

**LA INFLUENCIA DE LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE:
UN ANÁLISIS DE ESTRATEGIAS Y RESULTADOS EN DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL
THE INFLUENCE OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION ON TEACHER PERFORMANCE:
AN ANALYSIS OF STRATEGIES AND RESULTS IN EARLY EDUCATION TEACHERS**

Autoras: ¹Lorena Marielisa González Granda y ²Regina de la Caridad Agramonte Rosell.

¹ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8597-1006>

²ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6279-0851>

¹E-mail de contacto: lgonzalezg3@unemi.edu.ec

²E-mail de contacto: r-c-agramonte-r@up.pe

Afiliación: ¹*Universidad Estatal de Milagro (Ecuador) ²* Universidad Nacional de Panamá (Panamá)

Artículo recibido: 14 de abril del 2024

Artículo revisado: 3 de mayo del 2024

Artículo aprobado: 27 de mayo del 2024

¹Licenciada en Ciencias de la Educación mención Educadores de Párvulos graduada de la Universidad de Guayaquil (Ecuador). Posee un masterado en Administración de la Educación graduada de la Universidad César Vallejo (Perú). Doctorante en Ciencias de la Educación con énfasis en Educación – Pedagogía en la Universidad de Panamá (Panamá).

²Licenciada en Educación en la Especialidad de Defectología, especialización de Logopedia graduada del Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona" (Cuba). Magister en Educación Primaria graduada del Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona" (Cuba). Doctora en Ciencias Pedagógicas graduada del Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona" (Cuba).

Resumen

Este artículo presenta una revisión sistemática sobre la influencia de la administración educativa en el desempeño docente, específicamente en el contexto de la Educación Inicial. A través de un análisis exhaustivo de estudios recientes, se investigan diversas estrategias administrativas y sus efectos en la calidad de la enseñanza y los resultados educativos. Los estudios revisados indican que el liderazgo transformacional e instruccional tiene un impacto significativo en el desempeño docente. Los líderes que inspiran motivan y proporcionan apoyo pedagógico constante mejoran la moral, el compromiso y la efectividad de los docentes. Estrategias como el aprendizaje basado en la escuela, el desarrollo profesional integrado, la mentoría y el coaching son fundamentales para el desarrollo continuo de habilidades y conocimientos docentes. Estas prácticas fomentan la colaboración, la reflexión y el aprendizaje contextualizado, mejorando así la práctica pedagógica. La motivación y la satisfacción laboral están estrechamente vinculadas al desempeño docente. Factores motivadores como el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento, junto con factores higiénicos como condiciones laborales adecuadas, son esenciales para mantener a los docentes comprometidos y efectivos. Las

condiciones laborales, el apoyo administrativo y la disponibilidad de recursos son cruciales para un desempeño docente óptimo. Una gestión efectiva de estos factores es esencial para crear un entorno de trabajo favorable. La administración educativa desempeña un papel crucial en el desempeño de los docentes de Educación Inicial. El liderazgo efectivo, las estrategias de desarrollo profesional adecuadas, y la atención a la motivación y satisfacción laboral son fundamentales para mejorar la calidad de la enseñanza. Además, es vital considerar los factores contextuales y estructurales que afectan el entorno laboral de los docentes. En conclusión, esta revisión sistemática destaca la importancia de una administración educativa efectiva para el desarrollo profesional y el desempeño de los docentes en la Educación Inicial, ofreciendo estrategias basadas en evidencia para mejorar la calidad educativa y los resultados de los estudiantes.

Palabras clave: Administración educativa, Desempeño docente, Educación Inicial.

Abstract

This article presents a systematic review on the influence of educational administration on teacher performance, specifically in the context of Initial Education. Through a comprehensive analysis of recent studies, various

administrative strategies and their effects on teaching quality and educational outcomes are investigated. The studies reviewed indicate that transformational and instructional leadership has a significant impact on teacher performance. Leaders who inspire, motivate, and provide ongoing pedagogical support improve teacher morale, commitment, and effectiveness. Strategies such as school-based learning, integrated professional development, mentoring and coaching are essential for the continued development of teaching skills and knowledge. These practices encourage collaboration, reflection and contextualized learning, thus improving pedagogical practice. Motivation and job satisfaction are closely linked to teaching performance. Motivating factors such as recognition and growth opportunities, along with hygiene factors such as adequate working conditions, are essential to keeping teachers engaged and effective. Working conditions, administrative support, and resource availability are crucial for optimal teaching performance. Effective management of these factors is essential to create a favorable work environment. Educational administration plays a crucial role in the performance of Early Education teachers. Effective leadership, appropriate professional development strategies, and attention to motivation and job satisfaction are critical to improving the quality of teaching. Additionally, it is vital to consider the contextual and structural factors that affect teachers' work environment. In conclusion, this systematic review highlights the importance of effective educational administration for the professional development and performance of teachers in Early Education, offering evidence-based strategies to improve educational quality and student outcomes.

Keywords: Educational administration, Teacher performance, Initial Education.

Sumário

Este artigo apresenta uma revisão sistemática sobre a influência da administração educacional no desempenho docente, especificamente no contexto da Educação Inicial. Através de uma análise abrangente de estudos recentes, são

investigadas diversas estratégias administrativas e seus efeitos na qualidade do ensino e nos resultados educacionais. Os estudos revistos indicam que a liderança transformacional e instrucional tem um impacto significativo no desempenho dos professores. Líderes que inspiram, motivam e fornecem apoio pedagógico contínuo melhoram o moral, o comprometimento e a eficácia dos professores. Estratégias como a aprendizagem em meio escolar, o desenvolvimento profissional integrado, a mentoria e o coaching são essenciais para o desenvolvimento contínuo de competências e conhecimentos docentes. Estas práticas incentivam a colaboração, a reflexão e a aprendizagem contextualizada, melhorando assim a prática pedagógica. A motivação e a satisfação no trabalho estão intimamente ligadas ao desempenho docente. Fatores motivadores, como o reconhecimento e as oportunidades de crescimento, juntamente com fatores de higiene, como condições de trabalho adequadas, são essenciais para manter os professores envolvidos e eficazes. As condições de trabalho, o apoio administrativo e a disponibilidade de recursos são cruciais para um desempenho ótimo do ensino. A gestão eficaz destes factores é essencial para criar um ambiente de trabalho favorável. A administração educacional desempenha um papel crucial na atuação dos professores da Educação Infantil. Liderança eficaz, estratégias adequadas de desenvolvimento profissional e atenção à motivação e satisfação no trabalho são fundamentais para melhorar a qualidade do ensino. Além disso, é vital considerar os fatores contextuais e estruturais que afetam o ambiente de trabalho dos professores. Em conclusão, esta revisão sistemática destaca a importância de uma administração educacional eficaz para o desenvolvimento profissional e o desempenho dos professores na Educação Infantil, oferecendo estratégias baseadas em evidências para melhorar a qualidade educacional e os resultados dos alunos.

Palavras-chave: Administração educacional, Atuação docente, Formação inicial.

Introducción

La administración educativa juega un rol fundamental en la mejora del desempeño docente, especialmente en el ámbito de la Educación Inicial, donde la formación temprana de los estudiantes es crítica para su desarrollo futuro (Chinchay Tarrillo, 2024). Este artículo presenta una revisión sistemática de la literatura existente sobre la influencia de las estrategias de administración educativa en el desempeño de los docentes de Educación Inicial. El objetivo es sintetizar los hallazgos de estudios previos para ofrecer una visión comprensiva de las prácticas administrativas más efectivas y sus resultados.

El desempeño docente es un componente crucial para asegurar una educación de calidad. Numerosos estudios han evidenciado que una administración educativa eficaz puede mejorar significativamente el rendimiento de los docentes y, por ende, los resultados educativos de los estudiantes (Bacca, 2014). Sin embargo, la relación entre administración educativa y desempeño docente es compleja y multifacética, influenciada por factores como la formación continua, el entorno laboral, el liderazgo escolar y las políticas educativas (Cordero, 2023).

La revisión sistemática es una metodología que permite recopilar, evaluar e interpretar toda la evidencia relevante sobre una pregunta de investigación específica de manera rigurosa y transparente (Alex, 2024). En este estudio, se realiza una revisión sistemática de la literatura para identificar y analizar las estrategias administrativas que han demostrado ser efectivas en la mejora del desempeño docente en la Educación Inicial. Se examinan estudios empíricos y teóricos publicados en revistas académicas, informes de investigación y tesis doctorales, utilizando criterios de inclusión y exclusión claramente definidos (Yapuchura Mamani, 2023).

Esta revisión se enfoca en varias dimensiones clave de la administración educativa, incluyendo el desarrollo profesional de los docentes, la provisión de recursos, el apoyo

administrativo, las condiciones laborales y las políticas educativas (Cubillos, 2024). Al sintetizar los hallazgos de diferentes estudios, se busca proporcionar una comprensión más profunda de cómo estas estrategias influyen en el desempeño de los docentes de Educación Inicial.

Los resultados de esta revisión sistemática tienen el potencial de informar a los responsables de políticas educativas, administradores escolares y académicos sobre las mejores prácticas administrativas para apoyar a los docentes de Educación Inicial. Además, se espera que los hallazgos contribuyan al diseño de políticas y programas que promuevan un entorno educativo más efectivo y equitativo, asegurando así una base sólida para el desarrollo educativo de los estudiantes desde sus primeros años.

Este artículo pretende ofrecer una síntesis exhaustiva de la literatura existente sobre la influencia de la administración educativa en el desempeño docente en la Educación Inicial, proporcionando una base de evidencia que pueda guiar futuras investigaciones y prácticas en el campo de la educación.

Desarrollo

El análisis de la influencia de la administración educativa en el desempeño docente en el ámbito de la Educación Inicial se sustenta en varios marcos teóricos y enfoques multidisciplinarios que abordan la gestión educativa, el desarrollo profesional docente y la calidad educativa. Este análisis teórico busca integrar estos enfoques para ofrecer una comprensión comprensiva de cómo las estrategias administrativas impactan el desempeño de los docentes.

Teoría del Liderazgo Educativo

El liderazgo educativo es un componente crucial en la administración escolar y se ha estudiado ampliamente en relación con el desempeño docente. Según Falabella (2022), el liderazgo educativo efectivo implica la creación de una visión compartida, el establecimiento de metas claras, y el apoyo a los docentes a través

de recursos y desarrollo profesional. Vasquez Yslado (2024) también enfatiza la importancia de los líderes escolares que promueven la colaboración y la innovación, lo que puede llevar a mejoras significativas en el desempeño docente.

El liderazgo educativo es una pieza clave en la administración escolar y tiene un impacto directo en el desempeño docente y, en última instancia, en los resultados educativos de los estudiantes. La teoría del liderazgo educativo se centra en cómo los líderes escolares, incluidos directores y administradores, pueden influir en la cultura escolar, el clima laboral y la eficacia docente.

Principales Modelos de Liderazgo Educativo

Liderazgo Transformacional

El liderazgo transformacional, desarrollado por Bass (1985) y adaptado al contexto educativo por Leithwood y sus colegas (1992), se caracteriza por la capacidad del líder para inspirar y motivar a los docentes a alcanzar niveles de desempeño más altos (López Hernández, 2024). Los líderes transformacionales promueven una visión compartida, fomentan la innovación y el cambio, y se centran en el desarrollo profesional y personal de los docentes. Leithwood y Riehl (2003) identifican cuatro componentes principales del liderazgo transformacional en el contexto educativo:

- **Influencia Idealizada:** Los líderes actúan como modelos a seguir y ganan la confianza y el respeto de los docentes.
- **Motivación Inspiradora:** Los líderes articulan una visión clara y atractiva del futuro que motiva y entusiasma a los docentes.
- **Estimulación Intelectual:** Los líderes fomentan la creatividad y la innovación, desafiando las prácticas establecidas y alentando a los docentes a explorar nuevas ideas.
- **Consideración Individualizada:** Los líderes ofrecen apoyo personalizado y atención a

las necesidades individuales de los docentes.

Liderazgo Instruccional

El liderazgo instruccional, conceptualizado por Hallinger y Murphy (Nicolosi, 2023), se centra en el mejoramiento de la enseñanza y el aprendizaje a través del apoyo directo a las prácticas pedagógicas de los docentes. Los líderes instruccionales se involucran activamente en el desarrollo curricular, la supervisión de la enseñanza y el análisis de datos de desempeño estudiantil para informar las decisiones educativas. Las funciones clave del liderazgo instruccional incluyen:

- **Definición de la Misión Escolar:** Los líderes establecen metas educativas claras y comunicadas.
- **Gestión del Programa de Instrucción:** Los líderes supervisan y evalúan la implementación del currículo y las prácticas de enseñanza.
- **Promoción de un Ambiente de Aprendizaje Positivo:** Los líderes crean y mantienen un clima escolar que apoya la enseñanza efectiva y el aprendizaje estudiantil.
- **Desarrollo Profesional:** Los líderes facilitan oportunidades de formación continua para los docentes (Catuto Solano, 2024).

Liderazgo Distribuido

El liderazgo distribuido, propuesto por Spillane, Halverson y Diamond (Silva Sánchez, 2024), sugiere que el liderazgo no reside únicamente en una persona, sino que se distribuye entre varios actores dentro de la escuela. Este modelo reconoce la importancia de la colaboración y el trabajo en equipo, donde los docentes y otros miembros del personal asumen roles de liderazgo en diversas áreas. Las características del liderazgo distribuido incluyen:

- **Compartición de Responsabilidades:** Las tareas de liderazgo se reparten entre diferentes individuos según sus habilidades y conocimientos.

- **Colaboración y Trabajo en Equipo:** Se fomenta una cultura de colaboración donde todos los miembros del personal contribuyen al proceso de toma de decisiones.
- **Desarrollo de Capacidades:** Los líderes distribuidos se enfocan en desarrollar las capacidades de liderazgo en todos los niveles de la organización escolar (Ramírez Echavarría, 2024).

Impacto del Liderazgo Educativo en el Desempeño Docente

El liderazgo educativo efectivo tiene múltiples efectos positivos en el desempeño docente, entre los cuales se destacan:

- **Mejora de la Moral y Motivación Docente:** Los líderes que apoyan y reconocen el trabajo de los docentes aumentan su satisfacción laboral y compromiso.
- **Promoción de la Innovación Pedagógica:** Un liderazgo que estimula la creatividad y la experimentación pedagógica fomenta la adopción de nuevas metodologías de enseñanza.
- **Fortalecimiento del Desarrollo Profesional:** Los líderes que invierten en la formación continua de los docentes contribuyen al desarrollo de habilidades pedagógicas avanzadas.
- **Establecimiento de un Ambiente Colaborativo:** Un enfoque de liderazgo que promueve la colaboración y el trabajo en equipo mejora la cohesión y la efectividad del personal escolar (Curimania Almonacin, 2024).

La teoría del liderazgo educativo ofrece un marco conceptual valioso para entender cómo las prácticas de liderazgo pueden influir en el desempeño docente. Modelos como el liderazgo transformacional, instruccional y distribuido destacan diferentes enfoques y estrategias que los líderes escolares pueden adoptar para crear un ambiente escolar positivo y productivo (Barbarán, 2024).

Integrar estos modelos en la práctica administrativa educativa puede conducir a mejoras significativas en la motivación, satisfacción y desempeño de los docentes, lo que, a su vez, se traduce en mejores resultados educativos para los estudiantes. Por lo tanto, una administración educativa que enfatiza un liderazgo efectivo y diverso es fundamental para el éxito de la educación inicial y el desarrollo integral de los estudiantes desde sus primeros años formativos (Rondón, 2024).

Modelo de Desarrollo Profesional

El desarrollo profesional continuo es esencial para mantener y mejorar las competencias de los docentes. Los modelos de desarrollo profesional, como los propuestos por Desimone (Rivera Infante, 2024), sugieren que la formación efectiva incluye elementos como el contenido específico, la participación activa, la coherencia con las políticas educativas y el apoyo institucional. Estos modelos destacan la necesidad de una administración educativa que facilite y fomente la formación continua a través de programas bien diseñados y sostenidos.

El desarrollo profesional continuo de los docentes es fundamental para garantizar una enseñanza de alta calidad y mejorar los resultados educativos. Un enfoque integral del desarrollo profesional no solo mejora las habilidades pedagógicas de los docentes, sino que también aumenta su motivación y satisfacción laboral. Este análisis teórico se centrará en los modelos de desarrollo profesional más relevantes y en cómo estos pueden ser implementados de manera efectiva por la administración educativa en el contexto de la Educación Inicial (Villantoy Palomino, 2024).

Principales Modelos de Desarrollo Profesional

Modelo de Aprendizaje Basado en la Escuela

Este modelo enfatiza la importancia del desarrollo profesional que ocurre dentro del entorno escolar, donde los docentes pueden aprender en el contexto de su práctica diaria. Este enfoque está alineado con el concepto de

comunidades de aprendizaje profesional, donde los docentes trabajan juntos para mejorar su práctica a través de la colaboración y el intercambio de conocimientos (Bustamante, C., Meza, Á., y Veliz, L., 2021). Las características clave del aprendizaje basado en la escuela incluyen:

- **Colaboración entre Docentes:** Los docentes se reúnen regularmente para discutir prácticas pedagógicas, analizar datos de desempeño estudiantil y compartir estrategias efectivas.
- **Reflexión sobre la Práctica:** Los docentes reflexionan sobre su enseñanza y buscan continuamente formas de mejorar.
- **Aprendizaje Contextualizado:** La formación se basa en las necesidades específicas y el contexto de la escuela y sus estudiantes.

Modelo de Desarrollo Profesional Integrado

El modelo de desarrollo profesional integrado, como propuesto por Desimone (Marcelo-Martínez, 2023), sugiere que el desarrollo profesional efectivo debe incluir ciertos elementos esenciales para ser exitoso. Estos elementos incluyen el contenido específico de la materia, la participación activa de los docentes, la coherencia con las políticas y objetivos escolares, y el apoyo continuo. Elementos del modelo de desarrollo profesional integrado:

- **Contenido Específico:** La formación debe centrarse en el contenido y las prácticas pedagógicas específicas que los docentes necesitan para mejorar su enseñanza.
- **Participación Activa:** Los docentes deben participar activamente en la formación a través de actividades prácticas y colaborativas.
- **Coherencia:** La formación debe estar alineada con las políticas escolares, las normas curriculares y los objetivos educativos.
- **Duración y Sostenibilidad:** La formación debe ser continua y de larga duración para tener un impacto duradero en la práctica

docente (Vargas, S., Narea, M., y Torres-Iribarra, D., 2021).

Modelo de Aprendizaje Profesional Basado en la Investigación

Este modelo se basa en la idea de que los docentes deben involucrarse en la investigación educativa como parte de su desarrollo profesional. Esto puede incluir la participación en proyectos de investigación-acción, la lectura y discusión de literatura académica relevante, y la aplicación de hallazgos de investigación en su práctica diaria (Espinoza, 2021). Componentes del modelo de aprendizaje profesional basado en la investigación:

- **Investigación-Acción:** Los docentes identifican problemas en su práctica, implementan soluciones y evalúan los resultados.
- **Lectura Crítica:** Los docentes leen y discuten estudios de investigación relevantes para mantenerse actualizados con las mejores prácticas.
- **Aplicación de la Investigación:** Los docentes aplican conocimientos basados en la investigación para mejorar su enseñanza.

Modelo de Mentoría y Coaching

La mentoría y el coaching son estrategias efectivas para el desarrollo profesional, especialmente para los docentes novatos. Este modelo involucra a docentes experimentados que brindan orientación y apoyo a los nuevos docentes, ayudándolos a adaptarse y mejorar sus habilidades pedagógicas (Tapia Espinoza, 2023). Aspectos clave de la mentoría y el coaching:

- **Relaciones de Apoyo:** Los mentores establecen relaciones de confianza y apoyo con los docentes.
- **Observación y Retroalimentación:** Los mentores observan la práctica docente y ofrecen retroalimentación constructiva.
- **Desarrollo de Habilidades:** Los mentores ayudan a los docentes a desarrollar habilidades específicas y a resolver problemas pedagógicos.

Impacto del Desarrollo Profesional en el Desempeño Docente

El desarrollo profesional efectivo tiene múltiples beneficios para el desempeño docente, entre los cuales se incluyen:

- **Mejora de las Competencias Pedagógicas:** Los programas de formación continua ayudan a los docentes a adquirir nuevas habilidades y conocimientos que pueden aplicar en el aula.
- **Aumento de la Motivación y Satisfacción:** Los docentes que participan en el desarrollo profesional se sienten más apoyados y valorados, lo que aumenta su motivación y satisfacción laboral.
- **Fomento de la Innovación Educativa:** La exposición a nuevas ideas y prácticas pedagógicas fomenta la innovación y la creatividad en la enseñanza.
- **Promoción de la Colaboración:** El desarrollo profesional que involucra la colaboración entre docentes fortalece la cohesión del equipo y mejora la práctica colectiva.

Implementación Efectiva de Modelos de Desarrollo Profesional

Para implementar eficazmente los modelos de desarrollo profesional en el contexto de la Educación Inicial, la administración educativa debe considerar los siguientes factores:

- **Apoyo Administrativo:** La administración debe proporcionar los recursos y el tiempo necesarios para que los docentes participen en actividades de desarrollo profesional.
- **Cultura de Aprendizaje Continuo:** Fomentar una cultura escolar que valore y apoye el aprendizaje continuo es esencial para el éxito de los programas de desarrollo profesional.
- **Evaluación y Mejora Continua:** Los programas de desarrollo profesional deben ser evaluados regularmente para asegurar su efectividad y realizar mejoras continuas.
- **Personalización de la Formación:** La formación debe ser personalizada para

atender las necesidades específicas de los docentes y el contexto escolar.

El desarrollo profesional continuo y efectivo es fundamental para mejorar el desempeño docente y, en última instancia, la calidad de la educación en la Educación Inicial. Los modelos de desarrollo profesional, como el aprendizaje basado en la escuela, el desarrollo profesional integrado, el aprendizaje profesional basado en la investigación y la mentoría y el coaching, ofrecen diferentes enfoques que pueden ser adaptados para satisfacer las necesidades de los docentes y las escuelas (Bonilla Jurado, M., Zambrano Pintado, N., y Moncayo Cueva, L., 2023).

Una administración educativa que invierte en el desarrollo profesional de sus docentes proporciona el apoyo necesario y fomenta una cultura de aprendizaje continuo, puede mejorar significativamente la calidad de la enseñanza y los resultados educativos. Al implementar estos modelos de manera efectiva, las escuelas pueden asegurarse de que sus docentes estén bien preparados, motivados y equipados para proporcionar una educación de alta calidad a sus estudiantes desde los primeros años formativos.

Teoría de la Motivación y Satisfacción Laboral

La teoría de la motivación de Herzberg (Pingo Talledo, 2022) y la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (López, 2021) proporcionan un marco para entender cómo las condiciones laborales y el apoyo administrativo influyen en la satisfacción y el desempeño de los docentes. Según estas teorías, factores como la seguridad en el empleo, el salario justo, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo profesional son determinantes para la motivación intrínseca y extrínseca de los docentes.

La teoría de la motivación y satisfacción laboral proporciona un marco crucial para entender cómo las condiciones de trabajo y el apoyo administrativo pueden influir en el desempeño docente (Dávila, 2021). Estas teorías se centran

en los factores que motivan a los docentes y en cómo la satisfacción en el trabajo impacta su efectividad y compromiso profesional. A continuación, se exploran en detalle las principales teorías y su relevancia en el contexto de la Educación Inicial (Quispe-Morales, R., Quispe, H., y De La Cruz, H., 2024).

Teoría de los Dos Factores de Herzberg

La teoría de los dos factores de Herzberg (Ayoví Torres, 2024), también conocida como teoría de la motivación e higiene, distingue entre factores que causan satisfacción en el trabajo (factores motivadores) y aquellos que causan insatisfacción (factores higiénicos). Según Herzberg, los factores motivadores están relacionados con la naturaleza del trabajo mismo y pueden incluir logros, reconocimiento, responsabilidad y oportunidades de crecimiento profesional (Loarte Gomez, 2023). Estos factores promueven la satisfacción laboral y aumentan la motivación intrínseca de los docentes.

Por otro lado, los factores higiénicos están relacionados con el contexto laboral, como la política escolar, la supervisión, el salario, las condiciones laborales y las relaciones interpersonales. Aunque estos factores no conducen a una mayor satisfacción, su ausencia puede causar insatisfacción. En el contexto de la administración educativa, los factores higiénicos estén adecuadamente gestionados es esencial para prevenir la insatisfacción y mantener un ambiente de trabajo positivo (Flores Suarez, 2023).

Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan

La teoría de la autodeterminación, desarrollada por Deci y Ryan (Merino Verona, 2023), se centra en la motivación intrínseca y extrínseca y en cómo diferentes tipos de motivación afectan el comportamiento y el desempeño de los individuos. Esta teoría postula que la motivación intrínseca está impulsada por la necesidad de competencia, autonomía y relación. Los docentes que sienten que tienen control sobre su trabajo (autonomía), que son competentes en sus tareas (competencia) y que

tienen relaciones positivas con sus colegas (relación) están más motivados intrínsecamente y, por lo tanto, son más efectivos en su trabajo (Espitia Palacios, 2023).

La administración educativa puede fomentar la motivación intrínseca proporcionando a los docentes oportunidades para la toma de decisiones, ofreciendo retroalimentación positiva y constructiva, y creando un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo. Además, la motivación extrínseca, aunque menos poderosa a largo plazo, también juega un papel importante. Incentivos como el reconocimiento, las recompensas y las oportunidades de avance profesional pueden complementar la motivación intrínseca y contribuir a la satisfacción laboral (Ossa Cornejo, 2023).

Teoría de las Expectativas de Vroom

La teoría de las expectativas de Vroom (Díaz Espinosa, 2023) propone que la motivación de los empleados está determinada por la expectativa de que su esfuerzo conducirá a un desempeño exitoso, la creencia de que el desempeño exitoso resultará en una recompensa deseada y el valor que el empleado asigna a esa recompensa. En el contexto educativo, los docentes están motivados si creen que su esfuerzo mejorará su desempeño, que este desempeño será reconocido y recompensado, y que valoran esas recompensas.

Para aplicar esta teoría en la administración educativa, es importante que los líderes escolares establezcan metas claras y alcanzables, proporcionen los recursos y el apoyo necesario para alcanzar esas metas, y aseguren que los docentes perciban una conexión clara entre su desempeño y las recompensas recibidas. Esto puede incluir reconocimientos formales, oportunidades de desarrollo profesional, bonificaciones y otros incentivos (Castillo, 2021).

Impacto de la Motivación y la Satisfacción Laboral en el Desempeño Docente

La motivación y la satisfacción laboral tienen un impacto significativo en el desempeño de los

docentes. Los docentes motivados y satisfechos son más propensos a mostrar un alto nivel de compromiso con su trabajo, a utilizar prácticas pedagógicas innovadoras y efectivas, y a crear un ambiente de aprendizaje positivo para sus estudiantes. Además, la satisfacción laboral reduce el estrés y el agotamiento, lo que contribuye a una mayor retención de docentes y a una menor rotación de personal (Treviño Reyes, 2022).

La administración educativa puede mejorar la motivación y la satisfacción laboral de los docentes a través de varias estrategias. Proveer oportunidades de desarrollo profesional continuo, fomentar un ambiente de trabajo colaborativo, reconocer y recompensar el buen desempeño, y asegurar condiciones laborales justas y seguras son algunas de las formas en que la administración puede apoyar a los docentes (Delgado-Bello, 2022). Un enfoque integral que aborde tanto los factores motivadores como los higiénicos es clave para crear un entorno de trabajo en el que los docentes puedan prosperar y desempeñarse al máximo de su capacidad.

La teoría de la motivación y la satisfacción laboral ofrece un marco valioso para entender y mejorar el desempeño docente (Díaz Espinosa, 2023). Al aplicar estas teorías, la administración educativa puede desarrollar estrategias que no solo aumenten la motivación intrínseca y extrínseca de los docentes, sino que también mejoren su satisfacción laboral. Esto, a su vez, tiene un impacto positivo en la calidad de la enseñanza y en los resultados educativos de los estudiantes en la Educación Inicial. En resumen, una administración educativa que prioriza la motivación y la satisfacción laboral de sus docentes está mejor posicionada para crear un entorno de aprendizaje efectivo y sostenible.

Enfoque Sistémico en la Administración Educativa

El enfoque sistémico, como el planteado por Cruz León, O., y Larico Cuno, P. (2020), consideran la escuela como un sistema

complejo en el que diversos elementos interactúan entre sí. La administración educativa, en este contexto, debe ser vista como un proceso holístico que abarca la gestión de recursos, la coordinación de actividades y el establecimiento de políticas que favorezcan un ambiente de aprendizaje óptimo. Este enfoque resalta la necesidad de una administración integrada y coherente que apoye todas las dimensiones del desempeño docente.

Estrategias Administrativas y su Impacto en el Desempeño Docente

La revisión sistemática de la literatura revela varias estrategias administrativas que han demostrado ser efectivas en la mejora del desempeño docente en la Educación Inicial:

- **Desarrollo Profesional Continuo**
Bonilla Jurado, M., Zambrano Pintado, N., y Moncayo Cueva, L. (2023), enfatizan la importancia de programas de desarrollo profesional bien estructurados. Estos programas deben ser relevantes, participativos y continuos para maximizar su impacto en el desempeño docente.
- **Provisión de Recursos**
La disponibilidad y accesibilidad de recursos educativos son fundamentales. Ortega, C., Pérez, R., y González, C. (2021) destacan que una administración que garantiza el suministro adecuado de materiales y tecnologías facilita la implementación de prácticas pedagógicas efectivas.
- **Apoyo y Liderazgo Escolar**
Rosales-Yepes, A., Montes-Miranda, A., y Figueroa-Gutierrez, V. (2020) subrayan que el apoyo administrativo y el liderazgo escolar influyen directamente en la moral y el desempeño de los docentes. Un liderazgo que fomente la colaboración, la innovación y el apoyo continuo puede mejorar significativamente los resultados educativos.
- **Condiciones Laborales**
Las condiciones laborales, como la seguridad en el empleo, los salarios justos y las oportunidades de crecimiento

profesional, son cruciales para mantener la motivación y el compromiso de los docentes. Las teorías de Herzberg y Deci y Ryan apoyan la idea de que estas condiciones afectan tanto la satisfacción laboral como el desempeño docente (Charria Ortiz, 2022).

➤ **Políticas Educativas**

Las políticas educativas coherentes y bien diseñadas, que alinean los objetivos institucionales con las prácticas pedagógicas, son esenciales. Las políticas deben apoyar el desarrollo profesional, la innovación educativa y la equidad en el acceso a recursos (Pita Torres, 2020).

El análisis teórico sugiere que una administración educativa efectiva en la Educación Inicial debe integrar diversas estrategias y enfoques para mejorar el desempeño docente. El liderazgo educativo, el desarrollo profesional continuo, la provisión de recursos adecuados, el apoyo administrativo y las condiciones laborales favorables son elementos interconectados que, cuando se gestionan adecuadamente, pueden tener un impacto positivo significativo en la calidad de la educación inicial (Peinado, 2021).

Además, la revisión sistemática de la literatura resalta la importancia de un enfoque sistémico en la administración educativa, donde todas las partes interesadas trabajan en conjunto hacia metas comunes. La aplicación de estos marcos teóricos puede guiar la implementación de políticas y prácticas que no solo mejoren el desempeño docente, sino que también contribuyan a una educación de mayor calidad para los estudiantes en sus primeros años formativos.

Discusión de Resultados

La revisión sistemática sobre la influencia de la administración educativa en el desempeño docente en el contexto de la Educación Inicial ha revelado varios hallazgos clave que subrayan la importancia de una gestión educativa efectiva y su impacto directo en la calidad de la enseñanza. Los resultados de los estudios

revisados indican que la administración educativa juega un papel crucial en el apoyo, desarrollo y motivación de los docentes, lo que a su vez influye en el desempeño y en los resultados educativos de los estudiantes (Aguayo, 2021).

Impacto del Liderazgo Educativo

Uno de los hallazgos más consistentes es la influencia positiva del liderazgo educativo en el desempeño docente. Los estudios han mostrado que los líderes escolares que adoptan enfoques de liderazgo transformacional e instruccional tienden a crear ambientes de trabajo más positivos y motivadores (Falabella, A., Barco, B., Fernández, L., Figueroa, D., y Poblete Núñez, X., 2022). Los líderes transformacionales, que inspiran y motivan a los docentes mediante una visión compartida y un apoyo individualizado, mejoran la moral y el compromiso de los docentes. Este tipo de liderazgo se caracteriza por su capacidad para inspirar y motivar a través de una visión común, elevar las expectativas y fomentar un sentido de propósito compartido entre el personal docente (Morales, 2023).

Por otro lado, los líderes instruccionales, que se centran en el desarrollo curricular y en la supervisión pedagógica, contribuyen a mejorar las prácticas de enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes (Vargas Valdés, 2023). Estos líderes están directamente involucrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje, proporcionando orientación y retroalimentación continua, lo que resulta en una mejora sustancial de la calidad educativa. Estos hallazgos respaldan la importancia de formar y capacitar a los líderes escolares en estos enfoques para maximizar su impacto en el desempeño docente. Además, sugieren que las escuelas deben priorizar el desarrollo de competencias de liderazgo entre sus administradores para asegurar una implementación efectiva de políticas y prácticas pedagógicas (Riascos-Hinestroza, 2021).

Estrategias de Desarrollo Profesional

La revisión también destaca la eficacia de diversas estrategias de desarrollo profesional en la mejora del desempeño docente. Los modelos de aprendizaje basado en la escuela y el desarrollo profesional integrado han demostrado ser particularmente efectivos (Mendoza-Cobeña, 2022). Estas estrategias, que promueven la colaboración entre docentes, la reflexión sobre la práctica y la formación continua y contextualizada, facilitan la mejora continua de las habilidades pedagógicas y el conocimiento de los docentes. La colaboración entre pares y la creación de comunidades de aprendizaje profesional permiten a los docentes compartir experiencias, discutir desafíos comunes y desarrollar soluciones colectivas, lo que en última instancia mejora la calidad de la enseñanza.

Además, la mentoría y el coaching han sido identificados como herramientas valiosas para apoyar a los docentes, especialmente a aquellos que están comenzando su carrera. La provisión de mentoría efectiva ayuda a los docentes novatos a adaptarse a su entorno laboral y a desarrollar sus competencias pedagógicas más rápidamente. Los mentores experimentados proporcionan orientación, apoyo emocional y retroalimentación constructiva, lo que facilita una transición más suave para los nuevos docentes y reduce la tasa de deserción en los primeros años de la profesión (Mejía, 2022).

Motivación y Satisfacción Laboral

Otro hallazgo importante es la relación entre la motivación, la satisfacción laboral y el desempeño docente. Los estudios revisados indican que los docentes que se sienten motivados y satisfechos con su trabajo son más propensos a utilizar prácticas pedagógicas innovadoras y a mantener un alto nivel de compromiso con sus estudiantes (Castro, 2021). La teoría de los dos factores de Herzberg y la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan proporcionan un marco útil para entender cómo diferentes factores pueden influir en la motivación y la satisfacción laboral de los docentes.

La teoría de los dos factores de Herzberg distingue entre factores motivadores como el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento y factores higiénicos como las condiciones de trabajo y el salario (Pérez, 2022). La administración educativa debe asegurarse de que los factores higiénicos estén adecuadamente gestionados para prevenir la insatisfacción, mientras que los factores motivadores deben ser promovidos para aumentar la satisfacción y la motivación. La teoría de la autodeterminación sugiere que la satisfacción de las necesidades de autonomía, competencia y relación es crucial para la motivación intrínseca. La implementación de políticas que promuevan la autonomía, la competencia y las relaciones positivas en el lugar de trabajo se ha mostrado efectiva en la mejora del bienestar y la motivación de los docentes (Feito, 2023).

Factores Contextuales y Estructurales

Los resultados de la revisión también subrayan la importancia de los factores contextuales y estructurales en la influencia de la administración educativa en el desempeño docente. Las condiciones laborales adecuadas, el apoyo administrativo y la disponibilidad de recursos son fundamentales para crear un ambiente en el que los docentes puedan desempeñarse de manera óptima. La gestión efectiva de estos factores higiénicos, como lo describe Herzberg, es esencial para prevenir la insatisfacción laboral y crear un entorno propicio para el desempeño docente. Las escuelas que proporcionan recursos adecuados, apoyo administrativo consistente y condiciones laborales justas facilitan un entorno donde los docentes pueden centrarse en su desarrollo profesional y en la enseñanza efectiva (Sotomayor, 2021).

Si bien la revisión sistemática proporciona una visión comprensiva de cómo la administración educativa influye en el desempeño docente, también se identificaron algunas limitaciones en los estudios revisados. La mayoría de los estudios se basan en contextos específicos que pueden no ser generalizables a todas las

situaciones. Además, hay una necesidad de más investigaciones longitudinales que exploren los efectos a largo plazo de las estrategias de administración educativa en el desempeño docente. Futuros estudios también deberían considerar la variabilidad entre diferentes contextos educativos y culturales para proporcionar una comprensión más holística. Es necesario investigar cómo diferentes modelos de liderazgo y estrategias de desarrollo profesional pueden ser adaptados para satisfacer las necesidades de diversas poblaciones docentes y contextos escolares.

En resumen, la revisión sistemática confirma que la administración educativa tiene un impacto significativo en el desempeño de los docentes de Educación Inicial. El liderazgo educativo, las estrategias de desarrollo profesional y la promoción de la motivación y la satisfacción laboral son factores críticos que influyen en la calidad de la enseñanza. Los administradores escolares deben adoptar enfoques integrales y contextualmente relevantes para apoyar a los docentes y mejorar los resultados educativos. La continua investigación y el desarrollo de políticas basadas en evidencia serán esenciales para optimizar las prácticas de administración educativa y maximizar su impacto positivo en el desempeño docente. Implementar estos hallazgos de manera efectiva puede asegurar que los docentes estén bien preparados, motivados y equipados para proporcionar una educación de alta calidad a sus estudiantes desde los primeros años formativos.

Conclusiones

La revisión sistemática sobre la influencia de la administración educativa en el desempeño docente en el contexto de la Educación Inicial ha arrojado luz sobre varios aspectos cruciales que afectan tanto la calidad de la enseñanza como los resultados educativos. A través del análisis de estudios existentes, se han identificado estrategias efectivas y áreas clave donde la administración educativa puede ejercer un impacto significativo. A continuación, se

presentan las conclusiones principales de esta revisión.

Uno de los hallazgos más consistentes de la revisión es el papel fundamental del liderazgo educativo en el desempeño docente. Los líderes escolares que adoptan enfoques de liderazgo transformacional e instruccional no solo mejoran la moral y el compromiso de los docentes, sino que también facilitan la implementación de prácticas pedagógicas efectivas y el desarrollo continuo de competencias docentes. La capacitación y el desarrollo de líderes escolares en estos enfoques deben ser una prioridad para cualquier sistema educativo que busque mejorar el desempeño docente y los resultados de los estudiantes.

Las estrategias de desarrollo profesional, tales como el aprendizaje basado en la escuela, el desarrollo profesional integrado, la mentoría y el coaching, han demostrado ser esenciales para la mejora continua de las habilidades y el conocimiento de los docentes. La creación de comunidades de aprendizaje profesional y la provisión de apoyo constante a través de la mentoría son prácticas que deben ser adoptadas ampliamente. La administración educativa debe garantizar que estas oportunidades de desarrollo profesional estén accesibles y sean pertinentes a las necesidades específicas de los docentes en la Educación Inicial.

La motivación y la satisfacción laboral de los docentes están intrínsecamente relacionadas con su desempeño. Factores motivadores, como el reconocimiento, las oportunidades de crecimiento y un ambiente de trabajo positivo, son cruciales para mantener a los docentes comprometidos y eficaces. La administración educativa debe enfocarse en crear un entorno laboral que satisfaga tanto las necesidades de higiene, como condiciones laborales adecuadas y recursos suficientes, como las necesidades motivacionales, tales como la autonomía y el reconocimiento. Un entorno de trabajo que equilibre estos factores contribuirá a una mayor satisfacción laboral y, consecuentemente, a un mejor desempeño docente.

La revisión ha resaltado la importancia de considerar los factores contextuales y estructurales que afectan el desempeño docente. Las condiciones laborales, el apoyo administrativo y la disponibilidad de recursos son elementos que no deben ser ignorados. Las escuelas y sistemas educativos deben estar atentos a estas necesidades contextuales para asegurar que los docentes puedan trabajar en un entorno que favorezca su desarrollo profesional y la implementación de prácticas pedagógicas efectivas.

Aunque esta revisión ha proporcionado una comprensión sólida de la influencia de la administración educativa en el desempeño docente, se ha identificado la necesidad de más investigaciones longitudinales y contextualmente diversas. Futuros estudios deben explorar los efectos a largo plazo de las estrategias de administración educativa y cómo estas pueden ser adaptadas a diferentes contextos educativos y culturales. La investigación adicional ayudará a desarrollar políticas y prácticas más efectivas y a asegurar que las estrategias implementadas sean sostenibles y tengan un impacto duradero.

En conclusión, la administración educativa juega un papel crítico en el desempeño de los docentes de Educación Inicial. El liderazgo efectivo, el desarrollo profesional continuo, la motivación y la satisfacción laboral son factores clave que deben ser atendidos para mejorar la calidad de la enseñanza y los resultados educativos. La implementación de políticas y prácticas basadas en evidencia, junto con una atención constante a las necesidades contextuales de los docentes, puede crear un entorno educativo que promueva la excelencia y el éxito académico desde los primeros años formativos. La inversión en estos aspectos no solo beneficiará a los docentes, sino que también tendrá un impacto positivo en los estudiantes y en el sistema educativo en general.

Referencias Bibliográficas

- Aguayo, A. (2021). Educación Parvularia en Ecuador y su aporte a la educación inicial. *Dominio de las Ciencias*, 7(1), 185-196.
- Alex, A. (2024). A global multicohort study to map subcortical brain development and cognition in infancy and early childhood. *Nature neuroscience*, 27(1).
- Ayoví Torres, A. (2024). Estudio de los factores que determinan la satisfacción laboral del personal docente de una institución privada en Ecuador. *Repositorio Institucional de la Escuela de Posgrado Newman*.
- Bacca, M. (2014). Gestión Pedagógica del Desempeño Docente en Educación Básica de las Instituciones Educativas de Colombia. *Conocimiento, Investigación Y Educación CIE*, 1(18).
- Barbarán, G. (2024). Liderazgo pedagógico y directivo en relación con la cultura organizacional en instituciones de educación básica regular. *Areté, Revista Digital del Doctorado en Educación*, 10 (20), 49-67.
- Bonilla Jurado, M., Zambrano Pintado, N., y Moncayo Cueva, L. (2023). Desarrollo profesional continuo de docentes para actividades en los Institutos Tecnológicos: Una revisión literaria. *Revista Científica UISRAEL*, 10(1), 27-39.
- Bonilla Jurado, M., Zambrano Pintado, N., y Moncayo Cueva, L. (2023). Desarrollo profesional continuo de docentes para actividades en los Institutos Tecnológicos: Una revisión literaria. *Revista Científica UISRAEL*, 10(1), 27-39.
- Bustamante, C., Meza, Á., y Veliz, L. (2021). Aprendizaje Basado en Proyectos en el proceso de enseñanza-aprendizaje Escuela de Educación Básica "Despertar". *Ciencias Sociales y Económicas*, 5(2), 85-103.
- Castillo, J. (2021). Sistema de gestión de la calidad y expectativas de desarrollo en docentes de una Universidad Privada. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(19).
- Castro, P. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista*

- Venezolana de Gerencia: RVG, 26(5), 190-201.
- Catuto Solano, P. (2024). Estrategia metodológica para mejorar el aprendizaje colaborativo en los estudiantes de licenciatura de pedagogía de un instituto privado de Ecuador. Repositorio Institucional de la Universidad San Ignacio de Loyola.
- Charria Ortiz, H. (2022). Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. CES Psicología, 15(3), 63-80.
- Chinchay Tarrillo, M. (2024). Factores que influyen en la Calidad de la Educación Inicial. Repositorio de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública.
- Cordero, Y. (2023). Desarrollo curricular del nivel de educación inicial en nuevos espacios para aprender. Revista Honoris Causa, 15(2), 129-138.
- Cruz León, O. y. (2020). Programa motivacional, basado en el enfoque sistémico, para desarrollar la cultura organizacional de los docentes de la Institución Educativa “Virgen del Carmen-San Martín de Porres”-Lima 2016–2017.
- Cubillos, S. (2024). Desarrollo infantil de 0 a 5 años desde una perspectiva contemporánea y reflexiva. Revista Scientific, 9(31), 22-45.
- Curimania Almonacin, M. (2024). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa pública, Ugel 06, Ate 2023. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.
- Dávila, R. (2021). Motivación y satisfacción laboral en el desempeño del empleado en las organizaciones de la ciudad de Lima, Perú. Revista Visión Gerencial, 20(2), 219-232.
- Delgado-Bello, A. (2022). Impacto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral y la intención de abandono: un estudio desde el contexto educativo. Información tecnológica, 33(6), 11-20.
- Díaz Espinosa, A. (2023). Teoría de la motivación de las expectativas y productividad laboral aplicada a una distribuidora de productos de consumo masivo. Repositorio Institucional de la Universidad Técnica de Ambato.
- Espinoza, R. (2021). Revisión bibliográfica: la metodología del aprendizaje basado en la investigación. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(1), 1079-1093.
- Espitia Palacios, F. (2023). Motivación en las ciencias sociales: Una propuesta didáctica enfocada en la motivación de los estudiantes articulando la teoría de la autodeterminación y la teoría expectativa-valor. Repositorio Institucional Séneca.
- Falabella, A. (2022). Un liderazgo de doble filo: directoras en establecimientos de educación inicial. Calidad en la Educación, (56), 255-291.
- Falabella, A., Barco, B., Fernández, L., Figueroa, D., y Poblete Núñez, X. (2022). Un liderazgo de doble filo: directoras en establecimientos de educación inicial. Calidad en la Educación, (56), 255-291.
- Feito, S. (2023). Relación entre el vínculo emocional y el rendimiento académico. Educar a través del acompañamiento y la relación (III), 10.
- Flores Suarez, J. (2023). Estrategias motivacionales para mejorar el trabajo en equipo en los docentes de primaria de la IE N° 16024–Huabal, Jaén 2022. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Leithwood, A. (2003). What we know about successful school leadership (pp. 406028754-1581215021). Nottingham: National College for School Leadership.
- Loarte Gomez, A. (2023). Satisfacción laboral y desempeño laboral en docentes de una universidad privada de Lima. Repositorio de la Universidad Privada del Norte.
- López Hernández, E. (2024). Relación entre prácticas de liderazgo transformacional de un grupo de coordinadores académicos y niveles de satisfacción de sus estudiantes con su programa de estudios: el caso de una institución de educación superior privada. Repositorio Institucional CetyS.
- López, T. (2021). Teoría de la Autodeterminación: Una perspectiva teórica para el estudio del trabajo social. Realidades:

- Revista de la Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano. Universidad Autónoma de Nuevo León, 11(2), 9-22.
- Marcelo-Martínez, P. (2023). Formadores informales en redes sociales: nuevas vías para el desarrollo profesional docente. *Anàlisi: Qua-derns de Comunicació i Cultura*, 69, 113-129.
- Mejía, E. (2022). Modelo pedagógico y estrategias de implementación académica, de investigación y de vinculación para la formación ambiental en la licenciatura en educación inicial. *Formación universitaria*, 15(1), 115-126.
- Mendoza-Cobena, D. (2022). Estrategia pedagógica para favorecer el desarrollo socioemocional en los niños de educación inicial. *Dominio de las Ciencias*, 8(2), 340-360.
- Merino Verona, S. (2023). La motivación prosocial desde la teoría de la autodeterminación: adaptación y validación del cuestionario de autodeterminación prosocial (srq-p) en una muestra española. *Nuevas perspectivas en educación, innovación y TIC: una nueva mirada para la mejora social y empresarial*, 106-117.
- Morales, C. (2023). El liderazgo transformacional y su relación con el clima institucional de los Guaguas Centro del sector norte de Quito. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 7508-7525.
- Nicolosi, M. (2023). El liderazgo escolar en el sistema educativo Español e Italiano. *Revista Boletín Redipe*, 12(4), 79-85.
- Ortega, C. (2021). El impacto de los recursos educativos abiertos en la socialización del conocimiento en el sistema educativo ecuatoriano. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, 2021, vol. 14, no 6, 59-71.
- Ossa Cornejo, C. (2023). Relación entre metaconocimiento emocional y autodeterminación en estudiantes de Pedagogía. *Perspectiva Educacional*, 62(3), 156-180.
- Peinado, S. (2021). *Manual de gestión y administración educativa: Como crear, gestionar, legalizar, liderar y administrar una institución educativa*. Magisterio.
- Pérez, M. (2022). Influencia de la motivación en el aprendizaje de los niños de educación inicial (Bachelor's thesis, La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2022).
- Pingo Talledo, A. (2022). Análisis de los factores de motivación de Herzberg en los colaboradores de una entidad financiera de la ciudad de Piura. *Repositorio Institucional de Universidad de Piura*. Recomendaciones a partir de una teoría antropológica de la motivación humana.
- Pita Torres, A. (2020). Políticas públicas y gestión educativa, entre la formulación y la implementación de las políticas educativas. *Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 20(39), 139-151.
- Quispe-Morales, R., Quispe, H., y De La Cruz, H. (2024). Gestión educativa y satisfacción laboral docente en instituciones educativas de la región Ayacucho, Perú. *Práxis Educativa*, 19, 1-17.
- Ramírez Echavarría, Y. (2024). La orientación de intereses profesionales pedagógicos de maestros en formación desde el liderazgo distribuido. *Varona. Revista Científico- Metodológica*, (79).
- Riascos-Hinestroza, E. (2021). Liderazgo educativo docente. Un modelo para su estudio, discusión y análisis. *Educación y educadores*, 24(2), 243-264.
- Rivera Infante, C. (2024). Liderazgo docente 2.0 para fortalecer el rol docente en una institución educativa Piura, 2023. *Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo*.
- Rondón, K. (2024). Liderazgo transformacional para la gestión del talento humano, en educación media general. *Aula Virtual*, 5(11), 68-86.
- Rosales-Yepes, A. (2020). El liderazgo escolar en las políticas educativas latinoamericanas. *Revista ESPACIOS*. ISSN, 798, 1015.
- Silva Sánchez, S. (2024). Liderazgo distribuido: plan de mejora para revertir la desvinculación en formación de profesorado. *Páginas de Educación*, 17(1).

- Sotomayor, B. (2021). Adaptación y validación de instrumentos de medida del compromiso escolar y los factores contextuales en estudiantes de niveles iniciales de educación en Chile. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica*, 2(59), 177-190.
- Tapia Espinoza, M. (2023). Plan de capacitación docente enfocado en el coaching y mentoring para el colegio de Bachillerato Particular Dr. José María Vivar Castro de la ciudad de Loja, para el año 2023. *Repositorio Digital del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de Loja*.
- Treviño Reyes, R. (2022). El impacto del empoderamiento en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el burnout en docentes de México. *Contaduría y administración*, 67(3).
- Vargas Valdés, C. (2023). Liderazgo de la educadora de párvulos: promoviendo la colaboración con el equipo técnico de aula para favorecer los aprendizajes en educación inicial. *Perspectiva Educativa*, 62(3), 50-74.
- Vargas, S., Narea, M., y Torres-Iribarra, D. (2021). Creencias epistemológicas en profesores y su relación con el desarrollo profesional desde la evaluación docente. *Psykhé* (Santiago), 30(2).
- Vasquez Yslado, A. (2024). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en una institución educativa en la provincia de Santiago de Chuco. *Repositorio de la Universidad César Vallejo*.
- Villantoy Palomino, E. (2024). Liderazgo directivo y su repercusión en la calidad de gestión educativa de las Instituciones Estatales de Nivel Secundario del Distrito de Chucuito año 2021. *Repositorio Institucional de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez*.
- Yapuchura Mamani, Y. (2023). Estrategias de Manejo de Aula para un Aprendizaje Eficaz en Estudiantes de 5° de Secundaria de la Unidad Educativa Técnico Humanístico Lahuachaca. *Repositorio de la Universidad Mayor de San Andrés*.



Esta obra está bajo una licencia de **Creative Commons Reconocimiento-No Comercial 4.0 Internacional**. Copyright © Lorena Marielisa González Granda y Regina de la Caridad Agramonte Rosell.

