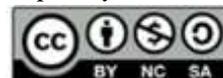


LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PARTICULARES

MANAGERIAL LEADERSHIP AND TEACHER'S PERFORMANCE IN THE PRIVATE HIGH SCHOOLS

Fernando Alain Incio Florez¹
Dulce Lucero Capuñay Sanchez²



Recibido: 24/09/2020

Aprobado: 16/11/2020

Resumen

Esta investigación tiene por objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral docente en las instituciones particulares de la ciudad de Jaén, presenta un diseño descriptivo correlacional, la población está constituida por 5 instituciones educativas particulares de la ciudad de Jaén, con un total 80 docentes y 720 alumnos, el tamaño de la muestra fue calculado mediante el muestreo probabilístico estratificado el cual fue conformado por 250 estudiantes y 66 docentes. Se realizaron cuatro encuestas, dos de ellas dirigidas a los estudiantes y las otras dos dirigidas a los docentes, las cuales tienen por finalidad medir la relación entre las variables. Se llegó a demostrar que existe un relación considerablemente fuerte entre el liderazgo autoritario del director y el desempeño laboral docente; en los docentes ($r=0.8341$) y en los estudiantes ($r=0.9422$), además existe un relación muy fuerte entre el liderazgo democrático del director y el desempeño laboral docente; en los docentes ($r=0.9795$) y en los estudiantes ($r=0.9726$), finalmente existe un relación considerablemente muy fuerte entre el liderazgo liberal del director y el desempeño laboral docente; en los docentes ($r=0.9868$) y en los estudiantes ($r=0.8252$).

Palabras clave: Liderazgo directivo, desempeño docente.

Abstract

This research aims to determine the relation that exists between the managerial leadership and teacher's work performance in the private high schools of Jaen city, presents a descriptive correlational design, the population is made up of 5 private high schools of Jaen city, with a total of 80 teachers and 720 students, the sample size was calculated using a stratified probability sampling which was made up of 250 students and 66 teachers. Four surveys were applied, two of them directed students and the other two aimed at teachers, which have for purpose to measure the relation among the variables. It managed to demonstrate that a considerably strong relation exists between the principal's authoritarian leadership and the teacher's work performance; in teachers ($r=0.8341$) and in students ($r=0.9422$), in addition there is also a strong relation between the principal's democratic leadership and the teacher's work performance; in teachers ($r=0.9795$) and in students ($r=0.9726$), finally there is a considerably strong relation between the principal's liberal leadership and the teacher's work performance, in the teachers ($r=0.9868$) and in the students ($r=0.8252$).

Keywords: Managerial leadership, teacher's performance

¹ Doctorando en Educación, Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía, Bagua, Perú, fincio@unibagua.edu.pe, <https://orcid.org/0000-0003-3286-7787>

² Magister en Educación, Colegio 16093 José Gálvez, Jaén, Perú, capunaylucero@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-8678-5766>

Introducción

La problemática de la ciudad de Jaén no es ajena a la realidad que vive el país en el sector educación, la provincia muestra elevados índices de deserción escolar y bajo rendimiento académico, entre otros problemas educativos que la aquejan. El rol del docente como motivador y generador de conocimientos del estudiante es un factor clave en el éxito del proceso enseñanza aprendizaje, diversas investigaciones vinculan el desempeño docente con el tipo de liderazgo que ejerce el director de la institución educativa (Campillo, Martínez, García, Guerrero, y Sánchez, 2019; Marzábal, Rocha, y Toledo, 2015; Sánchez-Mendiola, 2015; Torres-Contreras, 2013).

Diversos autores resaltan la importancia del liderazgo directivo en el desempeño docente y como esta relación influye considerablemente en el rendimiento académico del estudiante en los distintos niveles de la educación (Fernández y Hernández, 2013; Hermosilla, Amutio, da Costa, y Páez, 2016; Vega-González, 2013; Zabalegui, 2019). En la búsqueda de información se ha encontrado diversas conceptualizaciones del liderazgo directivo, se entiende por liderazgo directivo al conjunto de actividades planificadas y organizadas por el director o equipo directivo para gestionar, articular y evaluar los procesos institucionales con el objetivo de lograr las metas propuestas (Barbón y Fernández, 2018; Fernández-Castelló y Carrasco, 2019; Theresa, 2019), el desempeño docente es el conjunto de acciones para el cumplimiento de las funciones y responsabilidades que el docente tiene con la institución a fin de lograr la calidad académica en el proceso enseñanza aprendizaje (González-García, Sánchez-García, Nieto-Librero, y Galindo-Villardón, 2019; Ramos-Rincón et al., 2019; Valdez-García, López, y Olivares, 2018).

La pregunta que guía esta investigación es qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas particulares de la ciudad de Jaén, en este sentido se consideró tres dimensiones del liderazgo: liderazgo autoritario, liderazgo democrático y liderazgo liberal (Maureira, Moforte, y González, 2014; Zuluaga y Moncayo, 2014) y cinco dimensiones del desempeño docente: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, relaciones interpersonales con el estudiante y resultados de su labor educativa (Hamui-Sutton, Ortiz-García, Cejudo-Aparicio, Lavallo-Montalvo, y Vilar-Puig, 2017; Morán-Barrios, 2016; Santos del Real, 2012).

Investigaciones en el ámbito internacional y nacional muestran una relación fuerte entre el liderazgo directivo, el desempeño docente y el rendimiento académico del estudiante (Castro-Rubilar, Castañeda-Díaz, Ossa-Cornejo, Blanco-Hadi, y Castillo-Valenzuela, 2017; Catalá-Rodes, Chamizo-Guerrero, y Jiménez, 2012; Gutiérrez et al., 2020; Pérez y Callado, 2016). Otro factor importante que influye en el desempeño docente es el tipo de clima institucional que existe en cada una de las instituciones educativas, esta investigación se enfoca únicamente en la manera cómo percibe el docente el liderazgo que ejerce el director, consecuentemente planteamos el siguiente objetivo: determinar qué relación existe entre el liderazgo autoritario, democrático y liberal del director y el desempeño docente. La hipótesis que maneja la investigación es que existe una relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente la cual tratará de ser probado evaluando cada una de sus dimensiones.

Materiales y métodos

Esta investigación no experimental presenta un diseño descriptivo correlacional, permite describir el grado de relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. Según (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014) este diseño es el más usado en el ámbito de investigación en educación. La tabla 1 muestra el instrumento de medición del liderazgo directivo y la tabla 2 muestra el instrumento de medición del desempeño docente.

Tabla 1.

Instrumento de medición del liderazgo directivo

Dimensiones	Indicadores
Liderazgo autoritario	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nivel de decisión autoritaria del director en la solución de problemas. 2. Nivel con el que el director se considera responsable en la toma de decisiones. 3. Nivel de importancia con que el director maneja la asistencia y puntualidad a la I.E. 4. Nivel de decisión autoritaria del director en la toma de decisiones. 5. Grado de confianza y fraternidad con sus dirigidos. 6. Nivel de importancia que el director le da a la escucha de las necesidades de sus integrantes de la I.E. 7. Nivel con que el director permite o dificulta la participación de los docentes en cuanto a nuevas ideas.
Liderazgo democrático	<ol style="list-style-type: none"> 8. Nivel de interés que muestra el director por sus docentes en el aspecto personal y pedagógico. 9. Grado de confianza en la capacidad de su personal en el desenvolvimiento de su profesión. 10. Grado de asignación de responsabilidades pedagógicas al personal. 11. Grado de participación al tomar decisiones de los integrantes de la I.E. 12. En qué grado acepta, coordina y escucha aportes para conseguir apoyo a la I.E. 13. Nivel con que el director acepta nuevas ideas para la mejora de la I.E. 14. Nivel en que el director fomenta el respeto y la confianza de los integrantes de su I.E.
Liderazgo liberal	<ol style="list-style-type: none"> 15. Grado de preocupación en la mejora de sus integrantes de la I.E. 16. Nivel de participación en el trabajo grupal. 17. Nivel con que el director evade sus responsabilidades desentendiéndose sus obligaciones. 18. Nivel de accesibilidad de información. 19. Nivel de delegaciones de responsabilidades pedagógicas. 20. Nivel de aceptación del director en cuanto al trabajo de sus dirigidos.

Fuente. Sánchez-Mendiola (2015)

Tabla 2.

Instrumento de medición del desempeño docente

Dimensiones	Indicadores
Capacidades Pedagógicas	1. Nivel con que realiza su clase de manera interesante.
	2. Nivel con que ejecutan los contenidos de su clase de manera ordenada
	3. Grado de empleo de prácticas educativas.
	4. Grado con que los docentes realizan una clase vivencial.
	5. Grado con que los docentes se agencian de materiales educativos adecuados.
Emocionalidad	6. Nivel con que el docente pone de manifiesto su amor, entrega y dedicación al servicio de su profesión.
	7. Nivel de confianza y seguridad que muestran al desarrollar los contenidos de la clase.
	8. Grado con que califican a sus alumnos haciendo uso de la justicia y equidad.
	9. Nivel de agrado y satisfacción con que el docente ejerce su labor diaria.
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	10. Nivel de asistencia y puntualidad a la I.E.
	11. Grado de identificación con sus alumnos en la participación de eventos académicos.
	12. Grado de interés que muestra el docente por las necesidades y problemas de la I.E.
	13. Grado con que el docente se interesa por la formación espiritual mediante la práctica de valores.
Relaciones interpersonales con sus alumnos	14. Nivel de preocupación y comprensión que manifiesta el docente en lo que respecta a los problemas de sus alumnos.
	15. Nivel de preocupación e interés de los docentes respecto al desarrollo y progreso de sus alumnos.
	16. Nivel de toleración en la escucha y aceptación de las distintas opiniones de los alumnos. ⁴¹⁰
	17. Nivel con que el docente atienden las necesidades de sus estuantes ejerciendo la asesoría.
Resultados de su labor educativa	18. Nivel de rendimiento académico de sus alumnos.
	19. Nivel de valoración de su producto teniendo en cuenta las expectativas deseadas en un inicio.
	20. Nivel con que se hace uso la práctica de los valores cívicos y ciudadanos.

Fuente. Hamui-Sutton et al (2017)

Los indicadores de la tabla 1 y la tabla 2 son medidos con una escala del 1 al 5, siendo 1 muy malo, 2 malo, 3 regular, 4 bueno y 5 muy bueno. La población está constituida por 5 instituciones educativas particulares de la ciudad de Jaén, con un total 80 Docentes y 720 alumnos. Para calcular el tamaño de la muestra de cada una de las variables se empleó la siguiente formula estadística:

$$n = \frac{k^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 \cdot (N - 1) + k^2 \cdot p \cdot q}$$

Realizando los cálculos respectivos se obtuvo la muestra conformada por 66 docentes y 250 estudiantes, siendo seleccionados de forma directamente proporcional con la cantidad de docentes y alumnos que tenga cada una de las instituciones educativas. La técnica para la recolección de los datos está basada en el análisis de correlación, consta básicamente en tres aspectos: técnica de la encuesta aplicada a las variables, técnica del análisis del contenido de las mismas y la técnica del análisis documental que se tenga sobre el tema. Las encuestas se aplicaron a las muestras respectivas de cada una de las variables con estricto carácter y con un tiempo limitado. La primera y segunda encuesta estuvo dirigida a docentes y estudiantes y tiene por finalidad medir la variable estilo del liderazgo directivo, la tercera y cuarta encuesta estuvo dirigida a docentes y estudiantes y tiene por finalidad medir la variable desempeño.

Los cuestionarios destinados a evaluar la variable estilos de liderazgo directivo consta de 20 preguntas cada uno, estas preguntas evalúan los estilos de liderazgo empleados por los directores de las cinco instituciones educativas particulares de la provincia de Jaén anteriormente mencionadas. De manera análoga, los cuestionarios destinados a evaluar la variable desempeño laboral docente consta de 20 preguntas cada uno, estas preguntas evalúan el desempeño docente en las cinco instituciones educativas. Los instrumentos fueron sometidos a un juicio de expertos para su validación. La tabla 3 muestra los resultados del coeficiente de confiabilidad del Alpha de Cronbach de la prueba piloto realizada a 20 alumnos y 20 docentes en el programa estadístico SPSS.

Tabla 3

Coeficiente de confiabilidad

Variable	N° de elementos	Alpha de Cronbach
Liderazgo directivo	20	0.810
Desempeño docente	20	0.820

Fuente. Elaboración propia

Utilizamos el Análisis de datos ligados a hipótesis, haciendo uso de la estadística descriptiva y cuantitativa verificamos cada una de las hipótesis formuladas anteriormente empelando el coeficiente de correlación de Pearson entre las dos variables. Para el tratamiento de los datos se empleó la estadística descriptiva, pues su estructura nos facilitó el tratamiento de los mismos, mientras que para el contraste de las hipótesis empleamos la estadística cuantitativa, haciendo uso del programa de Microsoft Office Excel 2016 se ingresaron los datos de ambas variables para ser sometidos a prueba y encontrar de esta manera el coeficiente de correlación de Person entre ambas variables.

Resultados

En la tabla 4 podemos observar el grado de relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente.

Tabla 4

Resultados

Según docentes			Según estudiantes		
H1	H2	H3	H1	H2	H3
Liderazgo autoritario	Liderazgo democrático	Liderazgo liberal	Liderazgo autoritario	Liderazgo democrático	Liderazgo liberal
$r=0.8341$	$r = 0.9795$	$r = 0.9868$	$r = 0.9422$	$r = 0.9726$	$r = 0.8252$
$r^2 = 0.6958$	$r^2 = 0.9595$	$r^2 = 0.9740$	$r^2 = 0.8878$	$r^2 = 0.9734$	$r^2 = 0.6809$
Considerable	Muy fuerte	Muy fuerte	Fuerte	Muy fuerte	Considerable

Fuente. Elaboración propia

Discusión

Se encontró que existe una relación considerable en los docentes ($r=0.8341$) y una relación fuerte en los estudiantes ($r = 0.9422$) cuando el directivo es un líder autoritario. De esta manera el liderazgo autoritario influye en el desempeño docente en sus diferentes dimensiones. Así mismo lo confirma Salazar y Heredia (2019) en su investigación en la que concluye que el liderazgo gerencial autoritario acelera el rendimiento y eficacia de sus trabajadores, pero de igual forma manifestaba la presión, preocupación y estrés por la que continuamente se encontraban sus empleados, lo cual reflejaba muchas veces en el cansancio y mal humor de dichos empleados.

También se evidencia que existe una relación muy fuerte en los docentes ($r=0.9795$) y una relación muy fuerte en los estudiantes ($r = 0.9726$) cuando el directivo es un líder democrático, de igual manera lo confirma Merino-Plaza et al. (2018) en su investigación donde obtuvo una relación considerable entre el liderazgo democrático del director y el desempeño docente con una relación considerable promedio de $r=0.6213$, el cual concluyó que existe una relación considerable, donde los docentes trabajan de manera gustosa y participativa, buscando el desarrollo común y el beneficio estudiantil, pero mostraba ciertas preocupaciones en el nivel de responsabilidad para cierto eventos cívicos.

De igual forma se demuestra que existe una relación muy fuerte en los docentes ($r=0.9868$) y una relación considerable en los estudiantes ($r = 0.8252$) cuando el directivo es un líder liberal. De manera análoga nos dice Escandon-Barbosa y Hurtado-Ayala (2016) en su investigación donde evidenció que existe un bajo desempeño laboral del trabajo docente bajo este liderazgo, lo cual nos lleva a un pensamiento confuso con respecto a que liderazgo aplicar.

Conclusiones

Existe una relación considerablemente fuerte entre el liderazgo autoritario del director y el desempeño laboral docente en las I.E.P. de la ciudad de Jaén, en los docentes ($r=0.8341$) y en los estudiantes ($r = 0.9422$).

Existe una relación muy fuerte entre el liderazgo democrático del director y el desempeño laboral docente en las I.E.P. de la ciudad de Jaén, en los docentes ($r=0.9795$) y en los estudiantes ($r = 0.9726$).

Existe una relación considerablemente muy fuerte entre el liderazgo liberal del director y el desempeño laboral docente en las I.E.P. de la ciudad de Jaén, en los docentes ($r=0.9868$) y en los estudiantes ($r = 0.8252$).

Las correlaciones son directamente proporcionales. Observamos que el estilo de liderazgo democrático del director representa significativamente una relación muy fuerte en la aceptación de los docentes y estudiantes, evidencia un mejor rendimiento en el desempeño docente en todas sus dimensiones.

Referencias

- Barbón, O. G., y Fernández, J. W. (2018). Rol de la gestión educativa estratégica en la gestión del conocimiento, la ciencia, la tecnología y la innovación en la educación superior. *Educación Médica*, 19(1), 51-55. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.12.001>
- Campillo, M., Martínez, A., García, M., Guerrero, L., y Sánchez, M. (2019). Desempeño académico y egreso en 25 generaciones de estudiantes de la Facultad de Medicina de la UNAM. *Educación Médica*. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2019.05.003>
- Castro-Rubilar, F., Castañeda-Díaz, M. T., Ossa-Cornejo, C., Blanco-Hadi, E., y Castillo-Valenzuela, N. (2017). Validación de la escala de autoadscripción inclusiva en docentes secundarios de Chile. *Psicología Educativa*, 23(2), 105-113. <https://doi.org/10.1016/j.pse.2017.05.003>
- Catalá-Rodes, R. M., Chamizo-Guerrero, J. A., y Jiménez, A. M. (2012). Los programas de evaluación docente en el Colegio Madrid. *Educación Química*, 23(2), 192-199. [https://doi.org/10.1016/S0187-893X\(17\)30108-8](https://doi.org/10.1016/S0187-893X(17)30108-8)
- Escandon-Barbosa, D. M., y Hurtado-Ayala, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *Estudios Gerenciales*, 32(139), 137-145. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.04.001>
- Fernández, J. M., y Hernández, A. (2013). Liderazgo directivo e inclusión educativa Estudio de casos. *Perfiles Educativos*, 35(142), 27-41. [https://doi.org/10.1016/S0185-2698\(13\)71847-6](https://doi.org/10.1016/S0185-2698(13)71847-6)
- Fernández-Castelló, A. I., y Carrasco, G. (2019). Competencias del líder en healthcare. *Journal of Healthcare Quality Research*, 34(4), 165-166. <https://doi.org/10.1016/j.jhqr.2019.05.001>
- González-García, N., Sánchez-García, A. B., Nieto-Librero, A. B., y Galindo-Villardón, M. P. (2019). Actitud y enfoques de aprendizaje en el estudio de la Didáctica General. Una visión multivariante. *Revista de Psicodidáctica*, 24(2), 154-162. <https://doi.org/10.1016/j.psicod.2019.02.002>
- Gutiérrez, D., Ramírez, M., Valdez, J. C., Villavicencio, I. J., Cruz, P., Balderas, J., ... Pantoja, C. (2020). Un vistazo al liderazgo de las mujeres mexicanas en la medicina. *Educación Médica*, 21(4), 277-280. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2018.12.003>
- Hamui-Sutton, A., Ortiz-García, A., Cejudo-Aparicio, L., Lavalle-Montalvo, C., y Vilar-Puig, P. (2017). La evaluación de los docentes desde la perspectiva de los médicos

- residentes del Plan Único de Especializaciones Médicas. *Educación Médica*, 18(2), 89-97. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.06.010>
- Hermosilla, D., Amutio, A., da Costa, S., y Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: Variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 135-143. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México, D.F.: McGraw-Hill Education.
- Marzábal, A., Rocha, A., y Toledo, B. (2015). Caracterización del desarrollo profesional de profesores de ciencias. Parte I: Sistemas de representación implícita en la epistemología profesional docente. *Educación Química*, 26(2), 117-126. <https://doi.org/10.1016/j.eq.2015.04.006>
- Maureira, O., Moforte, C., y González, G. (2014). Más liderazgo distribuido y menos liderazgo directivo: Nuevas perspectivas para caracterizar procesos de influencia en los centros escolares. *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)
- Merino-Plaza, M. J., Carrera-Hueso, F. J., Roca-Castelló, M. R., Morro-Martín, M. D., Martínez-Asensi, A., y Fikri-Benbrahim, N. (2018). Relación entre la satisfacción laboral y la cultura de seguridad del paciente. *Gaceta Sanitaria*, 32(4), 352-361. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2017.02.009>
- Morán-Barrios, J. (2016). La evaluación del desempeño o de las competencias en la práctica clínica. 1.a Parte: Principios y métodos, ventajas y desventajas. *Educación Médica*, 17(4), 130-139. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.07.001>
- Pérez, M., y Callado, J. A. (2016). Percepción del profesorado sobre el desarrollo moral docente. *Magister*, 28(1), 7-15. <https://doi.org/10.1016/j.magis.2016.07.002>
- Ramos-Rincón, J. M., Quereda-Seguí, F., Diez-Miralles, M., Hernández-Aguado, I., Rodríguez-Díaz, J. C., Betlloch-Mas, M. I., ... Fernández-Sánchez, F. J. (2019). Organización y métodos didácticos de una asignatura que integra asignaturas y competencias transversales en el Grado en Medicina. Experiencia con «Talleres integrados II» de la Universidad Miguel Hernández de Elche. *Educación Médica*, 20, 168-178. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2018.08.010>
- Salazar, I., y Heredia, Y. (2019). Estrategias de aprendizaje y desempeño académico en estudiantes de Medicina. *Educación Médica*, 20(4), 256-262. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2018.12.005>
- Sánchez-Mendiola, M. (2015). Liderazgo en medicina: ¿debemos enseñarlo y evaluarlo? *Investigación en Educación Médica*, 4(14), 99-107. [https://doi.org/10.1016/S2007-5057\(15\)30008-9](https://doi.org/10.1016/S2007-5057(15)30008-9)
- Santos del Real, A. (2012). Evaluación docente. *Educación Química*, 23(2), 200-204. [https://doi.org/10.1016/S0187-893X\(17\)30109-X](https://doi.org/10.1016/S0187-893X(17)30109-X)

- Theresa, M. (2019). Líderes, jefes y seguidores: Trabajo en armonía. *Nursing (Ed. española)*, 36(5), 36-39. <https://doi.org/10.1016/j.nursi.2019.09.009>
- Torres-Contreras, C. C. (2013). Liderazgo situacional en enfermeras de una institución de salud de Bucaramanga (Colombia). *Enfermería Clínica*, 23(4), 140-147. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2013.04.004>
- Valdez-García, J. E., López, M. V., y Olivares, S. L. (2018). Definición de metas de aprendizaje en estudiantes de pregrado en un curso de Historia de la medicina. *Educación Médica*, 19, 105-110. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2017.03.027>
- Vega-González, L. R. (2013). La educación en ingeniería en el contexto global: Propuesta para la formación de ingenieros en el primer cuarto del Siglo XXI. *Ingeniería, Investigación y Tecnología*, 14(2), 177-190. [https://doi.org/10.1016/S1405-7743\(13\)72235-2](https://doi.org/10.1016/S1405-7743(13)72235-2)
- Zabalegui, A. (2019). Fortalecimiento del liderazgo de la enfermera. *Nursing (Ed. Española)*, 36(5), 6. <https://doi.org/10.1016/j.nursi.2019.09.001>
- Zuluaga, D., y Moncayo, B. C. (2014). Perspectivas del liderazgo educativo: Mujeres académicas en la administración. *Suma de Negocios*, 5(11), 86-95. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70023-0](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70023-0)