



LOS DIRECTORES Y DIRECTORAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE LA UAS EN TIEMPOS DE COVID-19. UNA DESCRIPCIÓN DE SU AUTOCONCEPTO MULTIDIMENSIONAL Y LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

Yeshica Ludim Sánchez Guzmán

Universidad Autónoma de Sinaloa
yeshica.ludim@uas.edu.mx

María Concepción Mazo Sandoval

Universidad Autónoma de Sinaloa
mariamazo63@uas.edu.mx

Enrique Ibarra Aguirre

Universidad Autónoma de Sinaloa
enriqueibarra@uas.edu.mx

Área temática: A.9) Sujetos de la educación

Línea temática: 4. Significados, representaciones, prácticas culturales y procesos de socialización en los que participan los actores de la educación

Tipo de ponencia: Reporte parcial de investigación



Resumen

La presente investigación forma parte de un estudio más amplio con directivos de educación superior donde se aborda los efectos de las condiciones de la pandemia en su autoconcepto y liderazgo. El trabajo que se presenta tiene como objetivos: (1) caracterizar el autoconcepto y los estilos de liderazgo que ejercen los directores (as) (2) describir las dimensiones del autoconcepto y los estilos de liderazgo en relación con el sexo y (3) correlacionar las dimensiones del autoconcepto con los estilos de liderazgo. Método: es un estudio cuantitativo, correlacional-explicativo, transversal, en el que participa el 73% de la población (muestra n=40), de personas que tienen cargo de dirección en unidades académicas de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Se administraron el Cuestionario de autoconcepto Forma 5 (AF5) y el Cuestionario de estilos de liderazgo (MLQ-5X). Se encontró que el autoconcepto familiar y físico de los participantes presenta los más altos puntajes y el emocional y social las menores puntuaciones. Se aprecia que casi siempre ejercen liderazgo transaccional, seguido del transformacional y rara vez recurren al correctivo-evitativo. Al describir el autoconcepto y los estilos de liderazgo en función del sexo, los directores refieren mayores puntajes en lo laboral, social y familiar, mientras que las directoras en lo emocional y físico. Las dimensiones del autoconcepto laboral y social presentan correlación estadísticamente significativa con el liderazgo transformacional. Debe brindarse acompañamiento psicológico a los directivos en periodos que amenacen su estructura psicológica y se comprometa su liderazgo.

Palabras clave: autoconcepto, liderazgo, directores, educación superior, COVID-19

Introducción

En enero del año 2020, en la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS) puso en marcha el “Plan preventivo para la COVID-19”, utilizando la sana distancia y el cubrebocas en la comunidad universitaria. Para marzo, cerró sus puertas y se pasó al modo virtual y en línea desde los hogares universitarios (Sánchez et al., 2021), reconfigurándose el escenario de trabajo de los directivos (Carrasco-Sanz, 2022). Pero el problema va más allá, ante el desconocimiento y el aumento de personas contagiadas y muertas por COVID-19, que crea un ambiente inédito cargado de incertidumbre, que impacta el significado y las representaciones de ser director (a) de educación superior, esto es, la forma en cómo se percibe a sí mismo, las formas de interactuar y relacionarse con los otros al momento de ejercer liderazgo, siendo este un proceso de socialización (Villafuerte-Holguín & Ceballos, 2021).

Las experiencias vividas durante el aislamiento social y la amenaza de ser contagiado hasta el sentimiento de muerte desestabilizan las estructuras cognitivas, comprometiendo el autoconcepto como lo refiere Reynoso et al. (2023) especialmente al emocional y social, por ser más susceptibles a contextos y situaciones adversas (Ibarra-Aguirre & Acevedo, 2021).

Las actividades de los directores (as) mutaron de presenciales a virtuales en un cerrar y abrir de ojos. Antúnez y Güell (2019) describen el trabajo de los directores (as) como una actividad compleja, con jornadas de trabajo fragmentadas y discontinuas, al tener que atender aspectos académicos, administrativos, de gestión y vinculación, sometidos a frecuentes cambios de actividades, siendo el liderazgo un proceso imperante en su quehacer. Los autores plantean la importancia de “considerar que las personas que deben dirigir a otros deberían de ser capaces también de dirigirse a sí misma” (p.7) en donde el autoconcepto es el fundamento de la dirección de sí mismos, sin embargo, consideran que es escasa la literatura que aborda al director (a) de educación asociado al autoconcepto y al liderazgo. En la misma sintonía Ibarra-Aguirre y Acevedo (2021) destacan que existe escasa literatura que aborde el autoconcepto en tiempos de pandemia.

Estudios recientes consideran que el autoconcepto y el liderazgo deben de ser caracterizados en función del sexo, por existir diferencias, es así que en el instrumento AF-5, se califica de distinta forma a las mujeres y a los hombres. Por lo que Reynoso et al. (2023); Ibarra-Aguirre (2021) en sus investigaciones describen el comportamiento de las dimensiones del autoconcepto en función del sexo.

También el liderazgo se debe caracterizar en función del sexo, porque permitirá movilizar el impacto social de las directoras en escenarios educativos de nivel superior para disminuir la inequidad, puesto que aún falta resaltar que la mujer es capaz de ejercer los estilos de liderazgo casi igual que los hombres (Navarro et al., 2018; Carrasco-Sanz, 2023).

Para Villafuerte-Holguín y Ceballos (2021) es importante investigar el liderazgo en pandemia, al considerar que la educación ya no volverá a ser la que se conocía y que “el liderazgo educativo

se relaciona de forma directa a las personas y sus cualidades, características y competencias individuales que se ponen al servicio eficiente del grupo e institución” (p. 22).

Se plantean las siguientes interrogantes. ¿Qué comportamiento presenta el autoconcepto y los estilos de liderazgo en directivos de la UAS? ¿Cómo se presentan cuando se compara en relación con el sexo? ¿Qué vínculos existen entre las dimensiones del autoconcepto y los estilos de liderazgo en los directores y directoras de la UAS?

Se plantean los siguientes objetivos:

- Caracterizar el autoconcepto y los estilos de liderazgo que ejercen los directores (as).
- Describir las dimensiones del autoconcepto y los estilos de liderazgo en relación con el sexo.
- Correlacionar las dimensiones del autoconcepto con los estilos de liderazgo.

Como hipótesis provisional se plantea que, las dimensión social y emocional presentan los menores puntajes y que existe correlación entre las dimensiones del autoconcepto y los estilos de liderazgo que ejercen los directores y directoras de educación superior de la UAS.

Desarrollo

El autoconcepto es un constructo psicológico que refiere a las percepciones, descripciones y valoraciones que una persona construye de sí mismo (Reynoso et al., 2023). Tiene un carácter organizado y estructurado, multifacético, jerárquico, relativamente estable, evolutivo y diferenciado entre otros constructos (Shavelson et al.1976). El modelo constituido por la dimensión laboral, social, emocional, familiar y físico es el más aceptado hoy (García & Musitu, 2014).

Tiene la cualidad de condicionar y determinar la forma de conducirse e interactuar consigo mismo y con los otros, proporciona equilibrio y bienestar psicológico, y como “sistema abierto capaz de negociar con el entorno para extraer el orden y negar la entropía” (Ibarra-Aguirre et al., 2014. p.58), se nutre de experiencias que pueden fortalecer o deprimir las concepciones de sí mismo, que varía según sea el grado de importancia que se le asigne cada persona a estas (Ibarra-Aguirre, 2021) como se aprecia en sujetos que laboran en contextos de clausura social y bajo riesgo donde el yo social y emocional se deprimen (Ibarra-Aguirre et al., 2014).

Al ser los directores (as) las figuras formales que dirigen la dirección de la Unidad Académica (UA), es considerado el líder, por tanto, es quien dirige, dinamiza y da dirección (Garay, 2016) hacia el cumplimiento y desarrollo de objetivos específicos para la mejora de UA (Condori, 2019; Villafuerte-Holguín & Ceballos, 2021) y afrontar dificultades como las derivadas de la COVID-19 (Gonzales-Sánchez, 2022).

El modelo de Rasgo Total de liderazgo de Bass y Avolio (1994) agrupa los estilos de liderazgo en:

- Transformador: se centra en las relaciones personales (Carrasco-Sanz, 2023), fomenta el trabajo colegiado para lograr los objetivos institucionales, tiene un plan de mejora (Gonzales-

Sánchez, 2022), sabe comunicarlo, gestiona la participación y la identidad institucional, delega responsabilidades acordes a sus capacidades y potencializa el autoconcepto (Garay, 2016).

- Transaccional: genera acuerdos, promueve el intercambio y la motivación extrínseca, la influencia está definida por estímulo/consecuencia, la relación se base en el interés por conseguir un beneficio o una posición laboral, busca resultados concretos, el personal es el medio para alcanzar los objetivos (Sánchez et al., 2021).
- Correctivo- evitativo: interviene en situaciones extremas y/o evade tomar decisiones, corregir para cumplir con los objetivos (Garay, 2016).
-

Método

La investigación es cuantitativa con alcance descriptivo-correlacional de corte trasversal, porque se hace una caracterización del autoconcepto y los estilos de liderazgo de los participantes, una descripción de las dimensiones del autoconcepto y de los estilos de liderazgo con relación al sexo, se correlaciona las dimensiones del autoconcepto con los estilos de liderazgo. Los instrumentos se aplicaron en un momento determinado de la pandemia COVID-19. Participaron un total de 40 directivos, equivalente al 73% del total de 55 directivos de UA de nivel superior de la UAS, de las cuatro unidades regionales del Estado. 23 son hombres y 17 son mujeres.

Instrumentos

El *Cuestionario de Autoconcepto Forma 5 (AF-5)*, de García y Musitu (2014). Mide las percepciones que la persona tiene de sí misma en cinco dimensiones; laboral, social, emocional, familiar y físico. Se caracteriza por ser un instrumento sólido y de adecuadas propiedades psicométricas en el contexto de este estudio (Ibarra-Aguirre & Jacobo, 2014) y en otros (Hederich-Martínez et al., 2022).

Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ-5X), de Bass y Avolio (2004). Mide el nivel de frecuencia con la que se ejercen tres estilos de liderazgo: transformacional, transaccional y el correctivo-evitativo (liderazgo laissez -faire). Para los autores, los mejores líderes son los que saben ejercer los tres estilos. Garay (2016); Moreno-Casado et al. (2021) destacan la validez y confiabilidad del MLQ-5X.

Para la aplicación de los instrumentos se solicitó el consentimiento informado y se aseguraron los cuidados éticos. Cuando aceptaron ser parte de la muestra, se enviaron por WhatsApp dos links de Google Forms con el AF5 y el MLQ-5X. Los datos se trabajaron en Excel y en el programa *Statistical Package for the Social Sciences*, versión 22 (SPSS).

Resultados

Caracterización del autoconcepto y estilos de liderazgo

El autoconcepto familiar de los participantes presenta lo puntajes más altos (74.93 ± 18.39), seguido del físico y laboral y con menores puntuaciones en la social y emocional (Tabla 1). Hay que reiterar que el trabajo de campo se desarrolló durante el aislamiento social por la COVID-19, los participantes realizaban sus funciones directivas desde su hogar como medida de prevención y control de la pandemia. Ante esta situación, es de esperarse que el autoconcepto social y emocional se encuentren constreñidos, como consecuencia de la restricción social, aunado al miedo experimentado por desconocimiento del virus y el aumento de mortalidad en esos momentos. Por otro lado, parece que el aislamiento social por la COVID-19 y estar cerca de familia los hizo percibirse más integrados a este núcleo, reflejado en altos puntajes en el autoconcepto familiar (Villafuerte-Holguín & Ceballos, 2021)

Esos datos son similares a otros que encuentran puntajes menores en la dimensión social y emocional durante la pandemia en sujetos escolares y altos en lo familiar (Ibarra-Aguirre, 2021; Ibarra-Aguirre & Acevedo, 2021; Reynoso et al., 2023).

Tabla 1.

Estadísticos descriptivos de las dimensiones del autoconcepto

Dimensiones	Válido	Media	Me	Mo	DS	Mín.	Máx.
Laboral	40	69.80	80.	80	24.80	10	99
Social	40	41.83	45.	55	19.63	3	70
Emocional	40	46.40	50.	50	25.06	3	90
Familiar	40	74.93	77.5	85	18.39	7	95
Físico	40	74.15	90	99	27.60	15	99

Nota: los puntajes de las dimensiones del autoconcepto se representan en centiles del 1 al 99. Elaboración propia.

Los resultados confirman la estructura multidimensional del autoconcepto (Shavelson et al., 1976; García & Musitu, 2014) y desde su concepción sistémica se explica su comportamiento diferenciado ante situaciones diversas que afectan a unas dimensiones más que a las otras (Ibarra-Aguirre, 2021; Ibarra-Aguirre & Jacobo, 2014).

Con base en las medias de las puntuaciones, que se observan en la Tabla 2, los directores (as) casi siempre ejercen liderazgo transformacional y transaccional, y rara vez recurren al correctivo-evitativo. Estos resultados confirman lo encontrado por Sánchez et al. (2021). Según Villafuerte-Holguín y Ceballos (2021), con la pandemia emergieron estilos de liderazgo que sacaran lo mejor de los líderes, por lo que aparecen con más frecuencia el transformacional y transaccional y rara vez el correctivo-evitativo.

Tabla 2

Estadísticos descriptivos de los estilos de liderazgo

Estilos de liderazgo	N	Media	DS	Min.	Máx.
Transformacional	40	3.35	.483	3	4
Transaccional	40	3.45	.504	3	4
Correctivo-evitativo	40	1.43	.549	1	3

Nota: nivel de frecuencia 0=nunca, 1=rara vez, 2=a veces, 3=casi siempre y 4=siempre. Elaboración propia.

Dimensiones del autoconcepto y estilos de liderazgo con relación al sexo

Como se observa en la Tabla 3, los directores muestran puntajes más altos del autoconcepto laboral (78.43 ± 18.377) que las directoras (58.12 ± 27.986). En el social presentan puntajes similares, pero en la familiar las puntuaciones se perciben menores en las directoras (Tabla 3). Estos hallazgos se asemejan a los de Reynoso et al. (2023), al encontrar que los hombres muestran autoconcepto laboral y familiar más sólido que las mujeres.

Tabla 3

Estadísticos descriptivos del autoconcepto y el liderazgo por sexo en la COVID-19

Dimensiones de autoconcepto y estilos liderazgo	Sexo	N	Media	DS
Autoconcepto Laboral	Hombre	23	78.43	18.377
	Mujer	17	58.12	27.986
Autoconcepto Social	Hombre	23	42.52	20.778
	Mujer	17	40.88	18.560
Autoconcepto Emocional	Hombre	23	40.35	21.837
	Mujer	17	54.59	27.416
Autoconcepto Familiar	Hombre	23	77.04	18.590
	Mujer	17	72.06	18.291
Autoconcepto Físico	Hombre	23	67.74	29.499
	Mujer	17	82.82	22.848
Liderazgo Transformacional	Hombre	23	3.43	.507
	Mujer	17	3.24	.437
Liderazgo Transaccional	Hombre	23	3.48	.511
	Mujer	17	3.41	.507
Liderazgo Correctivo-Evitativo	Hombre	23	1.39	.583
	Mujer	17	1.47	.514

Nota: Los puntajes del autoconcepto se representan en centiles del 1 al 99. Los estilos de liderazgo se representan en niveles de frecuencia 0=nunca, 1=rara vez, 2=a veces, 3=casi siempre y 4=siempre. Elaboración propia.

Es de esperar que las directoras refieran autoconcepto laboral y familiar constreñido comparado con los hombres, pues al momento de romperse las barreras físicas y temporales entre laboral-familia, se agudiza la inequidad de sexo, como lo refieren Carrasco-Sanz (2023) y Villafuente y Ceballos (2021), dificultando conciliar el trabajo-familiar, se refuerza el sentimiento de culpa por estar en el hogar atendiendo las funciones de directoras (Carrasco-Sanz, 2023), lo que la posiciona en una situación dicotómica, está en su hogar, pero realizando actividades laborales y escasamente familiares.

Las directoras presentan puntuaciones considerablemente más altas (82.82 ± 22.848) que los directores (67.74 ± 29.499) en el autoconcepto físico. Estos resultados asemejan a los de Ibarra y Acevedo (2021), pero difieren con los de Reynoso et al. (2023) donde los hombres presentan autoconcepto físico más estructurado que las mujeres.

Con respecto a los estilos de liderazgo, en la misma Tabla 3, se observa que los directivos, sin distinción del sexo, casi siempre ejercen liderazgo transformacional y transaccional con puntajes similares. Estos resultados se asemejan a los de Baba et al. (2021) en donde los directores son percibidos más como líderes transformacionales cuyas diferencias por sexo son menores. Por otra parte, Garay (2016) encontró que las mujeres ejercen un poco más el transformacional, aunque con una diferencia mínima comparada con los hombres. Los hallazgos mencionados lo que teóricamente se ha dicho en relación a que las mujeres son capaces de ejercer liderazgo casi igual que los hombres (Carrasco-Sanz, 2023; Navarro, 2018).

Correlación entre las dimensiones del autoconcepto y los estilos de liderazgo

En la Tabla 3 se observa que el autoconcepto laboral y social se correlacionan significativamente con el liderazgo transformacional y el familiar con el transaccional y el correctivo-evitativo, este último con una correlación inversa.

Los participantes que siempre ejercen liderazgo transformacional también presentan puntuaciones altas en el autoconcepto laboral y social. Hay que reiterar que existen escasos en esta línea de investigación, pero de los antecedentes a nuestro alcance, Baba et al. (2021) encontró que el autoconcepto de los directores de nivel superior en la India, presentaron asociación directa y significativa con el liderazgo transformacional.

Los hallazgos son consistentes con autores especialistas en el tema que señalan que aspectos de la personalidad, cualidades y competencias personales y profesionales influyen el liderazgo que ejercen los directivos (San-Juan & Bueno, 2019; Villafuerte-Holguín & Ceballos, 2021). Asimismo, se corresponde con la cualidad del autoconcepto de mediar en las conductas de las personas (p. ej. Shavelson et al., 1976; García & Musitu, 2014; Ibarra-Aguirre & Jacobo, 2014), en este caso en los estilos de liderazgo que ejerzan los directivos de nivel superior. No está demás decir, haciendo referencia a Antúñez y Güell (2019), que los directores escolares antes de intentar dirigir a las otras personas deben de ser capaces de dirigirse a sí mismos.

Tabla 4

Correlaciones de Spearman de autoconcepto multidimensional y estilos de liderazgo

		Lab	Soc	Emo	Fam	Fís	TransF	TranS	Evi-C
Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.381*	.205	.560**	.409**	.555**	.294	-.247
	Sig. (bilateral)	.	.015	.205	.000	.009	.000	.066	.124
Social	Coeficiente de correlación	.381*	1.000	.150	.529**	.547**	.340*	.308	-.309
	Sig. (bilateral)	.015	.	.356	.000	.000	.032	.053	.053
Emo	Coeficiente de correlación	.205	.150	1.000	.073	.146	.233	-.063	-.263
	Sig. (bilateral)	.205	.356	.	.653	.367	.149	.697	.102
Familiar	Coeficiente de correlación	.560**	.529**	.073	1.000	.405**	.225	.385*	-.383*
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.653	.	.010	.163	.014	.015
Físico	Coeficiente de correlación	.409**	.547**	.146	.405**	1.000	.174	.140	-.184
	Sig. (bilateral)	.009	.000	.367	.010	.	.283	.387	.256
Transformacional	Coeficiente de correlación	.555**	.340*	.233	.225	.174	1.000	.495**	-.035
	Sig. (bilateral)	.000	.032	.149	.163	.283	.	.001	.833
Transaccional	Coeficiente de correlación	.294	.308	-.063	.385*	.140	.495**	1.000	.003
	Sig. (bilateral)	.066	.053	.697	.014	.387	.001	.	.988
Correctivo Evitativo	Coeficiente de correlación	-.247	-.309	-.263	*-.383	-.184	-.035	.003	1.000
	Sig. (bilateral)	.124	.053	.102	.015	.256	.833	.988	.

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral). **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Conclusiones

De acuerdo a lo analizado sobre las dimensiones del autoconcepto y en los estilos de liderazgo, es posible apreciar que se sustentan en las relaciones intrapersonales-interpersonales, ambos son formas de interactuar con los otros, pero, cada una atiende a diferentes factores, que a su vez se relacionan entre sí. Por ejemplo, el autoconcepto está influenciado y estructurado por las referencias cognitivas, afectivas, emocionales y las experiencias que los participantes han vivido e interpretado, determinando la forma cómo el sujeto se ve y actúa, mientras que

los estilos de liderazgo son formas de ejercer influencia sobre los otros. A manera de cierre se presenta una síntesis de los hallazgos con relación a los objetivos.

Al caracterizar de las dimensiones del autoconcepto y los estilos de liderazgo que ejercen los directores (as), se estima que entre las dimensiones del autoconcepto se presentan puntajes muy dispersos los cuales oscilan desde 3 hasta 99 centiles.

- El autoconcepto familiar de los participantes es la dimensión con puntuaciones más altas y con menos dispersión, le continúa el físico, laboral, emocional, y finalmente el social, es de esperar que sea la dimensión más constreñida ya que los participantes en esos momentos se encontraban en aislamiento social por la COVID-19.
- El estilo de liderazgo que ejercen casi siempre es el transaccional y con una diferencia menor el transformacional, al correctivo-evitativo rara vez lo utilizan.

Al describir las dimensiones del autoconcepto y los estilos de liderazgo en relación con el sexo se encuentra que las diferencias varían, por ejemplo:

- Los directores se distinguen por tener autoconcepto laboral, social y familiar más estructurado, ejercen más el liderazgo transformacional, después del transaccional. En su mayoría se encuentra en el periodo de reelección o ya habían sido antes.
- Las directoras, se perciben con puntajes más altos en el emocional y físico, el liderazgo que casi siempre ejercen es el transaccional, seguido del transformacional y rara vez el correctivo-evitativo.

Al correlacionar las dimensiones del autoconcepto con los estilos de liderazgo que ejercen los directores y las directoras de educación superior de UAS se encuentra que las dimensiones del autoconcepto y los estilos de liderazgo de los directores y las directoras presentan correlación estadísticamente significativa, en su mayoría son positivas y varían en su intensidad. Entonces:

- El autoconcepto laboral se correlaciona con el liderazgo transformacional, esta relación es bidireccional, estadísticamente significativa y de orden positivo.
- El autoconcepto social se correlaciona con el liderazgo transformacional, siendo esta relación bidireccional, estadísticamente significativa y de orden positivo.
- El autoconcepto familiar se correlaciona con el liderazgo transaccional, siendo esta relación bidireccional, estadísticamente significativa y de orden positivo.
- El autoconcepto familiar se correlaciona con el liderazgo correctivo-evitativo, esta relación es de orden negativo, significa que los directores (as) que presentan autoconcepto familiar más estructurado, ejercen con menor frecuencia liderazgo correctivo-evitativo, y a la inversa.
- El autoconcepto emocional y físico no presentaron correlación con ningún estilo de liderazgo

Se concluye destacando que se dio respuesta a todas las interrogantes plasmadas al inicio, de igual manera se cumplió con los objetivos establecidos y finalmente se acepta la hipótesis de investigación en el sentido que las dimensiones del autoconcepto social y emocional

presentan los más bajos puntajes y que existe correlación estadísticamente significativa entre las dimensiones del autoconcepto y los estilos de liderazgo.

El autoconcepto y el liderazgo de los directores y las directoras de educación superior son dos variables que en conjunto han sido muy poco exploradas por la comunidad científica, especialmente en México y en el resto de los países. Si bien con la pandemia el interés por estudiar el liderazgo en directores (as) se ha acrecentado, continúan si enfocarse en el autoconcepto y los estilos de liderazgo, más bien se centran en describir como es el liderazgo de forma general.

Es importante reflexionar sobre la relevancia que tienen los directores y las directoras de educación superior para la mejora, el desarrollo y la calidad de las UA, pero además en la estabilidad de estas. Por ser ellos quienes las dirigen al ser la figura formal e institucional del líder y quien ejerce liderazgo para lograr los objetivos propios de cada UA y UAS. Es imperante que los directores (as) además de dirigir a las otras personas, desarrollen las competencias blandas que le permitan dirigirse a sí mismo, como lo es el autoconcepto, para de ahí poder ejercer el liderazgo de forma adecuada y pertinente. El mejor líder saber dirigirse y dirigir a los otros.

Referencias

- Antúnez, S., & Güell, M (2019). La dirección de sí mismo. Orientaciones para directores y directoras escolares. Edición Horsori.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). Multifactor Leadership Questionnaire. *Manual and Sampler Set (3rd ed.)*. Redwood City, CA: Mindgarden.
- Bass, B., & Avolio, B. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. SAGE Publications.
- Carrasco-Sáez, A. (2023). El ejercicio del liderazgo y el cuidado del hogar de directoras escolares chilenas en pandemia. *Revista Saberes Educativos*, (10), 61–83. <https://doi.org/10.5354/2452-5014.2023.69408>
- Condori, Y. (2019). Liderazgo y gestión del conocimiento de los directivos del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno. *Revista Innova Educación*, 1(2), 189–196. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.02.005>
- Díaz, M. & Veloso A. (2019). Modelos de investigación en liderazgo educativo: una revisión internacional. Ediciones IISUE
- Garay, S. (2016) *Liderazgo y logros en las organizaciones escolares de Chile*. (Tesis doctoral). Universidad de Madrid. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/40417/>
- Gonzales-Sánchez, A., Ruesta, R., Aranda M., Medina G., & Sanjinéz, J. (2022). Relación del liderazgo y las competencias emocionales en tiempos de COVID-19. *Revista, AVFT Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica Volumen 41, número 1*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6370344>.

- Hederich-Martínez, C., Portilla, S., & Montoya, M. (2022). Características psicométricas de la escala de autoconcepto AF5 en estudiantes universitarios de la ciudad de Manizales. *Revista de Psychologia. Avances de la Disciplina*, 16(1), 57-70. 2022.<https://doi.org/10.21500/19002386.5517>
- Ibarra Aguirre, E., Armenta Beltrany, M., & Jacobo García, H. M. (2014). Autoconcepto, estrategias de afrontamiento y desempeño docente profesional. Estudio comparativo en profesores que trabajan en contextos adversos. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 18(1), 223-239.
- Ibarra, E. (2021). Autoconceito de professores que atuam no ensino fundamental em contextos rurais marginalizados. *EDUCA-Revista Multidisciplinar em Educação*, 8, 1-19.
- Ibarra-Aguirre, E. & Acevedo, P. (2021). Autoconcepto del profesorado rural, urbano y privado y rendimiento académico de sus estudiantes durante la pandemia. *Rev. Bras. Educ. Camp.*, 6, e13276. <http://dx.doi.org/10.20873/uft.rbec.e13276>
- Moreno-Casado, H., Francisco M, López-Gajardo, M., García-Calvo, T., Cuevas, R, & Sánchez-Oliva. (2021). Adaptación y validación de la escala de liderazgo MLQ-5X al contexto educativo español. *Anales de Psicología*, 37(2), 311-322. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.37.2.425351>
- Navarro Obeid, J. E., Vergara, M., & Eljach, M. (2018). Liderazgo femenino en el escenario educativo: un fundamento para posibles intervenciones psicoterapéuticas y sociales. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 37(5), 489-494.
- Reynoso, O., Ibarra-Aguirre, E., & Portillo, S. (2023). Autoconcepto, ajuste escolar y cansancio emocional en estudiantes que realizan estudios de bachillerato en línea. *Ciencias Psicológicas*, 17(1), e-2912. <https://doi.org/10.22235/cp.v17i1.2912>
- Sánchez, Y., Villavicencio, J., & Mazo, M. (2020). El liderazgo directivo en la UAS antes la pandemia de la COVID-19. VIVIR LA EDUCACIÓN EN TIEMPOS DE PANDEMIA. La experiencia de los profesores y estudiantes de la UAS ante la COVID-19. Soto, M., Mazo, M., Mazo, I. págs. 143-166. Sinaloa, México: UAS y De Lirios, 2020.
- San-Juan, M., & Bueno, Á. (2019). El liderazgo en las universidades como elemento de cambio en la sociedad. *Revista Prisma Social*, (25), 374-397. <https://revistaprismasocial.es/article/view/2726>
- Shavelson, R., Hubner, J., & Stanton (1976). Self-concept, validations of constructs interpretation. *Review of Educational Research*, 46, 407-441.
- Villafuerte-Holguín, J., & Cevallos, D. (2021). Liderazgo educativo en tiempos de pandemia: La educación no será la misma que conocimos. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 23(37), 15-40. Epub May 22, 2022.<https://doi.org/10.19053/01227238.12667>.