

**Liderazgo transformacional y desempeño docente en el Cepre de la
Universidad Nacional del Centro del Perú**

**Transformational leadership and teaching performance in the Pre-University Center of the Universidad
Nacional del Centro del Perú**

Pepe Raúl De la Cruz Sullca¹

RECIBIDO: ENERO 21 2017

ACEPTADO: ABRIL 5 2017

¹Magíster en Investigación y Docencia Superior por la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, ORCID:
<https://orcid.org/0000-0001-5389-6777>, rauldelacruzullca@gmail.com.pe <https://orcid.org/0000-0001-5389-6777>

Socialium revista científica de Ciencias Sociales, Vol 2 - No. 2, julio a diciembre 2018, Pag 34-47

DOI: <https://doi.org/10.31876/sl.v1i1.2>



Resumen

Esta investigación tuvo como propósito describir la influencia que tiene el liderazgo transformacional en el desempeño docente en el Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional del Centro del Perú (Cepre-UNCP). Se utilizó la metodología de la investigación científica, cuyas especificaciones son: tipo básica, nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental transversal. La muestra estuvo compuesta por 50 docentes del Cepre-UNCP, a quienes se les administró un cuestionario de encuesta. Los resultados obtenidos indican que la influencia que tiene el liderazgo transformacional en el desempeño docente en el Cepre-UNCP es significativa. Esto, porque el valor de la corrección por continuidad es 45 y su p-valor es de 0.00, valor inferior a 0.05, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación, en el sentido de que el liderazgo transformacional influye significativamente en el desempeño docente.

Palabras clave: motivación inspiracional, influencia idealizada, estimulación intelectual, consideración individualizada, liderazgo transformacional, desempeño docente.

Abstract

This research had as objective to describe the influence of transformational leadership on the teaching performance at the Pre-University Center of the Universidad Nacional del Centro del Perú (Cepre-UNCP, by its acronym in Spanish). It was used the methodology of scientific research, whose specifications are: basic type, descriptive-correlational level and non-experimental transversal design. The sample was composed of 50 teachers from the Cepre-UNCP, who were administered a questionnaire survey. The results obtained indicate that the influence of transformational leadership on the teaching performance at the Cepre-UNCP is significant. This is because the value of the continuity correction is 45 and the p-value is 0.00, less than 0.05, so we reject the null hypothesis and accept the research hypothesis in the sense that transformational leadership significantly influences the performance of teachers.

Keywords: inspirational motivation, idealized influence, intellectual stimulation, individualized consideration, transformational leadership, teaching performance.

Introducción

Hay una exigencia de la sociedad peruana con respecto a la educación, dada la constatación de la eficacia y eficiencia de la calidad educativa, tanto en los

procesos como en los resultados y su impacto. Por eso fue necesario investigar la relación del liderazgo con el desempeño docente. En este contexto, el presente estudio se ocupa del liderazgo transformacional y el desempeño docente en el Cepre-UNCP. El problema formulado fue ¿cómo influye el liderazgo transformacional en el desempeño docente en el Cepre-UNCP? A partir de esta interrogante, se planteó el objetivo de describir la influencia que tiene el liderazgo transformacional en el desempeño docente en el Cepre-UNCP. La hipótesis de investigación fue la siguiente: la influencia que tiene el liderazgo transformacional en el desempeño docente en el Cepre-UNCP es significativa.

Los estudios sobre liderazgo transformacional y desempeño son abundantes. De entre estos, seleccionamos algunos como base para esta investigación. La literatura nos proporciona una amplia gama de definiciones y una variedad de puntos de vista sobre el liderazgo y el desempeño docente.

El concepto de liderazgo fue inicialmente propuesto fuera del ámbito educativo; en la década de los años setenta del pasado siglo surgió el concepto de liderazgo transformacional, "James MacGregor Burns (1978) fue el primero que introdujo el concepto de liderazgo transformacional en su investigación descriptiva sobre los líderes políticos" (Fernández y Quintero, 2017); parafraseando a MacGregor Burns lo definió como el tipo de liderazgo ostentado por aquellos individuos con una fuerte visión y personalidad, gracias a la cual son capaces de cambiar las expectativas, percepciones y motivaciones, así como liderar el cambio dentro de una organización. "Otro investigador, Bernard M. Bass (1985), discípulo de Burns amplió su trabajo (1978), explicando los mecanismos psicológicos que yacen bajo los liderazgos transformador y transaccional" (Fernández y Quinteros, 2017); en este contexto, para Bass el liderazgo transformacional se mide en base al impacto que tiene sobre los seguidores, ya que los líderes se ganan la confianza, respeto y admiración de aquellos, constituyendo de esta manera el fundamento para definir el liderazgo transformacional y la consecuente medición del desempeño del laboral.

Desempeño docente es el accionar del educador como profesional experto en el campo educacional y "comprende también el sentirse apropiado del saber pedagógico, que es la creación de conocimientos que se van construyendo diariamente cuando se diseña y organiza el modo de enseñar, o cuando se interactúa con los alumnos" (Saravia y López, 2008, p. 89). Espinoza (2010, p. 48) remarca que "la función del profesor no se reduce a la trasmisión de conocimientos por importantes que sean para la formación intelectual, sino que se orientan a la formación integral, es decir, al desarrollo de todas las dimensiones de la persona". Román y Murillo (2008) destacan que las "competencias profesionales de los profesores, principalmente referidas a la preparación de la enseñanza y a la organización del proceso de trabajo en el aula, se consolidan como factores importantes que inciden en lo que aprenden y logran los estudiantes" (p. 2).

En cuanto a los antecedentes de estudio, a nivel interno o nacional, Sorados (2010), en una investigación descriptiva correlacional, se propuso determinar la relación entre liderazgo y calidad de la gestión educativa. Así, encontró que, con un 95 % de probabilidad, el liderazgo de los directores se relaciona significativamente con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas pertenecientes al ámbito de la UGEL 03-Lima, en el 2009.

Otra investigación sobre liderazgo directivo fue llevada a cabo por Castillo (2010), que buscó verificar la existencia de relación entre el liderazgo de la directora de la institución educativa inicial n.º 87 del Callao y el desempeño laboral de sus docentes. El trabajo, de naturaleza descriptivo correlacional, empleó como instrumentos de recojo de datos la encuesta y un cuestionario de autoevaluación docente.

En este contexto, se entiende que el liderazgo es un factor importante en relación a las diversas actividades profesionales del ser humano, más aún en el desempeño docente; el liderazgo transformacional cambia situaciones y personas, inspira a los estudiantes a ser líderes de este proceso. Esta es la razón fundamental para describir y correlacionar el liderazgo transformacional y el desempeño docente en el Cepre-UNCP. Y la presente investigación contribuye a establecer que el liderazgo transformacional influye significativamente en el desempeño docente.

Materiales y métodos

correlacional. El método empleado fue el científico.

La población de la investigación estuvo constituida por los 115 docentes del Cepre-UNCP. A través de un muestreo aleatorio simple, se seleccionó una muestra ajustada redondeada de 50 docentes. En el estudio se relacionan las variables liderazgo transformacional y desempeño docente. La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta. Como instrumento de recolección de datos se empleó un cuestionario adaptado de Multifactor Leadership Questionnaire, comúnmente conocido por sus siglas como MLQ; se trata de un instrumento desarrollado por Bernard Bass y Bruce Avolio (Bass y Avolio 2003).

El Cuestionario Estructurado de Encuesta para Docentes Cepre-UNCP abordó las variables de estudio de la siguiente manera:

Sobre liderazgo transformacional

- Carisma o influencia idealizada
- Liderazgo inspiracional o motivación inspiracional
- Estimulación intelectual
- Consideración individualizada

Sobre desempeño docente

- Didáctica del docente
- Métodos aplicados en la enseñanza
- Recursos didácticos
- Evaluación del desempeño docente

El procesamiento de análisis de datos se realizó en función de las variables, y para la contrastación de hipótesis, se calculó la prueba de chi-cuadrado.

Resultados

Veamos la tabla 1.

Tabla 1: *Relación entre motivación inspiracional y desempeño docente*

Tabla de contingencia Motivación inspiracional * Desempeño Docente

			Desempeño Docente		Total
			Bajo Nivel	Alto Nivel	
Motivación inspiracional	Bajo Nivel	Recuento	12	6	18
		% dentro de Desempeño Docente	100,0%	15,8%	36,0%
	Alto Nivel	Recuento	0	32	32
		% dentro de Desempeño Docente	0,0%	84,2%	64,0%
Total		Recuento	12	38	50
		% dentro de Desempeño Docente	100,0%	100,0%	100,0%

Nota: Esta tabla ha sido elaborada a partir de los resultados del cuestionario administrado el 2 de setiembre de 2015 a los docentes del Cepre-UNCP.

Interpretación: la tabla 1 nos muestra que el bajo nivel de la motivación inspiracional del líder tiene una relación con el bajo nivel de desempeño docente en 12 profesores del Cepre-UNCP; mientras que en otros 6, se relaciona el bajo nivel de la motivación inspiracional del líder con un alto nivel de desempeño docente. Asimismo, el alto nivel de la motivación inspiracional del líder no tiene relación con el bajo nivel de desempeño docente en ninguno de los profesores del Cepre-UNCP. Finalmente, en 32 de los docentes, se relaciona el alto nivel de la motivación inspiracional del líder con un alto nivel de desempeño docente.

Relación de la influencia idealizada del líder con el desempeño docente

Tenemos la hipótesis específica: la influencia idealizada del líder se relaciona positivamente con el desempeño docente en el Cepre-UNCP.

Para adoptar una decisión, veamos la tabla 2.

Tabla 2: *Relación entre influencia idealizada del líder y desempeño docente*

Tabla de contingencia Influencia idealizada * Desempeño Docente

			Desempeño Docente		Total
			Bajo Nivel	Alto Nivel	
Influencia idealizada	Bajo Nivel	Recuento	12	6	18
		% dentro de Desempeño Docente	100,0%	15,8%	36,0%
	Alto Nivel	Recuento	0	32	32
		% dentro de Desempeño Docente	0,0%	84,2%	64,0%
Total		Recuento	12	38	50
		% dentro de Desempeño Docente	100,0%	100,0%	100,0%

Nota: Esta tabla ha sido elaborada en función de los resultados del cuestionario administrado el 2 de setiembre de 2015 a los docentes del Cepre-UNCP.

Interpretación: la tabla 2 nos muestra que el bajo nivel de influencia idealizada del líder tiene una relación con el bajo nivel de desempeño docente en 12 profesores del Cepre-UNCP; a la vez que en otros 6, se relaciona el bajo nivel de influencia idealizada del líder con un alto nivel de desempeño docente. Así también, el alto nivel de influencia idealizada del líder no tiene una relación con el bajo nivel de desempeño docente en ninguno de los profesores del Cepre-UNCP. Por último, en 32 de los docentes, se relaciona el alto nivel de influencia idealizada del líder con un alto nivel de desempeño docente.

Relación de la estimulación intelectual del líder con el desempeño docente

Tenemos la hipótesis específica: la estimulación intelectual del líder se relaciona positivamente con el desempeño docente en el Cepre-UNCP.

Para adoptar una decisión, veamos la tabla 3.

Tabla 3: *Relación entre estimulación intelectual del líder y desempeño docente*

Tabla de contingencia Estimulación intelectual * Desempeño Docente

			Desempeño Docente		Total
			Bajo Nivel	Alto Nivel	
Estimulación intelectual	Bajo Nivel	Recuento	12	18	30
		% dentro de Desempeño Docente	100,0%	47,4%	60,0%
	Alto Nivel	Recuento	0	20	20
		% dentro de Desempeño Docente	0,0%	52,6%	40,0%
Total		Recuento	12	38	50
		% dentro de Desempeño Docente	100,0%	100,0%	100,0%

Nota: Esta tabla ha sido elaborada a partir de los resultados del cuestionario administrado el 2 de setiembre de 2015 a los docentes del Cepre-UNCP.

Interpretación: la tabla 3 nos muestra que el bajo nivel de estimulación intelectual del líder tiene una relación con el bajo nivel de desempeño docente en 12 profesores del Cepre-UNCP; mientras que en otros 18, se relaciona el bajo nivel de estimulación intelectual del líder con un alto nivel de desempeño docente. De otro lado, el alto nivel de estimulación intelectual del líder no tiene una relación con el bajo nivel de desempeño docente en ninguno de los profesores. Finalmente, en 20 de los docentes, se relaciona el alto nivel de estimulación intelectual del líder con un alto nivel de desempeño docente.

Relación de la consideración individualizada del líder con el desempeño docente

Tenemos la hipótesis específica: la consideración individualizada del líder se relaciona positivamente con el desempeño docente en el Cepre-UNCP.

Para adoptar una decisión, veamos la tabla 4.

Tabla 4: *Relación entre consideración individualizada del líder y desempeño docente*

Tabla de contingencia Consideración individualizada * Desempeño Docente

			Desempeño Docente		Total
			Bajo Nivel	Alto Nivel	
Consideración individualizada	Bajo Nivel	Recuento	12	34	46
		% dentro de Desempeño Docente	100,0%	89,5%	92,0%
	Alto Nivel	Recuento	0	4	4
		% dentro de Desempeño Docente	0,0%	10,5%	8,0%
Total		Recuento	12	38	50
		% dentro de Desempeño Docente	100,0%	100,0%	100,0%

Nota: Esta tabla ha sido elaborada a partir de los resultados del cuestionario administrado el 2 de setiembre de 2015 a los docentes del Cepre-UNCP.

Interpretación: la tabla 4 nos muestra que el bajo nivel de consideración individualizada del líder tiene una relación con el bajo nivel de desempeño docente en 12 profesores del Cepre-UNCP; mientras que en otros 34, se relaciona el bajo nivel de consideración individualizada del líder con un alto nivel de desempeño docente. Asimismo, el alto nivel de consideración individualizada del líder no tiene una relación con el bajo nivel de desempeño docente en ninguno de los profesores del Cepre-UNCP. Finalmente, solo en 4 de los docentes, se relaciona el alto nivel de consideración individualizada del líder con un alto nivel de desempeño docente.

4.4 Prueba de la hipótesis general

Tenemos la hipótesis general: la influencia que tiene el liderazgo transformacional en el desempeño docente en el Cepre-UNCP es significativa.

Para adoptar una decisión, vamos a seguir un proceso: elaborar una tabla de contingencia, someter los datos a una prueba de normalidad, establecer la correlación entre las variables y determinar su significancia con la chi-cuadrado que muestre la relación de las variables. Veamos la tabla 5.

Tabla 5: *Relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente*

Tabla de contingencia Liderazgo Transformacional * Desempeño Docente

			Desempeño Docente		Total
			Bajo Nivel	Alto Nivel	
Liderazgo Transformacional	Bajo Nivel	Recuento	12	0	12
		% dentro de Desempeño Docente	100,0%	0,0%	24,0%
	Alto Nivel	Recuento	0	38	38
		% dentro de Desempeño Docente	0,0%	100,0%	76,0%
Total		Recuento	12	38	50
		% dentro de Desempeño Docente	100,0%	100,0%	100,0%

Nota: Esta tabla ha sido elaborada a partir de los resultados del cuestionario administrado el 2 de setiembre de 2015 a los docentes del Cepre-UNCP.

Interpretación: en la tabla 5 se aprecia que el bajo nivel de liderazgo transformacional influye en el bajo nivel de desempeño docente en 12 profesores del Cepre-UNCP; mientras que en 38 de ellos, el alto nivel de liderazgo transformacional influye en el alto nivel de su desempeño. De otro lado, el bajo nivel de liderazgo transformacional no tiene relación con un alto nivel de desempeño docente en ningún caso. Tampoco el alto nivel de liderazgo transformacional tiene relación con un bajo nivel de desempeño docente en ninguno de los profesores del Cepre-UNCP.

Discusión

La discusión de resultados se realiza con la finalidad de establecer algún tipo de relación entre los conocimientos que se han logrado con la investigación y los estudios anteriores citados en los antecedentes y en los fundamentos científicos de la presente investigación.

En la tabla 1 encontramos que el bajo nivel de la motivación inspiracional del líder tiene una relación con el bajo nivel de desempeño docente en 12 profesores del Cepre-UNCP; que en otros 6, se relaciona el bajo nivel de la motivación inspiracional del líder con un alto nivel de desempeño docente; que el alto nivel de la motivación inspiracional del líder no tiene una relación con el bajo nivel de desempeño docente en ninguno de los profesores, y que en 32 de los docentes, se relaciona el alto nivel de la motivación inspiracional del líder con un alto nivel de desempeño docente. Estos resultados coinciden en gran medida con los estudios realizados por Escamilla (2006) y Arias y Cantón (2008), pues los fundamentos del liderazgo transformacional se validan en el ámbito interpretativo de los resultados presentados en la presente investigación y concuerdan con los sistemas explicativos

del liderazgo transformacional con el desempeño docente de los citados autores. Sin embargo, los hallazgos difieren con las investigaciones de Rincón (2005), Zela (2008), Calla (2008) y Sorados (2010), debido a que objetan las interpretaciones que estos autores presentaron en sus investigaciones, además porque reducen el liderazgo transformacional a contextos empresariales, cuando se pueden aplicar a todo tipo de organizaciones sobre todo a las organizaciones educativas en su afán de evaluar el desempeño docente.

En la tabla 2 observamos que el bajo nivel de influencia idealizada del líder tiene una relación con el bajo nivel de desempeño docente en 12 profesores del Cepre-UNCP; que en otros 6, se relaciona el bajo nivel de influencia idealizada del líder con un alto nivel de desempeño docente; que el alto nivel de influencia idealizada del líder no tiene una relación con el bajo nivel de desempeño docente en ninguno de los profesores, y que en 32 de los docentes, se relaciona el alto nivel de influencia idealizada del líder con un alto nivel de desempeño docente. Estos resultados tienen coincidencias con los estudios realizados por Espinoza (2010), Juárez (2010), Calla (2008), Rivera (2008) y Zela (2008), porque hallamos que los supuestos del liderazgo transformacional se corroboran en circunstancias interpretativas de los resultados de la investigación y concuerdan con la concepción de los autores citados a favor de la investigación del liderazgo transformacional con el desempeño docente. Sin embargo, los resultados difieren con los estudios de Gutiérrez (2008) y Valencia (2008) porque pone en tela de juicio las interpretaciones que estos autores han realizado en sus respectivas investigaciones debido a que los citados autores contextualizan la teoría del liderazgo transformacional a campos estrictamente empresariales.

En la tabla 3 apreciamos que el bajo nivel de estimulación intelectual del líder tiene una relación con el bajo nivel de desempeño docente en 12 profesores del Cepre-UNCP; que en otros 18, se relaciona el bajo nivel de estimulación intelectual del líder con un alto nivel de desempeño docente; que el alto nivel de estimulación intelectual del líder no tiene una relación con el bajo nivel de desempeño docente en ninguno de los profesores, y que en 20 de los docentes, se relaciona el alto nivel de estimulación intelectual del líder con un alto nivel de desempeño docente. Estos resultados concuerdan en gran medida con los estudios realizados por Valencia (2008), Mansilla (2007), Rincón (2005), Flores (2008), Carbone (2008), Arias y Cantón (2008) y Thieme (2005), porque los supuestos básicos del liderazgo transformacional se confirman en el contexto interpretativo de los resultados de la presente investigación apoyando de esta manera la relación del liderazgo transformacional con el desempeño docente que la presente investigación realiza.

En la tabla 4 encontramos que el bajo nivel de consideración individualizada del líder tiene una relación con el bajo nivel de desempeño docente en 12 profesores del Cepre-UNCP; que en otros 34, se relaciona el bajo nivel de consideración individualizada del líder con un alto nivel de desempeño docente; que el alto nivel

de consideración individualizada del líder no tiene una relación con el bajo nivel de desempeño docente en ninguno de los profesores, y que solo en 4 de los docentes, se relaciona el alto nivel de consideración individualizada del líder con un alto nivel de desempeño docente. Estos resultados concuerdan en gran medida con los estudios realizados por Calla (2008), Rivera (2008), Zela (2008), Gutiérrez (2008), Valencia (2008) y Mansilla (2007), porque los supuestos del liderazgo transformacional se comprueban en el ámbito interpretativo de los resultados de la presente investigación, además concuerdan con los sistemas explicativos de dichos autores reforzando la relación del liderazgo transformacional con el desempeño docente. Pero difieren con la investigación de Flores (2008) porque pone en tela de juicio las interpretaciones que este investigador ha realizado en sus estudios y porque reduce la teoría del liderazgo transformacional a ámbitos estrictamente empresariales, cuando en realidad una teoría o un sistema de ellas pueden aplicarse a todo tipo de organizaciones, en este caso a las educativas.

Finalmente, en la tabla 5 encontramos que el bajo nivel de liderazgo transformacional influye en el bajo nivel de desempeño docente en 12 profesores del Cepre-UNCP; mientras que en 38 de ellos, el alto nivel de liderazgo transformacional influye el alto nivel de su desempeño. Además, en ninguno de los docentes, el bajo nivel de liderazgo transformacional influye un alto nivel de desempeño docente; tampoco, en ninguno de los docentes, el alto nivel de liderazgo transformacional influye el bajo nivel de desempeño docente. Estos resultados concuerdan en gran medida con los estudios realizados por Sorados (2010), Espinoza (2010), Juárez (2010), Calla (2008), Rivera (2008), Zela (2008) y Carbone (2008), porque validan en el ámbito interpretativo los resultados de la presente investigación reforzando la relación entre liderazgo transformacional con el desempeño docente. Pero, por otro lado, difieren con las investigaciones de Arias y Cantón (2008) y Thieme (2005) debido a que ponen en duda las interpretaciones presentadas por estos autores en sus respectivas investigaciones y porque limitan la teoría del liderazgo transformacional a contextos básicamente empresariales, en desmedro de su aplicación en organizaciones educativas, particularmente en la evaluación del desempeño docente.

Conclusiones

La motivación inspiracional del líder se relaciona positivamente con el desempeño docente en el Cepre-UNCP, puesto que el valor de la corrección por continuidad es 24.5 y su p-valor es 0.00, valor inferior a 0.05, por lo que se ha rechazado la hipótesis nula. La influencia idealizada del líder se relaciona positivamente con el desempeño docente en el Cepre-UNCP, porque el valor de la corrección por continuidad es 24.5 y su p-valor es de 0.00, valor inferior a 0.05, por lo que se ha rechazado la hipótesis nula.

La estimulación intelectual del líder se relaciona positivamente con el desempeño docente en el Cepre-UNCP, pues el valor de la corrección por continuidad es 8.4 y su p-valor es 0.004, valor inferior a 0.05, por lo que se ha rechazado la hipótesis nula.

La consideración individualizada del líder no se relaciona positivamente con el desempeño docente en el Cepre-UNCP, puesto que el valor de la corrección por continuidad es 0.3 y su p-valor es 0.5, valor superior a 0.05, por lo que no se ha rechazado la hipótesis nula. La influencia que tiene el liderazgo transformacional en el desempeño docente en el Cepre-UNCP es significativa. Esto, porque el valor de la corrección por continuidad es 45 y su p-valor es 0.00, valor inferior a 0.05, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación, en el sentido de que el liderazgo transformacional influye significativamente en el desempeño docente.

Referencias bibliográficas

- Arias, A., y Cantón, I. (2008). *La dirección y el liderazgo: aceptación, conflicto y calidad*. Revista de Educación, 345, 229-254. Recuperado de <http://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:8a2d3a4c-7fca-4479-abbc-b73c25956615/re34510-pdf>.
- Bass, B. y Avolio, B. (2003). *Predecir el rendimiento de la unidad mediante la evaluación del liderazgo transformacional y transaccional*. Revista de Psicología Aplicada, 88 (2), 207-218. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.207>.
- Calla, G. (2008). *El estilo de liderazgo de los directivos y su relación con el desempeño docente en la región del Callao* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- Carbone, R. (coord.). (2008). *Situación del liderazgo educativo en Chile* (Informe de investigación). Santiago, Chile: Universidad Alberto Hurtado. Recuperado de http://www.oei.es/pdf2/situacion_liderazgo_educativo_chile.pdf
- Castillo, V. (2010). *Relación del liderazgo de la directora y el desempeño laboral de las docentes de la I. E. I. n.º 87, Callao, 2009* (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Espinoza, J. (2010). *Influencia de la aplicación del programa nacional de formación y capacitación permanente sobre el nivel de desempeño didáctico de los*

docentes de educación primaria de la Institución Educativa N.º 20820, Huacho (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

Fernández M. y Quinteros, N. (2017). *Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos*. Revista venezolana de gerencia. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>

Flores, F. (2008). *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente* (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, España.

Gutiérrez, M. (2008). *Influencia de la estructura curricular, el liderazgo de la dirección y el nivel profesional del docente en la gestión de la calidad educativa de la Facultad de Educación de la UNMSM en la especialidad de Historia y Geografía durante el año académico 2005-II* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

Juárez, R. (2010). *Estilos de liderazgo de directores de instituciones educativas según percepción de docentes de la Red N.º 2 Distrito Ventanilla-Callao* (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.

Mansilla, J. (2007). *Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001-2005 en la institución Inmaculada Concepción. Los Olivos, Lima-Perú* (Tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

Rivera, M. (2008). *El liderazgo y la gestión de los directores en las unidades de gestión educativa local de la región Junín* (Tesis doctoral). Universidad Alas Peruanas, Huancayo.

Román, M., y Murillo, F. (2008). La evaluación del desempeño docente: objeto de disputa y fuente de oportunidades en el campo educativo. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(2), 1-6. Recuperado de <http://rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/editorial.pdf>

Saravia, L., y López, M. (2008). La evaluación del desempeño docente. Perú, una experiencia en construcción. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(2), 75-91. Recuperado de <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/art5.pdf>

- Sorados, M. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Thieme, C. (2005). *Liderazgo y eficiencia en la educación primaria. El caso de Chile* (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- Valencia, P. (2008). *Estilos gerenciales y satisfacción laboral* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Zela, M. (2008). *Liderazgo y calidad educativa en las instituciones educativas secundarias en la provincia de Lampa – 2007* (Tesis de maestría). Universidad Alas Peruanas, Juliaca.