profesional en la que como resultado final se obtuvo que efectivamente, el liderazgo ocasiona la poca participación del docente en las gestiones educativas (Hidalgo, et al., 2017).

Así mismo, en otro estudio los autores tuvieron como objetivo general hallar estratégicamente al liderazgo como elemento en el desempeño docente; la metodología empleada fue de nivel descriptiva y utilizó un diseño de campo. El resultado que arrojó la investigación dio a conocer el autoritarismo que ejercía el líder dentro de la organización misma que impedía que los docentes puedan ser considerados dentro de la toma de decisiones, esta a su vez impedía un adecuado desempeño e insatisfacción docente (Monroy y Clemente, 2013).

En el presente estudio, se planteó como objetivo general hallar la influencia del liderazgo directivo en el desempeño de los funcionarios de la unidad educativa peruana de nivel superior; la metodología que se empleó fue de nivel correlacional. El resultado que se obtuvo fue que los directivos tenían la certeza de ser democrático en la toma de decisiones, sin embargo, se halló que los docentes sugerían que los directivos eran autoritarios y no generaba confianza suficiente para poder manifestar sus necesidades existentes (Rivas y Lima, 2018).

Con respecto a los antecedentes nacionales, en su investigación, el autor planteó como objetivo general correlacionar el desempeño docente con el liderazgo directivo. La metodología fue no experimental, descriptiva y correlacional. La población comprendía a varios docentes de diferentes escuelas profesionales y el resultado final que se obtuvo fue que el nivel correlacional entre las variables era muy bajo (Castillo, 2018).

La siguiente investigación, presentó como objetivo general detectar la relación entre las variables: liderazgo directivo y desempeño docente de un instituto técnico. La metodología fue correlacional, descriptivo y no experimental, así mismo, se obtuvo como resultado final que el liderazgo directivo que se ejercía era el correcto para el alto nivel de satisfacción que manifiestan los docentes por el cual se pudo determinar que si existía una relación fuerte entre las variables de estudio (Panduro, 2016).

El siguiente estudio tuvo como propósito determinar la relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente de una institución, en la que la metodología planteada fue descriptiva, aplicada correlacional y no experimental. Se evidenció como resultado un bajo desempeño docente producto de la mala praxis del liderazgo que se impartía (Valezmoro, 2019).

En sus tesis de grado, el autor determinó como objetivo determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, la metodología que se empleó de nivel correlacional y tipo pura; el estudio de la población fueron docentes, administrativos y directivos dando un total de 79 personas en el nivel de análisis. El resultado del estadígrafo determinó la correlación entre las variables dando una relación directa y significativa (Soriano, 2020).

En primera instancia definiremos al líder directivo como el ser capaz de dar a conocer las funciones de cada miembro del equipo de una manera clara y asertiva, con el fin de que puedan desempeñarse de la mejor manera en sus puestos de trabajo. Para poder comprender cómo influye el líder en la calidad

educativa es necesario determinar la importancia que tienen las gestiones pedagógicas y administrativas (Cancino y Monroy, 2017).

El dominio del liderazgo directivo corresponde a todos los actos que genera el líder y que de una u otra manera afecta en el desempeño docente, la competencia del líder es el compromiso y la disposición que tiene el líder en relación con la calidad educativa y, el desempeño del líder corresponde a su desarrollo tanto personal como profesional y como este se ve manifestado en el compromiso organizacional (Minedu, 2020).

El docente corresponde a ser un agente necesario para el cambio a partir del método y la didáctica que utiliza en la enseñanza, cuyos estudiantes finalmente tienen que poseer las habilidades, capacidades, actitudes y aptitudes para poder obtener resultados satisfactorios (Villarreal, 2019). Por la cual, el desempeño docente corresponde a todo el proceso que se da durante el flujo de enseñanza aprendizaje, es decir a toda la fase desde que el docente imparte sus experiencias y conocimientos, hasta que el estudiante lo interioriza y lo aprende.

La dimensión personal corresponde a la vocación, comunicación y ética, que tiene el docente durante todos los aspectos de la enseñanza aprendizaje, por otra parte, la dimensión profesional corresponde a la preparación, actitud y estrategias de enseñanza y no menos importante, los roles son el de planificar y orientar al estudiante hacia el logro de sus capacidades (Minedu, 2020).

2. HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Hipótesis General

- H_0 : No existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de una unidad educativa peruana de nivel superior, periodo 2021.
- H_1 : Existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de una unidad educativa peruana de nivel superior, periodo 2021.

2.2. Hipótesis Específicas

- H_0 : No existe relación entre el dominio del directivo y el desempeño docente de una unidad educativa peruana de nivel superior, periodo 2021.
- H_1 : Existe relación entre el dominio del directivo y el desempeño docente de una unidad educativa peruana de nivel superior, periodo 2021.

- H₀: No existe relación entre la competencia del directivo y el desempeño docente de una unidad educativa peruana de nivel superior, periodo 2021.
- H₁: Existe relación entre la competencia del directivo y el desempeño docente de una unidad educativa peruana de nivel superior, periodo 2021.
- H₀: No existe relación entre el desempeño del directivo y el desempeño docente de una unidad educativa peruana de nivel superior, periodo 2021
- H₁: Existe relación entre el desempeño del directivo y el desempeño docente de una unidad educativa peruana de nivel superior, periodo 2021.

3. MATERIAL Y MÉTODO

3.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

Hernández. et al. (2014) indujeron que el tipo de investigación será cuantitativa “cuando se utilice diseños, por parte del investigador, con el fin de analizar la aprobación de las hipótesis o para aportar evidencias respecto de los lineamientos de la investigación (si es que no se tienen hipótesis).” (p.128).

El nivel fue correlativo. Hernández. et al. (2014) indujeron que el estudio será correlativo “cuando la razón principal de los estudios correlacionados es saber cómo se puede comportar un concepto o una variable al comer el comportamiento de otras variables vinculadas.” (p. 94).

El diseño fue no experimental. Hernández. et al. (2014) indujeron que un diseño no experimental es una “investigación que se ejecuta sin manipular deliberadamente variables.” (p. 152).

3.2. Unidad de análisis y población de estudio

La unidad de análisis corresponde a docentes de la unidad educativa de nivel superior. La población de estudio aloja a un sin número de casos que será el punto de partida necesario para la elección de la muestra, por la cual es sumamente importante que exista criterio que guarden relación (Arias, et al., 2016). La población fue de sesenta y cuatro docentes de la unidad educativa de nivel superior.

3.3. Tamaño de muestra

Hernández, el al. (2014) indujeron que una muestra “es un subgrupo de la población de estudio, sobre la cual se recolectarán datos el cual se definió y delimitó con precisión”. (p. 173). Por consiguiente, se utilizará la siguiente fórmula:

Ilustración 1. Fórmula del tamaño de la muestra

$$n = \frac{Z^2 (p^*q)}{e^2 + \frac{(Z^2 (p^*q))}{N}}$$

Donde

N: Población total: corresponde a 64 docentes.

Z: Nivel de confianza; 95%

e = Margen de error; 10%.

p = Probabilidad de éxito; 0.50.

q= 1- probabilidad de éxito; 0,50.

Elaboración propia

Por tanto, la muestra (n) será de a 55 docentes.

3.4. Técnica, instrumento y confiabilidad

La técnica que se empleó es el censo y el instrumento fue el cuestionario. Se obtuvo como confiabilidad de instrumento un 0,979.

Tabla 1 Estadística de fiabilidad - alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	49

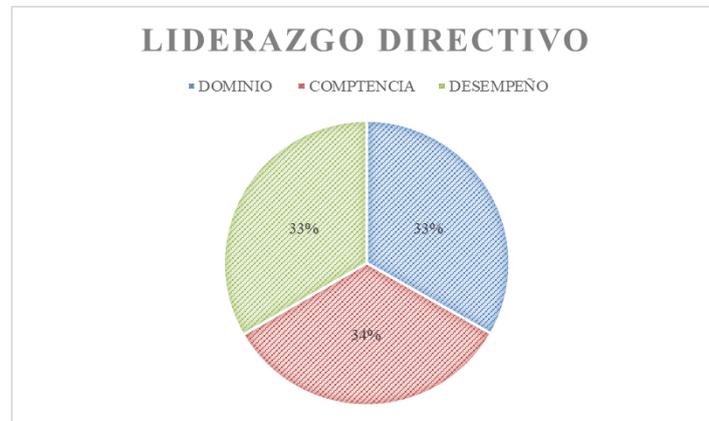
Elaboración propia

4. RESULTADOS

Los resultados presentados en la ilustración 2, demuestran al mayor y menor porcentaje influyente del liderazgo directivo en la unidad educativa peruana de nivel superior; se observa que la dimensión más influyente corresponde a las competencias del líder directivo, en la que se ve priorizado la disposición

a la calidad educativa, en segunda instancia tenemos el dominio, que es la actuación del líder dentro de la organización y el desempeño, que refleja el ámbito personal del líder y el beneficio directo a la organización.

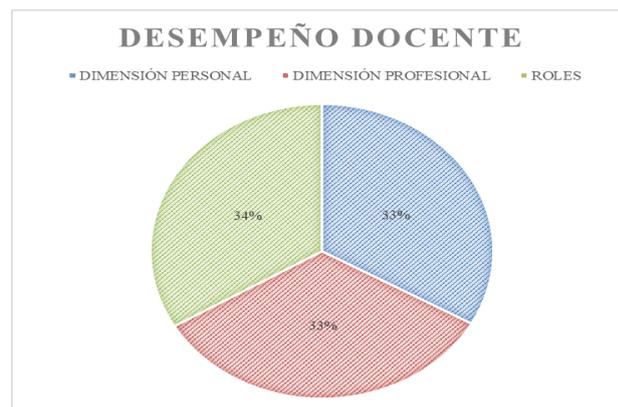
Ilustración 2 Liderazgo directivo



Elaboración propia

Los resultados presentados en la ilustración 3, demuestran al mayor y menor porcentaje influyente del docente en la unidad educativa peruana de nivel superior; se observa que la dimensión más influyente corresponde a los roles del docente, que persisten en la capacitación, proyección y orientación de sus sesiones de aprendizaje; las otras dos dimensiones, tanto personal como profesional, responde a la comunicación, ética y vocación, preparación, actitud y estrategias de enseñanza, respectivamente.

Ilustración 3 Desempeño docente



Elaboración propia

Los resultados presentados en la ilustración 4, muestran el promedio de cada pregunta planteada en la encuesta, en relación con el dominio del liderazgo directivo. Las preguntas con una puntuación baja responden a las preguntas 07, claridad, coherencia y paciencia del líder; pregunta 05, soporte e información necesaria para cada miembro del equipo por parte de la dirección.

Ilustración 4 Dominio del liderazgo directivo



Elaboración propia

Los resultados presentados en la ilustración 5, muestran el promedio de cada pregunta planteada en el instrumento (encuesta) con respecto a la competencia del liderazgo directivo. Las preguntas con una puntuación baja responden a las preguntas 19, interés sobre el aporte docente por parte del directivo; pregunta 20, reconocimiento por buen desempeño.

Ilustración 5 Competencia del liderazgo directivo



Elaboración propia

Los resultados presentados en la ilustración 6, muestran el promedio de cada pregunta planteada en el instrumento (encuesta) en relación al desempeño del liderazgo directivo. Las preguntas con una puntuación baja responden a las preguntas 21, 26 y 33, promoción de espacios de integración, diseño del entorno institucional y gestión óptima del valor del tiempo.

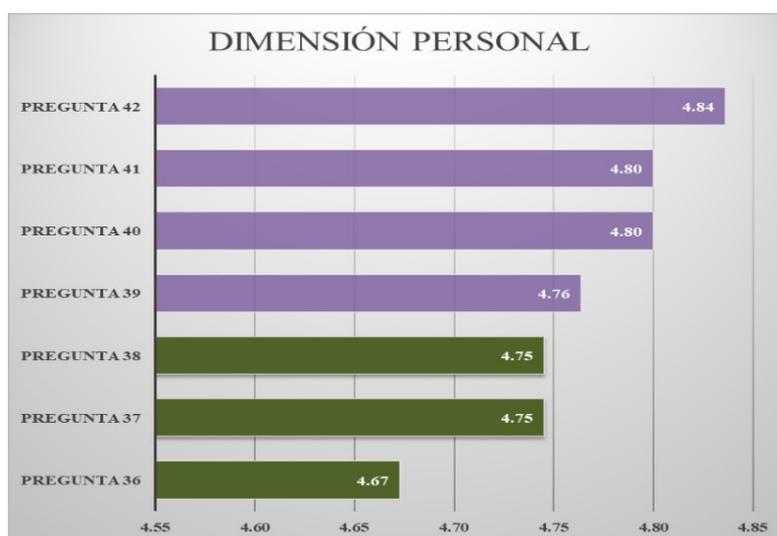
Ilustración 6 Desempeño del liderazgo directivo



Elaboración propia

Los resultados presentados en la ilustración 7, muestran el promedio de cada pregunta planteada en el instrumento (encuesta) con respecto a la dimensión personal del desempeño docente. Las preguntas con una puntuación baja responden a la pregunta 36, percepción de la materia que se imparte; 37, correcto manejo de la disciplina y orden en clase; 38, percepción del buen dominio de la materia que se imparte.

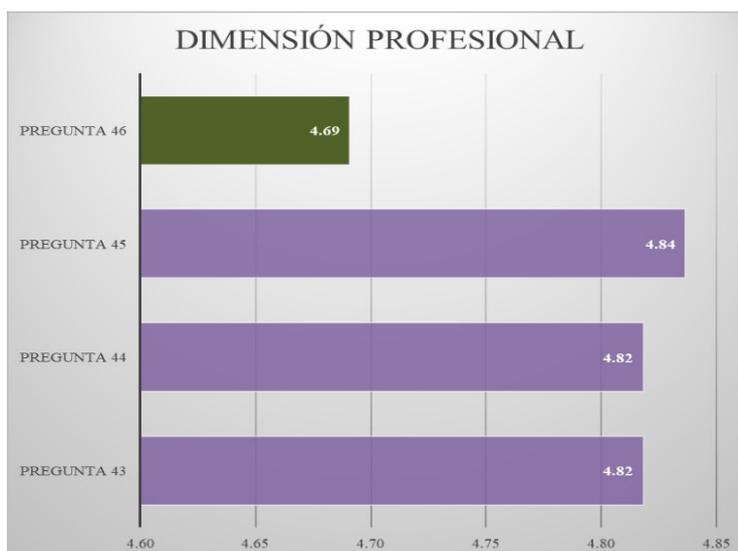
Ilustración 7 Dimensión personal del desempeño docente



Elaboración propia

Los resultados presentados en la ilustración 8, muestran el promedio de cada pregunta planteada en el instrumento (encuesta) con respecto a la dimensión profesional del desempeño docente. La pregunta con una puntuación baja responde a la pregunta 46, percepción de la autoestima que demuestra el docente en sus sesiones de clases.

Ilustración 8 Dimensión profesional del desempeño docente



Elaboración propia

Los resultados presentados en la ilustración 9, muestran el promedio de cada pregunta planteada en el instrumento (encuesta) con respecto a los roles del desempeño docente. La pregunta con una puntuación baja responde a la pregunta 47, percepción de la participación activa del docente en sus sesiones de aprendizaje.

Ilustración 9 Roles del desempeño docente



Elaboración propia

5. PRUEBAS DE HIPÓTESIS

A continuación, en la tabla 2, se muestra la correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, en la que en la que si $p \leq 0.05$ se acepta la hipótesis alterativa (H_a). En la tabla se puede observar que el nivel de significancia es de ,000 por la que se acepta la hipótesis alternativa.

Tabla 2 Correlación entre liderazgo directivo y desempeño docente

		LIDERAZGO DIRECTIVO	DESEMPEÑO DOCENTE
LIDERAZGO DIRECTIVO	Correlación de Pearson	1	,500**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	55	55
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,500**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

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

Elaboración propia

En la tabla 3, se muestra la correlación entre el dominio liderazgo directivo y el desempeño docente, en la que en la que si $p \leq 0.05$ se acepta la hipótesis alterativa (Ha). En la tabla se puede observar que el nivel de significancia es de ,001 por la que se acepta la hipótesis alternativa.

Tabla 3 Correlación entre dominio directivo y desempeño docente

		X ₁ : DOMINIO	DESEMPEÑO DOCENTE
X ₁ : DOMINIO	Correlación de Pearson	1	,435**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	55	55
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,435**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	55	55

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

Elaboración propia

En la tabla 4, se muestra la correlación entre la competencia del liderazgo directivo y el desempeño docente, en la que en la que si $p \leq 0.05$ se acepta la hipótesis alterativa (Ha). En la tabla se puede observar que el nivel de significancia es de ,000 por la que se acepta la hipótesis alternativa.

Tabla 4 Correlación entre competencia del directivo y desempeño docente

		X ₂ : COMPETENCIAS	DESEMPEÑO DOCENTE
X ₂ : COMPETENCIAS	Correlación de Pearson	1	,501**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	55	55
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,501**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

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

Elaboración propia

En la tabla 4, se muestra la correlación entre el desempeño del liderazgo directivo y el desempeño docente, en la que en la que si $p \leq 0.05$ se acepta la hipótesis alterativa (H_a). En la tabla se puede observar que el nivel de significancia es de ,000 por la que se acepta la hipótesis alternativa.

Tabla 5 Correlación entre desempeño directivo y desempeño docente

		X ₃ : DESEMPEÑO	DESEMPEÑO DOCENTE
X ₃ : DESEMPEÑO	Correlación de Pearson	1	,493**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	55	55
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,493**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

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

Elaboración propia

6. DISCUSIÓN

Se constató lo siguiente:

- Los docentes conforman la parte sólida y tienen en mayor perfil influyente en la calidad educativa, pues son ellos los que debido a las motivaciones internas que presentan son los únicos conductos para poder alcanzar el aporte de estudio mencionado inicialmente.
- Se pudo demostrar que existe relación entre el liderazgo directivo, el desempeño docente y las dimensiones del liderazgo directivo. Se mostraron las pruebas de hipótesis en el desarrollo del artículo, se desglosa que todas las hipótesis alternas se aceptaron deduciendo la fuerte correlación entre las variables.
- Se pudo demostrar que la confiabilidad del instrumento es alta.
- Se pudo determinar que, según los antecedentes presentados, hay una semejanza en los resultados obtenidos, en las que en su mayoría se pudo demostrar la relación entre las variables.
- Se pudo constatar que son los líderes educativos, las personas con mayor influencia en el capital humano que son los docentes, que a través de sus gestiones permiten que el docente conozca de manera clara todas sus funciones y respondan de manera oportuna a todas las exigencias que se les presente.
- Se pudo demostrar que, actualmente es importante que el docente tenga la vocación de enseñanza, puesto que es una realidad que muchos docentes optan por la enseñanza ante la necesidad económica que puedan presentar, siendo este un factor que influye de manera negativa en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

7. CONCLUSIONES

- La confiabilidad dada por el alfa de Cronbach es alta, ya que se obtuvo un 0,979. Se demuestra que el instrumento es confiable.
- Se demostró la correlación de las variables de estudio.
- La hipótesis general y las hipótesis alternas, se aceptaron en su totalidad.
- Es importante que aspecto del liderazgo directivo puedan mejorar con el fin de alcanzar la calidad educativa.

- Es necesario e importante conocer la motivación que dirige al docente en torno al cumplimiento de sus funciones.

8. REFERENCIAS

- Arias, J., et al. (2016). Protocolo de investigación III: la población de estudio. *Rev Alerg Méx* ;63(2):201-206. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Banco Mundial (2022). Capítulo 1. Los impactos económicos de la pandemia y los nuevos riesgos para la recuperación. <https://www.bancomundial.org/>
- Cancino, C., y Monroy, L. (2017). Políticas educativas de fortalecimiento del liderazgo directivo: desafíos para Chile en un análisis comparado con países OCDE. *Ensayo: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 25(94), 26-58.
- Castillo, I. (2018). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente de Pregrado Universidad San Pedro Filial Lima 2017 [Tesis de Maestría]. Universidad San Pedro.
- Danserau, F., et al. (2013). What makes leadership, leadership? Using self-expansion theory to integrate traditional and contemporary approaches. *The Leadership Quarterly*, 24. <file:///C:/Users/User/Desktop/dansereau2013.pdf>
- Domingos, A., et al. (2019). Directive leadership: a permanent challenge in the School of Teachers of the Future in Benguela (Angola). *INNOEDUCA. INTERNATIONAL JOURNAL OF TECHNOLOGY AND EDUCATIONAL INNOVATION*, 5(1).
- Hernández, T. (2004). Diagnóstico Del Estilo De Liderazgo De Los Directivos De Las Empresas Públicas y Privadas Del Estado De Hidalgo. *Academia de Ciencias Administrativas, A.C.*, 5.
- Hidalgo, J., et al. (2017). Impacto del liderazgo directivo como elemento estratégico en el desempeño docente del nivel secundario, Centro Educativo Álvaro sosa Mieses, Distrito Educativo 10-04, Santo Domingo Este, periodo escolar 2016- 2017 [Tesis de Maestría]. Universidad Abierta para Adultos – UAPA.
- Lerner, S. (28 de febrero de 2011). Crisis y alternativas de la universidad peruana. *Revista de la IDEHPUCP*. <https://idehpucp.pucp.edu.pe/notas-informativas/opinion-salomon-lerner-febres/#:~:text=En%20el%20Per%C3%BA%20esta%20crisis,y%20las%20clases%20dirigente>

s%2C%20la

Manzanilla, V. (s.f.). Liderazgo Directivo. <https://victorhugomanzanilla.com>

MINEDU (2017). ¿En qué consiste la Evaluación del Desempeño Docente?
<https://evaluaciondocente.perueduca.pe>

MINEDU (2020). Marco del Buen Desempeño Directivo.
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

MINEDU (2020). Marco del Buen Desempeño Docente. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Monroy, J. (2013). Liderazgo Directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente [Tesis de Maestría]. Universidad de Carabobo.

Rivas, A. y Lima, I. (2018). Los efectos del liderazgo directivo sobre el desempeño de los funcionarios administrativos de la Universidad Mayor de San Andrés [Tesis de Grado]. Universidad Mayor de San Andrés.

Soriano, Y. (2020). El liderazgo directivo y el desempeño docente en la Universidad Peruana de los Andes – Filial Chanchamayo – 2019 [Tesis de Maestría]. Universidad Peruana de los Andes.

UNESCO (2019). Docentes. <https://es.unesco.org/themes/docentes>

UNICEF (25 de mayo de 2022). Unicef advierte que el Perú vive una crisis educativa sin precedentes y hace un llamado a priorizar a nuestras niñas, niños y adolescentes. <https://www.unicef.org/>

Valezmoro, J. (2019). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la Institución Educativa “Andrés Avelino Cáceres” distrito de Parcoy, Patate, 2017 [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de Trujillo.

Villareal, S. (2019). Desempeño docente. Universidad Científica del Perú.
<http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/826>