



Liderazgo directivo y motivación docente en las escuelas de la ciudad de Quillabamba

Management leadership and teacher motivation in the schools of the city of Quillabamba

Liderança administrativa e motivação dos professores nas escolas da cidade de Quillabamba

Edgar Octavio Roque Huanca 
eroque@unap.edu.pe
Universidad Nacional del Altiplano.
Puno, Perú

Teófilo Yucra Quispe 
teofilo.yucra@unap.edu.pe
Universidad Nacional del Altiplano.
Puno, Perú

Cesar Augusto Achata Cortez 
cachata@unap.edu.pe
Universidad Nacional del Altiplano.
Puno, Perú

Yony Millart Fura Vizcarra 
yfura@epg.unap.edu.pe
Universidad Nacional del Altiplano.
Puno, Perú

Roberto Anacleto Aguilar Velasquez 
robeaguivelas2@gmail.com
Universidad Nacional del Altiplano.
Puno, Perú

Jorge Rosales Gallegos 
rosalesgallegos7@gmail.com
Universidad Nacional del Altiplano.
Puno, Perú

<http://doi.org/10.59659/revistatribunal.v5i12.240>

Artículo recibido 7 de mayo 2025 | Aceptado 23 de junio 2025 | Publicado 1 de julio 2025

Resumen

Palabras clave:

Calidad; Docente;
Directivo; Gestión;
Liderazgo; Motivación

En el ámbito educativo, comprender el vínculo entre el liderazgo escolar y la motivación docente es fundamental para mejorar el desempeño institucional. El propósito del estudio es analizar la relación entre el liderazgo directivo y la motivación del profesorado en escuelas primarias de la ciudad de Quillabamba, Cusco, Perú, durante el año 2024. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal. Se contó con la participación de 58 docentes, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico de tipo intencional. Se aplicaron encuestas validadas, y los datos fueron analizados mediante el coeficiente Rho de Spearman. Los resultados mostraron una correlación positiva y significativa ($Rho = 0.742$; $p < 0.01$), indicando que un liderazgo directivo eficaz se asocia con mayores niveles de motivación docente. En conclusión, el liderazgo que promueve metas claras, acompañamiento pedagógico y participación activa contribuye a mejorar el compromiso del profesorado, favoreciendo tanto su desempeño como el clima de aprendizaje escolar.

Abstract

Keywords:

Quality; Teacher; Principal; Management; Leadership; Motivation

In the educational field, understanding the link between school leadership and teacher motivation is essential to improving institutional performance. The purpose of this study is to analyze the relationship between school leadership and teacher motivation in primary schools in the city of Quillabamba, Cusco, Peru, during the year 2024. The research adopted a quantitative, non-experimental, cross-sectional approach. Fifty-eight teachers participated, selected through purposive, non-probability sampling. Validated surveys were administered, and the data were analyzed using Spearman's Rho coefficient. The results showed a positive and significant correlation ($Rho = 0.742$; $p < 0.01$), indicating that effective school leadership is associated with higher levels of teacher motivation. In conclusion, leadership that promotes clear goals, pedagogical support, and active participation contributes to improving teacher engagement, favoring both their performance and the school learning climate.

Resumo

Palavras-chave:

Qualidade; Professor; Diretor; Gestão; Liderança; Motivação

No campo educacional, compreender a relação entre liderança escolar e motivação de professores é essencial para aprimorar o desempenho institucional. O objetivo deste estudo é analisar a relação entre liderança escolar e motivação de professores em escolas de ensino fundamental da cidade de Quillabamba, Cusco, Peru, durante o ano de 2024. A pesquisa adotou uma abordagem quantitativa, não experimental e transversal. Participaram 58 professores, selecionados por meio de amostragem intencional e não probabilística. Questionários validados foram aplicados e os dados foram analisados por meio do coeficiente Rho de Spearman. Os resultados mostraram uma correlação positiva e significativa ($Rho = 0,742$; $p < 0,01$), indicando que uma liderança escolar eficaz está associada a níveis mais elevados de motivação de professores. Conclui-se que uma liderança que promova metas claras, apoio pedagógico e participação ativa contribui para melhorar o engajamento dos professores, favorecendo tanto seu desempenho quanto o clima de aprendizagem escolar.

INTRODUCCIÓN

A nivel global, el liderazgo directivo en las escuelas es un componente esencial para fortalecer la motivación docente y mejorar la calidad educativa. Informes recientes, subrayan que los líderes escolares efectivos establecen una visión clara, promueven la colaboración y apoyan el desarrollo profesional del personal docente, lo que repercute directamente en el compromiso y bienestar del profesorado (Rojas et al., 2024).

En el contexto actual marcado por avances tecnológicos y desafíos sociales, los directores requieren adoptar un liderazgo adaptable y emocionalmente inteligente, capaz de atender las necesidades cambiantes de sus comunidades educativas, contribuyendo así a un entorno inclusivo y resiliente que favorezca el aprendizaje (Arias, 2024; Izaguirre y Rangel, 2024). Asimismo, las tendencias globales en educación subrayan, la importancia de integrar la transformación digital, priorizar la salud mental y promover la autonomía y formación continua del profesorado. (Pomasoncco et al., 2023; Pulig y Alcívar, 2024). Estas prácticas no solo elevan la motivación docente, sino que también contribuyen a mejorar el desempeño académico y el clima escolar.

El liderazgo directivo ha sido identificado como un factor determinante para la motivación y el compromiso de los docentes en las instituciones educativas (Benítez y Herrera, 2023; Rivera, 2023). Investigaciones recientes en diversas regiones del país indican que estilos de liderazgo como el transformacional inciden positivamente en la motivación laboral, la autoeficacia profesional y el sentido de pertenencia de los docentes. Aunque la evidencia aún es incipiente en algunos contextos, estudios realizados han mostrado correlaciones estadísticamente significativas entre un liderazgo efectivo y el nivel de engagement docente, lo cual sugiere que la preparación de los directores escolares puede impactar directamente en el bienestar del profesorado y en la calidad del servicio educativo. (Chuman, 2023).

Además, en el Perú, investigaciones han señalado que esta relación influye en dimensiones operativas del trabajo docente como el acompañamiento pedagógico y la capacidad de colaboración en equipo (López, 2019). Tales competencias son esenciales para consolidar comunidades profesionales de aprendizaje y generar mejoras sostenibles en los procesos escolares. En este sentido, el fortalecimiento de las competencias directivas representa una estrategia necesaria para el desarrollo educativo, en tanto permite orientar las prácticas institucionales hacia metas de calidad, equidad y mejora continua.

En la región de Puno, diversos estudios han evidenciado que el liderazgo directivo juega un papel crucial en la motivación y desempeño de los docentes, aunque este impacto varía según los estilos y estrategias implementadas. En particular, prácticas como la promoción de espacios de formación continua, la gestión participativa mediante reuniones efectivas, y el establecimiento de un ambiente laboral favorable y respetuoso han demostrado mejorar la planificación, organización y autogestión pedagógica del profesorado (Maquera et al., 2023). Estas acciones, ejercidas desde un liderazgo comprometido con el desarrollo profesional docente, contribuyen de forma tangible al fortalecimiento de competencias clave para la enseñanza.

Por otra parte, investigaciones en distintas localidades puneñas, confirman que estilos de liderazgo transformacional y democrático impactan positivamente en el clima organizacional y la motivación del personal docente, al estimular la participación activa, el reconocimiento profesional y la construcción de metas compartidas. (Lopez et al., 2024). Estos factores, según la evidencia empírica, generan condiciones favorables para la colaboración entre pares, la innovación en el aula y el incremento del compromiso institucional. En conjunto, tales mejoras impactan en indicadores de calidad educativa como la retención escolar, el desempeño estudiantil y el desarrollo de prácticas pedagógicas contextualizadas.

Algunos análisis cualitativos revelan que el liderazgo tradicional, centrado en estructuras jerárquicas y decisiones individualistas, limita la construcción de un liderazgo compartido, sistémico y orientado al aprendizaje institucional. Este modelo, al enfocarse en el control más que en el acompañamiento, restringe la autonomía docente y dificulta la creación de entornos laborales propicios para el desarrollo profesional. Por el contrario, un ambiente laboral favorable se caracteriza por la participación activa de los docentes en

la toma de decisiones, el reconocimiento de sus aportes, el acceso a oportunidades de formación continua y el fortalecimiento del acompañamiento pedagógico.

En este marco, resulta pertinente analizar cómo el liderazgo directivo influye en la motivación de los docentes en escuelas primarias de Quillabamba, una localidad con particularidades socioculturales que demandan enfoques de gestión más inclusivos y contextualizados. Para ello, el propósito de esta investigación consistió en examinar la relación existente entre el liderazgo ejercido por los directores y la motivación de los maestros en escuelas primarias de la ciudad de Quillabamba durante el año 2024. En este sentido, la importancia de este estudio se basa en comprender qué prácticas de liderazgo pueden potenciar el compromiso docente y a su vez contribuir a la mejora de la calidad educativa en escenarios rurales y urbanos con características heterogéneas.

MÉTODO

La investigación se llevó a cabo en tres instituciones educativas ubicadas en la provincia de La Convención, departamento de Cusco, Perú, todas situadas en la ciudad de Quillabamba. Esta ciudad fue seleccionada debido a su importancia como centro representativo de la provincia y por su diversidad sociocultural y educativa, que permite analizar el liderazgo directivo en entornos con características heterogéneas. Entre las instituciones participantes se encuentra la IE La Convención, cuya ubicación geográfica corresponde a las coordenadas -12.857263074934334, -72.69329128148506. La muestra estuvo conformada por 58 docentes de esta institución, quienes constituyeron la población objeto de estudio. Los participantes fueron seleccionados mediante un muestreo no probabilístico de tipo intencional, considerando su disponibilidad y pertenencia a instituciones públicas de nivel primario, con experiencia laboral igual o mayor a tres años. Esta estrategia permitió garantizar la pertinencia del perfil docente respecto al objetivo del estudio.

El estudio adoptó un enfoque cuantitativo y se desarrolló bajo un diseño no experimental y transversal. Este enfoque permitió recopilar datos objetivos y medibles, adecuados para examinar la relación entre variables como el liderazgo directivo y la motivación docente, sin la necesidad de manipular los fenómenos observados. Este diseño implica que no se manipuló ninguna variable, sino que se observaron y analizaron en su contexto natural en un único momento temporal, lo que permitió obtener una “fotografía” precisa de la realidad en el momento de la investigación.

Este tipo de diseño limita la inferencia de causalidad entre las variables, pero es útil para describir patrones de relación y explorar correlaciones significativas en un contexto específico. El proceso metodológico se estructuró de manera secuencial y rigurosa, iniciando con una revisión exhaustiva de la literatura para la construcción del marco teórico que sustentó el análisis de los datos.

Para la recolección de datos se aplicaron dos encuestas validadas con altos niveles de confiabilidad. La primera, orientada a evaluar el liderazgo directivo, presentó un alfa de Cronbach de 0.84, lo que indica una consistencia interna adecuada para el instrumento. Esta encuesta se estructuró en tres dimensiones principales: Gestión Institucional, con 6 ítems; Gestión Administrativa, con 8 ítems; y Gestión Pedagógica, con 7 ítems, permitiendo así un análisis integral de las funciones y estilos de liderazgo ejercidos por los directivos en las instituciones educativas. La segunda encuesta, destinada a medir la motivación del profesorado, contó con un alfa de Cronbach de 0.92, reflejando una alta fiabilidad. Este instrumento incluyó 23 ítems que exploraron diversos factores motivacionales, tanto intrínsecos como extrínsecos, que influyen en el compromiso y desempeño de los docentes. Ambas encuestas fueron aplicadas simultáneamente y de manera presencial, garantizando la coherencia temporal y la pertinencia de los datos obtenidos para el análisis posterior.

Para evaluar la relación entre las variables, se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, una técnica estadística no paramétrica que no requiere que los datos tengan una distribución normal. Este método fue elegido por su adecuación al tipo de datos ordinales provenientes de escalas de percepción, y porque permite identificar patrones de asociación sin asumir una relación lineal directa entre las variables. Este método se basa en la asignación de rangos a los valores de las variables y en la comparación de dichos rangos para determinar la dirección y la fuerza de la asociación entre ellas. La prueba de Spearman es especialmente adecuada para variables ordinales o cuando las relaciones no son lineales, proporcionando una alternativa robusta frente a otros métodos de correlación más restrictivos.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se presentan los resultados del estudio realizado en escuelas primarias de la ciudad de Quillabamba, cuyo propósito fue analizar la relación entre el liderazgo directivo y la motivación docente. Los datos fueron recolectados mediante encuestas validadas aplicadas a 58 docentes, y se procesaron utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Esta sección detalla las asociaciones encontradas entre las variables estudiadas y sus dimensiones, destacando los patrones de relación significativos que respaldan los objetivos de la investigación.

Tabla 1. *Tabla de Correlaciones entre Liderazgo Directivo y Motivación Docente*

	Correlaciones	Motivación docente
Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	0,742**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	58
Gestión institucional	Coeficiente de correlación	0,735**

Rho de	Sig. (bilateral)	0,000
Spearman	N	58
Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	0,754**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	58
Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	0,736**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	58

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

Los resultados estadísticos expuestos en la Tabla 1, indican una correlación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y la motivación docente, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.742 y un valor de significancia $p < 0.01$. Este coeficiente refleja una relación directa de intensidad alta, donde un mayor ejercicio del liderazgo directivo se asoció con niveles superiores de motivación en el profesorado. El nivel de significancia estadística ($p < 0.01$) implica que hay menos del 1% de probabilidad de que los resultados sean producto del azar, lo que otorga solidez y confiabilidad a las conclusiones obtenidas.

Desde la perspectiva educativa, estos hallazgos sustentan que las prácticas de liderazgo efectivo – especialmente en gestión instruccional y definición de metas– funcionan como catalizadores del compromiso docente, influyendo directamente en su vigor, dedicación y absorción laboral. La magnitud del coeficiente (0.742) implica que aproximadamente el 55% de la variabilidad en la motivación docente puede atribuirse al liderazgo directivo. En términos prácticos, esto significa que mejorar las prácticas de liderazgo puede tener un impacto sustancial en el nivel de motivación y bienestar profesional del docente, favoreciendo un clima institucional positivo y propicio para el aprendizaje.

Los resultados muestran una relación positiva y estadísticamente significativa entre la motivación docente y las dimensiones de gestión institucional ($\rho = 0.735$; $p < 0.01$), gestión pedagógica ($\rho = 0.754$; $p < 0.01$) y gestión administrativa ($\rho = 0.736$; $p < 0.01$). Estos coeficientes de correlación de Spearman, todos superiores a 0.7, indican asociaciones fuertes, lo que sugiere que mejoras en las prácticas de gestión en estos tres ámbitos están estrechamente vinculadas con mayores niveles de motivación entre los docentes. Esto evidencia que no solo el liderazgo directivo en su conjunto, sino también sus componentes específicos, ejercen influencia directa sobre el compromiso laboral.

Desde una perspectiva organizacional, estos hallazgos indican que una gestión institucional coherente, una gestión pedagógica centrada en la mejora continua y una gestión administrativa eficiente constituyen pilares esenciales que fomentan la motivación, un mejor desempeño y compromiso docente. Las

implicaciones prácticas apuntan a que las políticas educativas deben priorizar la formación de líderes escolares competentes, capaces de articular estas dimensiones de manera integral y contextualizada.

Discusión

Los hallazgos obtenidos en este estudio evidencian una relación robusta y significativa entre el liderazgo directivo y la motivación docente, lo cual coincide con investigaciones previas que destacan la influencia del liderazgo en el compromiso y desempeño del profesorado. La alta correlación observada ($\rho = 0.742$) sugiere que las estrategias de liderazgo, particularmente aquellas orientadas a la gestión instruccional y al establecimiento claro de objetivos, desempeñan un papel fundamental en la generación de un ambiente laboral motivador. Estos hallazgos se alinean con estudios como los de Acuña et al. (2023), que señalan que el liderazgo con enfoque pedagógico mejora la percepción de apoyo profesional y fortalece la disposición al trabajo colaborativo entre docentes. Este vínculo implica que los líderes educativos no solo deben enfocarse en aspectos administrativos, sino también en fomentar un clima que potencie la dedicación y el entusiasmo del cuerpo docente. En la práctica, esto se traduce en la implementación de reuniones reflexivas, acompañamiento pedagógico regular y retroalimentación constructiva que empoderen al profesorado. Además, al explicar más de la mitad de la variabilidad en la motivación, el liderazgo directivo emerge como un factor clave para diseñar intervenciones que mejoren el bienestar y la productividad en las instituciones educativas (Espinoza et al., 2021; Portilla et al., 2023).

Sin embargo, es importante considerar que otros elementos contextuales y personales también pueden influir en la motivación, por lo que futuras investigaciones deberían explorar estas variables para obtener un panorama más integral. Entre los factores contextuales se pueden mencionar el nivel socioeconómico de la comunidad educativa, la infraestructura escolar, el apoyo de la UGEL correspondiente y las oportunidades de desarrollo profesional disponibles en cada localidad. En cuanto a aspectos personales, influyen el nivel de formación del docente, su vocación, sus experiencias previas y el reconocimiento recibido por su labor. La combinación de estos factores puede moderar el impacto del liderazgo, haciendo que la misma estrategia directiva tenga resultados distintos según el entorno.

Los resultados obtenidos revelan una fuerte asociación entre la motivación docente y las dimensiones clave de la gestión educativa: institucional, pedagógica y administrativa. La magnitud de las correlaciones, todas superiores a 0.7, indica que cada una de estas áreas de gestión tiene un impacto significativo y positivo en los niveles de motivación del profesorado. Estos hallazgos coinciden con estudios previos que destacan la importancia de un liderazgo y gestión integral para fomentar un ambiente laboral propicio para el desarrollo y compromiso docente (Chuman, 2023; Maureira et al., 2014). Este hallazgo es paralelo a lo señalado por Flores y García (2023), quienes resaltan que la articulación efectiva de estas dimensiones refuerza la percepción de estabilidad y claridad organizativa entre el personal docente. La gestión institucional proporciona un marco organizacional sólido, mientras que la gestión pedagógica influye

directamente en las prácticas educativas y la innovación, y la gestión administrativa garantiza recursos y condiciones adecuadas (Juraz et al., 2024; Yllesca et al., 2024).

Esta interrelación entre dimensiones, sugiere que no es suficiente mejorar un solo aspecto, sino que un enfoque holístico resulta fundamental para maximizar la motivación y, por ende, el desempeño docente (Avellan et al., 2022; Izaguirre y Rangel, 2024). En la práctica, esto significa que los directores deben coordinar acciones en las tres dimensiones de forma coherente, como elaborar planes estratégicos participativos, promover espacios de formación centrados en las necesidades reales del aula y asegurar que los recursos lleguen oportunamente. Este conocimiento es valioso para orientar políticas y estrategias que fortalezcan la gestión en las instituciones educativas, contribuyendo a la mejora continua y sostenida de la calidad educativa.

CONCLUSIONES

El liderazgo directivo mostró una influencia significativa en la motivación docente, particularmente en contexto escolares donde los directivos ejercieron una gestión instruccional escolar clara, promoviendo la participación del profesorado en decisiones académicas y brindaron acompañamiento pedagógico efectivo. Este efecto fue evidenciado en instituciones con estructuras organizacionales colaborativas y cultura institucional centrada en el desarrollo profesional. La correlación identificada respalda el papel del liderazgo en la mejora del compromiso docente, lo que evidencia que el enfoque directivo no debe centrarse únicamente en la administración, sino también en crear condiciones para el reconocimiento profesional, el diálogo pedagógico y el fortalecimiento del sentido del propósito entre los docentes.

Para fortalecer las competencias de liderazgo, se recomienda la implementación de programas de formación continua que incluyan módulos sobre liderazgo transformacional, comunicación institucional, inteligencia emocional y gestión centrada en el aprendizaje. Asimismo, se sugiere establecer comunidades de práctica entre directivos, donde puedan compartir experiencias y estrategias exitosas. Estas acciones no solo mejoran el desempeño del liderazgo, sino que contribuyen a la consolidación de entornos motivadores y profesionalmente enriquecedores.

Los resultados obtenidos evidencian que la motivación docente estuvo vinculada con las prácticas de gestión institucional, pedagógica y administrativa. Estas dimensiones funcionaron como pilares interrelacionados que potenciaron el compromiso docente. Este hallazgo sugiere la implementación de enfoques integrales en la administración escolar que combinen liderazgo visionario con una gestión eficaz de recursos y procesos pedagógicos. No basta con intervenir en una sola dimensión de la gestión, sino que se requiere una articulación coherente de todas ellas para mantener el bienestar laboral y la calidad educativa.

Finalmente, se hace un llamado a investigadores, educadores y gestores públicos a considerar estos hallazgos en la formulación de políticas y planes de mejora institucional. No obstante, es necesario

considerar que la motivación no depende exclusivamente del liderazgo escolar, sino que también puede estar influenciada por factores externos como las condiciones socioeconómicas, el reconocimiento institucional y las oportunidades de desarrollo personal. Profundizar en estos aspectos mediante estudios mixtos o comparativos permitirá construir modelos más complejos y contextualizados que orienten las transformaciones educativas en diversas regiones del país.

REFERENCIAS

- Acuña, J., Chui, H., Pérez, K., Roque, E. y Roque, B. (2023). Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(30), 1673-1684. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i30.619>
- Arias, N. (2024). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la Educación: Un Estudio de Caso de una Universidad Peruana. *Epistemia Revista Científica*, 8(2), 1-14. <https://doi.org/10.26495/erc.2763>
- Avellan, L., Salvatierra, M. A., Vera, A., y García, F. (2022). Liderazgo transformacional pedagógico para la educación ecuatoriana. *EPISTEME KOINONIA*, 5(9), 130. <https://doi.org/10.35381/e.k.v5i9.1668>
- Benítez, E. y Herrera, L. (2023). Recorrido histórico e investigativo sobre liderazgo transformacional del directivo docente orientado al mejoramiento del clima laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 4603-4618. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4785
- Chuman, R. (2023). Liderazgo transformacional directivo y motivación laboral en docentes de una Institución Educativa Privada de Lima: Managerial transformational leadership and work motivation in teachers of a Private Educational Institution of Lima. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1). <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.521>
- Espinoza, E., Ramírez, E., Vildoso, Y., 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*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2586>
- Flores, G., y García, A. (2023). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Docentes del Colegio Santa Inés, Yungay—Áncash, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 4982-5006. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7327
- Izaguirre, J. y Rangel, E. (2024). Liderazgo docente y motivación académica en educación superior. *Revista Científica de la UCSA*, 11(3), 53-63. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2024.011.03.053>
- Juraz, E., Del Cid, C. y Henríquez, P. (2024). Percepción de estudiantes sobre el clima escolar en instituciones de educación secundaria del noroeste de México. *Revista Andina de Educación*, 7(1), 000719. <https://doi.org/10.32719/26312816.2023.7.1.9>
- Lopez, N., Mamani, C. y Machaca Huancollo, D. F. (2024). LA ADMINISTRACIÓN EN EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO PARA UNA GESTIÓN ESCOLAR DE CALIDAD EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA REGIÓN PUNO, 2020. *Investigación & Negocios*, 17(29), 52. <https://doi.org/10.38147/invneg.v17i29.270>
- López, P. (2019). La esterilización forzada como violación del consentimiento informado: Un estudio sobre su uso como medio anticonceptivo en mujeres durante el parto. *Revista Electrónica Iberoamericana*, 13. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7335482.pdf>

- Maquera, Y., Bermejo, Y., y Bermejo, S. (2023). Autopercepción de las prácticas de liderazgo directivo-educativo en territorios de diversidad cultural. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 25, 1-14. <https://doi.org/10.24320/redie.2023.25.e08.4215>
- Maureira, O., Moforte, C., y González, G. (2014). Más liderazgo distribuido y menos liderazgo directivo. *Perfiles Educativos*, 36(146), 134-153. [https://doi.org/10.1016/S0185-2698\(14\)70132-1](https://doi.org/10.1016/S0185-2698(14)70132-1)
- Pomasoncco, H., Huertas, H. y Mejía, E. (2023). Evaluación del liderazgo directivo y su relación con la calidad del desempeño docente de las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chancay—2022. *IGOBERNANZA*, 6(21), 95-104. <https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n21.2023.234>
- Portilla, S., Fabrizzio, R., Romani, U., y Rivera, J. (2023). Una revisión sistemática acerca del liderazgo directivo y el clima organizacional en los docentes escolares. *Chakiñan, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 20, 228-241. <https://doi.org/10.37135/chk.002.20.13>
- Pulig, S. y Alcívar, J. (2024). El Directivo como Agente de Cambio: Liderazgo Transformacional en el Desempeño Docente: The Executive as an Agent of Change: Transformational Leadership in Teaching Performance. *Revista Scientific*, 9(33), 276-298. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2024.9.33.13.276-298>
- Rivera, M. (2023). Liderazgo directivo y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del Caserío de Carrasquillo – Morropón, Piura. *Sciencevolution*, 3(7), 49-59. <https://doi.org/10.61325/ser.v3i7.75>
- Rojas, L., Orejón, M., Cuya, N., y Rivera, W. (2024). Liderazgo directivo y desempeño docente: Un análisis en el contexto educativo andino. *Prometeica - Revista de Filosofía y Ciencias*, 30, 59-71. <https://doi.org/10.34024/prometeica.2024.30.16098>
- Yllesca, A., Córdova, U., Espíritu, E., Buleje, N. y Gomez, Y. (2024). Clima organizacional y desempeño docente. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 8(33), 766-775. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i33.760>