

9. La construcción de la identidad directiva: un motor para la innovación escolar

LENÍN MUÑOZ ZAMBRANO*

JONATHAN DELGADO CEDEÑO**

HERMAN ARNULFO CEVALLOS SÁNCHEZ***

ELDIS ROMÁN CAO****



DOI: <https://doi.org/10.52501/cc.383.09>

Resumen

El presente estudio se enmarca en el paradigma cualitativo-interpretativo y tiene como objetivo comprender las construcciones identitarias que emergen en los discursos de los directivos escolares del cantón Manta respecto a su rol profesional en la dirección educativa. Desde un diseño de estudio de caso múltiple, se aplicaron entrevistas semiestructuradas a 16 directivos seleccionados intencionalmente. El análisis inductivo, apoyado en el software MAXQDA, permitió identificar cuatro categorías principales: doble identidad profesional, formación autodidacta, empoderamiento institucional y tensiones entre autoridad y colaboración. Los resultados evidencian que la identidad profesional del personal directivo se configura como un proceso dinámico, situado y relacional, que transita entre las prácticas pedagógicas y las exigencias de gestión institucional. Se concluye que la comprensión de estos significados resulta clave para orientar programas de formación, políticas de acompañamiento y fortalecimiento del liderazgo educativo desde una perspectiva más contextualizada y humana.

* MSC. Ministerio de Educación-Ecuador. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3121-6798>

** MSC. Ministerio de Educación-Ecuador. ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-4178-274X>

*** PhD. Decano de la Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad Técnica de Manabí. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7446-2609>

**** PhD. Coordinador de la Maestría en Educación. Facultad de Posgrado-Universidad Técnica de Manabí. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8552-7906>

Palabras clave: *identidad profesional, dirección escolar, enfoque interpretativo, directivos educativos, estudio cualitativo.*

Introducción

Uno de los desafíos centrales en la profesionalización del liderazgo educativo en América Latina radica en su principal vía de acceso. A pesar del rol clave que juegan quienes ejercen la dirección para la transformación de los centros educativos, su llegada al cargo responde más a una promoción desde la docencia que a una carrera de formación especializada. Investigaciones en el contexto ecuatoriano, por ejemplo, señalan un “alarmante vacío de información”. Sobre el tema, Rodríguez-Revelo (2017) menciona que existe una profunda desconexión entre la formación universitaria ofertada y las realidades del puesto. Este escenario consolida un modelo que obliga al personal directivo a construir su identidad profesional sobre la marcha, en un proceso de autoaprendizaje donde su conocimiento de los procesos educativos se convierte en la base de su preparación (Ahumada y Ascorra, 2023), pero que, a su vez, está marcado por las tensiones y desafíos que observa Aguilar (2021) en su estudio sobre el paso de un rol pedagógico a uno de gestión. En este sentido, estudios realizados por Medina et al. (2024), Romero-Llorente et al. (2020) y Maquera y Bermejo (2023) coinciden en señalar el déficit en la preparación y superación de manera formal (programas de posgrados) y en la capacitación o adiestramiento (cursos de especialización o entrenamiento en el puesto de trabajo) para la función directiva en educación.

Los trabajos de Ritacco y Bolívar (2018) y Mejía et al. (2024) introducen la categoría de *identidad profesional en la dirección escolar*. En dichas investigaciones se detalla que la provisionalidad en el cargo y el ejercer la dirección sin dejar de ser docente provocan una identidad inestable y múltiple, con serias implicaciones para el liderazgo. Entre estas implicaciones se destacan las formas socialmente reconocidas del ejercicio directivo y la dependencia de una tradición cultural e histórica que, en el contexto latinoamericano, lo diferencia del contexto anglosajón, donde la función directiva es independiente de la docencia.

La naturaleza de la identidad profesional en el liderazgo escolar ha llegado a ser importante para comprender cómo quienes ejercen la dirección dan sentido a sus roles y a su propia posición. Sobre la base de lo expuesto, el objetivo general de esta investigación fue comprender los sentidos y construcciones identitarias que emergen en los discursos del personal directivo del cantón Manta, con el fin de generar conocimiento que oriente programas de formación y políticas para el fortalecimiento del liderazgo educativo.

La identidad profesional en educación es un concepto complejo y multifacético que ha ganado una atención significativa en la investigación educativa durante las últimas décadas (Bello y López Yáñez, 2022). Este marco teórico explora los fundamentos, componentes y factores que influyen en la formación y desarrollo de la identidad profesional del personal educador.

En este sentido, y de forma específica para quienes ejercen la dirección escolar, la identidad profesional se refiere a la percepción que estas personas tienen de sí en relación con su profesión (Carrasco, 2021). En esa misma línea, investigaciones como las de Bolívar y Ritacco (2016) y Ritacco y Amores (2018) sostienen que la construcción de la identidad del personal directivo se fundamenta en un conjunto de creencias, valores, experiencias y prácticas que definen su rol profesional. Para complementar, Narváez-Olmedo et al. (2024) definen la identidad profesional como un proceso dinámico, resultado de la continua negociación entre las convicciones propias de la persona y las interacciones con su contexto.

A partir de los trabajos de Ritacco y Bolívar (2018) y Bolívar y Ritacco (2016), se pueden mencionar algunas características que destacan el desarrollo de una identidad profesional:

Es dinámica y está en constante evolución, lo que permite que quien ejerce la dirección pueda movilizar aspectos creativos e innovadores para mejorar su desempeño profesional.

Está influenciada por factores personales y contextuales. En este sentido, la experiencia previa y el contexto donde se ejerce el liderazgo motivan a establecer una identidad directiva más firme, buscando que el entorno perciba y revalorice dicho ejercicio profesional.

Integral aspectos individuales y sociales. Desde esta óptica, la formación profesional, vista como una fortaleza individual, alinea a quien ocupa un

cargo directivo a demostrar la consolidación de una identidad profesional establecida.

Se construye a través de la narrativa y la reflexión, lo que implica una constante autorreflexión sobre el ejercicio directivo, considerando factores como el tiempo de dedicación y la transición del rol docente.

Pensar en una escuela es pensar en la comunidad que le da vida, en el tejido de relaciones entre estudiantes, docentes y familias. La tarea de quien ejerce la dirección es, precisamente, cuidar y guiar ese tejido, logrando que todos trabajen juntos hacia un propósito común. Al ser un rol tan vital y centrado en las personas, resulta evidente que para afrontar este desafío se necesita una formación especializada (Jihuallanca, 2023).

En los últimos años, diversos trabajos han orientado los esfuerzos en profundizar la formación del personal profesional para el ejercicio directivo (Sverdlick y Motos, 2020; Tintoré y Carrillo, 2022). Este enfoque busca abordar, desde ámbitos más prácticos, los casos específicos de la vida cotidiana de quien ejerce la dirección y sus formas de asentar la identidad y el estilo de liderazgo en el centro educativo.

Por consiguiente, el aprendizaje y el desarrollo profesional de quienes ejercen la dirección escolar se consideran importantes para el cambio educativo (Aas, 2017). Asimismo, se evidencia la dificultad de diseñar programas de liderazgo profesional que enmarquen una práctica cotidiana para el personal directivo. En cuanto a la categoría de identidad en el ejercicio directivo, algunos de los trabajos pioneros en el tema son los de Ritacco y Bolívar (2018) y Sánchez y López Yáñez (2023). Sus estudios sobre la “identidad profesional y dirección escolar en España” proveen una perspectiva sobre cómo la provisionalidad en el cargo y el rol dual docente-directivo provocan una identidad inestable y múltiple, con serias implicaciones para un liderazgo escolar efectivo.

En este aspecto, los programas de formación para el personal directivo deben incluir en su desarrollo un apartado dedicado a la identidad profesional. De hecho, investigaciones como las de Ritacco y Bolívar (2018) y Vite et al. (2023) refieren que la naturaleza de la identidad profesional de quienes lideran las escuelas ha llegado a ser importante para comprender cómo estas personas dan sentido a sus roles y a su propia posición. Por lo tanto, la identidad profesional puede definirse como un proceso de confi-

guración que surge de la interacción entre las experiencias personales del profesorado (su trayectoria biográfica) y el entorno social, cultural e institucional en el que se ejercen las funciones directivas cotidianamente.

Investigaciones como las de Villalta et al. (2018), Alonzo et al. (2023) y Mollá y Castelló (2022) destacan que el contexto socioeconómico y cultural de las escuelas, junto con las características y el tipo de liderazgo de quienes ejercen la dirección, son determinantes en los resultados académicos del estudiantado y en los procesos de innovación de los centros educativos.

Quienes ejercen la dirección escolar desempeñan un papel vital en la mejora de la calidad educativa (Medina et al., 2024). De la misma manera, son responsables de planificar la vida escolar, implementar el crecimiento curricular y motivar tanto al personal docente como al estudiantado para participar en el proceso de mejora.

El liderazgo escolar es variable y combina características que permiten a quienes ejercen la dirección ser creativos, resolver problemas y comprometerse con las familias y comunidades (Vivolo, 2015). Un punto importante es la identidad de liderazgo del personal directivo. Según Carrasco (2021), esta es crítica para lograr un liderazgo efectivo en las escuelas. La investigación sugiere, además, que quienes dirigen deben desarrollar una nueva identidad profesional que equilibre las políticas educativas y las experiencias personales (Hernández y Altopiedi, 2023).

Método

Tipo de estudio

El presente estudio se enmarca en el paradigma cualitativo-interpretativo, el cual concibe la realidad como una construcción social que se revela a través del lenguaje y la experiencia compartida (Ruiz, 2013; Arias, 2016). Desde esta perspectiva, se adoptó un diseño de tipo estudio de caso múltiple, centrado en la comprensión de las representaciones identitarias del personal directivo escolar en su contexto particular.

Participantes

La selección de los participantes se realizó mediante un muestreo intencional, incluyendo a 16 personas que ejercen la dirección en el distrito educativo 13D02 Manta-Montecristi-Jaramijó. Los criterios de selección buscaron diversidad en cuanto a años de experiencia y tamaño de los centros educativos, tal como se detalla en la tabla 9.1.

Tabla 9.1. *Criterios de selección para el personal directivo participante*

<i>Criterios de selección para el personal directivo participante</i>	
Personal directivo con más cuatro años de experiencia en el ejercicio de la dirección escolar.	Personal directivo con menos de cuatro años en el ejercicio en dirección escolar.
Personal directivo de centros educativos con denominación de más de 1 500 estudiantes.	Personal directivo de centros educativos con denominación de menos de 1 500 estudiantes.
Personal directivo de centros educativos de la ciudad de Manta	Personal directivo de centros educativos fuera de la ciudad de Manta

Nota: La tabla describe los criterios utilizados para conformar la muestra de participantes, buscando una representación diversa de directivos de centros educativos de la ciudad de Manta, pertenecientes al distrito 13D02.

Técnicas e Instrumentos

Se realizaron 16 entrevistas presenciales en los centros educativos del personal directivo participante, con una duración aproximada de 45 a 60 minutos cada una. En ellas, se exploraron temas como el desarrollo de la identidad directiva, las acciones que generan satisfacción, los obstáculos para consolidar dicha identidad y la percepción sobre su rol profesional. El guion de la entrevista fue validado previamente mediante juicio de expertos, siguiendo las recomendaciones de Robles y Rojas (2015).

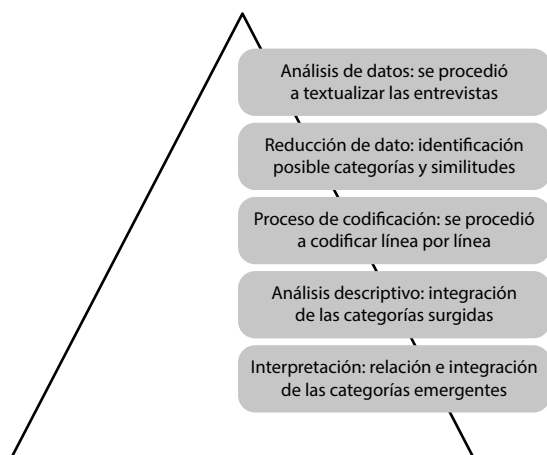
Procedimiento y análisis de datos

El procedimiento para la recolección de datos inició con el contacto institucional al personal directivo seleccionado, a quienes se les explicaron los objetivos del estudio y se les solicitó su participación voluntaria. Una vez obtenido el consentimiento informado por escrito, se agendaron las entre-

vistas en sus respectivos centros educativos para facilitar un ambiente de confianza. Todas las entrevistas fueron grabadas en audio para su posterior transcripción literal, garantizando así la fidelidad de los discursos.

El análisis de los discursos se realizó siguiendo un enfoque inductivo-categorial, apoyado en el software MAXQDA. Este proceso implicó la codificación abierta de las transcripciones, permitiendo la emergencia de categorías conceptuales relacionadas con la identidad profesional, la formación, el empoderamiento y las tensiones del rol directivo. Para garantizar la credibilidad y coherencia del proceso interpretativo, se utilizó la triangulación analítica y la validación por parte de colegas investigadores. El proceso de análisis se detalla en la figura 9.1.

Figura 9.1. *Proceso de análisis de las entrevistas a directores/as escolares participantes*



Nota: Se detallan las fases del proceso de análisis inductivo aplicado a las transcripciones de las entrevistas, el cual fue asistido por el software MAXQDA (versión 2020).

Resultados

Como parte de los resultados, se muestra un análisis de lo expuesto por el personal directivo entrevistado en cuanto a su percepción sobre su rol.

En este aspecto, el liderazgo se muestra como un elemento crucial al momento de asumir las funciones directivas; asimismo, añade un valor agre-

gado al momento de implementar y desarrollar una identidad sobre el rol que se ejerce.

Esta visión se refleja en el testimonio de una de las personas entrevistadas, quien señaló la importancia del ejemplo y el sentido de comunidad: *“Empoderándonos en nuestro trabajo, dando todo lo mejor de cada uno, demostrando con el ejemplo y con productos el trabajo y cambio en beneficio de todos. Tratando que todos sepan lo importantes que son como una gran familia”* (P5-R11).

Tomando lo expuesto, la respuesta de esta persona es crucial para encaminar la importancia de la identidad como un lente que permite visualizar y ser observados en el ejercicio del rol directivo.

El liderazgo tiene valores que se ponen en el escenario como parte de una identidad establecida en el rol directivo; para las personas entrevistadas, estas visiones coinciden en lo siguiente.

Al preguntarles por los valores que sustentan un liderazgo efectivo, las respuestas de los participantes fueron consistentes. Una de las personas mencionó valores personales como *“ser responsable, puntual, tener empatía y ser solidario”* (P1-R16).

Otra destacó la importancia de los *“compromisos y responsabilidad”* como una *“visión de servicio y transformación para mejoras del centro educativo”* (P5-R5).

Una tercera voz apuntó hacia un modelo colaborativo, señalando que *“la administración se debe manejar de forma horizontal donde todos somos importantes y nos necesitamos unos a otros para obtener éxito”* (P4-R11).

Otro de los puntos cruciales es que, con lo expuesto, en cuanto a la *formación en dirección escolar*, se observa una conexión estrecha entre la formación y la aplicación práctica de *“habilidades de liderazgo”*, *“conocimiento de su rol de liderazgo”* y *“ejercicio del liderazgo”*, los cuales son igualmente frecuentes, cada uno con 10 menciones, sugiriendo un énfasis en la adquisición de conocimientos y en su aplicación efectiva en el ejercicio del liderazgo escolar.

Dentro de las respuestas de los directivos concernientes a su formación y conocimiento sobre el liderazgo se manifestaron aspectos como el siguiente.

Una de las personas entrevistadas resaltó la planificación como un aspecto crucial de su labor, afirmando que *“el seguir y tener objetivos institucionales permite que el centro se desarrolle con mayores éxitos en un plazo establecido”* (P1-R2).

Esta misma línea de la formación específica para la dirección escolar permite establecer con mayor claridad procesos que, siguiendo la línea de gestión, brinden mayor capacidad de mejora constante.

Siguiendo esta misma línea sobre la formación, se enfatizó la necesidad de habilidades colaborativas, como *“el trabajo en equipo, trabajo colaborativo, valorar la participación de la comunidad, la convivencia y la comunicación”* (P1-R7).

Asimismo, se señaló la importancia de una base de conocimiento técnico para generar confianza, mencionando la necesidad de *“tener el conocimiento amplio en administración, sistemas informativos y pedagógicos a nivel de gestión educativa”* (P1-R10).

La insistente demanda de los directivos por una formación más profunda en habilidades de gestión, planificación y trabajo en equipo, tal como se refleja en sus testimonios, ofrece una validación empírica a los estudios sobre la profesionalización del cargo. Estos resultados son consistentes con los trabajos de autores como Sverdlick y Motos (2020) y Tintoré y Carrillo (2022), quienes subrayan la importancia de orientar los esfuerzos en profundizar la formación de los profesionales para el ejercicio directivo, enfocándose en las necesidades cotidianas que ellos enfrentan.

Por otra parte, la identidad directiva, explorada a través de categorías como “Débil ejercicio de liderazgo”, “Doble identidad” y “Mejoras institucionales”, revela la complejidad del rol, especialmente para quienes han ejercido previamente la docencia. “Doble identidad” es la codificación más recurrente con nueve menciones, indicando la prevalencia de la dualidad de identidades entre la función de docente y director, lo cual plantea desafíos específicos y destaca la necesidad de abordar esta dualidad en el desarrollo profesional.

Este hallazgo sobre la prevalencia de una “doble identidad” en los discursos de los participantes dialoga directamente con los postulados de Rittacco y Bolívar (2018). Dichos autores ya señalaban que esta dualidad entre el rol docente y el directivo es una fuente de inestabilidad identitaria con

serias implicaciones para el liderazgo, lo que se ve reflejado en las experiencias de los directivos de Manta, quienes deben navegar constantemente entre dos roles profesionales.

En cuanto a la identidad profesional, la cual es un proceso de constante construcción por parte del profesional que asume cargos directivos en educación, se resalta lo siguiente entre lo mencionado por los directivos participantes.

Para los directivos, la construcción de una identidad clara es un objetivo en sí mismo. Una de las personas entrevistadas lo expresó de esta forma: *“Se debe tener como objetivo una organización con una dirección clara, viable y asertiva creando una visión a través de estrategias para concretar la visión de la identidad”* (P4-R7).

Desde la perspectiva de quienes ejercen la dirección, hay tres pilares sobre los que se construye su identidad profesional: el sentido de pertenencia a su comunidad, el empoderamiento en su rol y la experiencia vivida en el día a día. Estos elementos no solo son fundamentales antes de recibir cualquier formación especializada, sino que son precisamente los que permiten forjar y consolidar una identidad profesional más sólida y auténtica.

El empoderamiento fue un concepto recurrente para lograrlo, como lo demuestra esta afirmación: *“Empoderamiento, si no se cuenta con eso no se puede transmitir a los demás ese sentido de identidad institucional”* (P4-R5).

Junto a ello, se identificó el sentido de pertenencia como otro factor crucial: *“El sentido de pertenencia que se desarrolla, con la historia con el contexto del centro educativo y con la trayectoria del mismo, enfatiza una identidad propia en el rol de líder de esa escuela”* (P4-R6).

Finalmente, la construcción de la identidad se reveló no solo como un estado interno, sino como una práctica activa y visible. Para otra de las personas entrevistadas, la identidad se ejerce a través del ejemplo y el empoderamiento colectivo: *“El empoderamiento en nuestra labor se demuestra con acciones positivas y resultados concretos, generando así un beneficio para toda la comunidad”* (P4-R11).

En la tabla 9.2 se muestra el proceso de codificación y cómo se fueron entrelazando las distintas categorías entre sí, y con ello poder lograr la teorización correspondiente de las categorías emergentes.

Tabla 9.2. *Relación de códigos y categorías sobre la dirección escolar*

<i>Código (categorías axiales)</i>	<i>Codificación abierta</i>	<i>Segmentos codificados (todos los documentos)</i>
Liderazgo para la dirección escolar	Ejercicio del liderazgo	10
Formación en dirección escolar	Organización educativa	5
Identidad directiva	Débil ejercicio de liderazgo	2
	Formación en dirección escolar	0
Liderazgo para la dirección escolar	Gestión emocional	11
Formación en dirección escolar	Conocimiento de su rol de liderazgo	10
Identidad directiva	Doble identidad	9
	Identidad directiva	0
Liderazgo para la dirección escolar	Percepción profesional	12
Identidad directiva	Mejoras institucionales	4
Formación en dirección escolar	Procesos exitosos	2
	Liderazgo para la dirección escolar	0

Los resultados muestran una interconexión significativa entre la percepción profesional del liderazgo, la formación en dirección escolar y los aspectos identitarios de los directores educativos, especialmente en lo relacionado con la transición de ser docente a desempeñar roles directivos. Estos hallazgos pueden servir como punto de partida para un análisis más profundo que considere el contexto específico y las interrelaciones entre las categorías.

Conclusiones

La formación especializada para el personal directivo emerge como un componente esencial para un desempeño efectivo, evidenciando un aumento en el interés por programas de maestría entre el profesorado con aspiraciones de liderazgo. Este fenómeno destaca la creciente conciencia sobre la importancia de una preparación específica para liderar instituciones educativas con éxito. Los hallazgos subrayan la estrecha relación entre la formación y la especialización en dirección escolar y la construcción de una identidad profesional en quienes ejercen la dirección, cuyo proceso influye tanto en su percepción individual del rol como en la eficacia de su liderazgo y en la dirección estratégica de la institución educativa.

El personal directivo, al desempeñar sus funciones en la escuela, está continuamente forjando su identidad como figura de liderazgo educativo, lo cual se ve enriquecido por la participación activa de todos los actores en la gestión escolar. La construcción de la identidad profesional de quien ejerce la dirección escolar emerge como uno de los desafíos fundamentales en las instituciones y ministerios de educación. Este proceso no solo implica definir su rol como figura de liderazgo educativo, sino también desarrollar su liderazgo para impulsar mejoras significativas en el ámbito educativo. La relación estrecha entre la formación y el desarrollo de esta identidad adolece en los programas de formación y emerge en la necesidad de programas de capacitación especializados para el personal directivo, que no solo fortalezcan sus habilidades de liderazgo, sino que aborden explícitamente la gestión de la “doble identidad” docente-directivo y fomenten una construcción identitaria resiliente, reconociendo el liderazgo como un proceso dinámico y no como un conjunto estático de competencias.

Finalmente, este estudio abre nuevas e interesantes líneas de investigación para el futuro. Sería de gran valor realizar un estudio longitudinal que acompañe a un grupo de profesionales de la docencia durante su transición al cargo directivo para analizar la evolución de su identidad en tiempo real. Asimismo, un estudio cuantitativo a nivel nacional podría dimensionar el alcance de los desafíos identitarios aquí descritos y su correlación con indicadores de mejora escolar.

Referencias

- Aas, M. (2017). Leaders as learners: developing new leadership practices. *Professional Development in Education*, 43(3), 439-453. <https://doi.org/10.1080/19415257.2016.1194878>
- Aguilar Trujillo, J. (2021). Liderazgo compartido para el cambio educativo y la mejora del aprendizaje. Un estudio de caso. DEDiCA. *Revista de Educação e Humanidades*, (19), 383-402. <https://doi.org/10.30827/dreh.vi19.21893>
- Ahumada, L., Zamora, B., y Ascorra, P. (2023). Prácticas de liderazgo distribuido en centros secundarios de Formación Profesional en Chile. Un estudio de caso. Profesorado, *Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 27(3), 153-174. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v27i3.27995>
- Alonzo Yaranga, L., León Quispe, K., y Avendaño Cruz, C. E. (2023). El liderazgo directi-

- vo en el proceso educativo. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(28), 698-711. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i28.548>
- Arias, F. G. (2016). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Episteme. https://tauniversity.org/sites/default/files/libro_el_proyecto_de_investigacion_de_fidias_g_arias.pdf
- Bello Villablanca, J. R., y López-Yáñez, J. (2022). Distribución del Liderazgo y Éxito Escolar: Análisis de Redes Sociales en Escuelas Chilenas. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 20(4). <https://doi.org/10.15366/reice2022.20.4.001>
- Bolívar, A., y Ritacco, M. (2016). Identidad profesional de los directores escolares en España. Un enfoque biográfico narrativo. *Opción*, 32(79). <https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/21250>
- Carrasco Sáez, A. E. (2021). La construcción de conocimiento profesional e identidad de directoras de establecimientos educacionales chilenos. *Pensamiento Educativo*, 58(1), 1-19. <https://dx.doi.org/10.7764/pel.58.1.2021.7>
- Hernández de la Torre, E., y Altopiedi, M. (2023). El profesorado en la dirección escolar: la construcción de la identidad profesional y su impacto en la organización. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado. Continuación de la Antigua Revista de Escuelas Normales*, 98(37.3). <https://doi.org/10.47553/rifop.v98i37.3.93879>
- Jihuallanca Ruelas, I. (2023). Gestión escolar de los directivos en instituciones educativas: Revisión sistemática. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(30), 2160-2174. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i30.655>
- Maquera-Maquera, Y. A., Bermejo-González, L. Y., y Bermejo-Paredes, S. (2023). Auto-percepción de las prácticas de liderazgo directivo-educativo en territorios de diversidad cultural. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 25. <https://doi.org/10.24320/redie.2023.25.e08.4215>
- Medina Moncayo, K. N., Salgado Silva, J. F., y Zuñiga Delgado, M. S. (2024). Liderazgo del directivo en la gestión escolar. *Prohominum. Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 6(1), 45-54. <https://doi.org/10.47606/acven/ph0224>
- Mejía-Manrique, A., Sialer-Gesto, R. J. M., Fernández-Alvarado, J. C. F., y Rojas-Torres, C. B. (2024). Políticas públicas y desempeño docente en instituciones de educación. *Revista Docentes 2.0*, 17(2), 12-19. <https://doi.org/10.37843/rted.v17i2.500>
- Mollá, N., y Castelló, M. (2022). Characterisation of the professional identity of school principals (Caracterización de la identidad profesional de los directores de escuela). *Infancia y Aprendizaje*, 45(4), 804-841. <https://doi.org/10.1080/02103702.2022.2096289>
- Narváez-Olmedo, G., Pabón-Ponce, K., León-Ron, V., Guzmán-Torres, C., y Haro-Chávez, Y. (2024). Construcción de la identidad de profesionales vinculados con la inclusión educativa. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 18(1), 195-212. <https://doi.org/10.4067/S0718-73782024000100195>
- Ritacco Real, M., y Amores Fernández, F. (2018). Dirección escolar y liderazgo pedagógico: un análisis de contenidos del discurso de los directores de centro educativo

- en la comunidad autónoma de Andalucía (España). *Educação e Pesquisa*, 44, 1-23. <https://doi.org/10.1590/s1678-4634201709162034>
- Ritacco Real, M. J., y Bolívar Botía, A. (2018). Identidad profesional y dirección escolar en España: la mirada de los otros. *Revista Brasileira de Educação*, 23, 1-24. <https://doi.org/10.1590/S1413-24782018230083>
- Robles Garrote, P., y Rojas, M. D. C. (2015). La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada. *Revista Nebrija de Lingüística Aplicada, a la Enseñanza de Lenguas*, 9(18), 124-139. <https://doi.org/10.26378/rnlael918259>
- Rodríguez-Revelo, E. (2017). La dirección escolar en Ecuador: breve investigación exploratoria. *Revista Ciencia UNEMI*, 10(25), 79-88. <https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol10iss25.2017pp79-88p>
- Romero Llorente, A., Valiente Sandó, P., y Del Toro Prada, J. J. (2020). Estudio diagnóstico sobre el trabajo con los directores escolares noveles en la provincia de Holguín. *Revista EduSol*, 20(70), 197-212. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S172980912020000100197&lng=es&tlng=es
- Ruiz Bolívar, C. (2013). Instrumento y técnica de investigación educativa: Un enfoque cuantitativo y cualitativo para la recolección y análisis de datos. DANAGA Training and Consulting. https://www.academia.edu/37886948/Instrumentos_y_Tecnicas_de_Investigaci%C3%B3n_Educativa_Carlos_Ruiz_Bolivar_pdf
- Sánchez-Moreno, M., López-Yáñez, J., y Toussaint-Banville, M. (2023). Professional identity formation of female school principals: Gender and emotionality connections. *Management in Education*, 37(1), 13-24. <https://doi.org/10.1177/08920206211016454>
- Sverdlick, I., y Motos, A. (2020). Políticas y práctica en la formación de directivos escolares en Argentina. *Tensiones Discursivas y Experienciales. Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 28(41), 1-26. <https://doi.org/10.14507/epaa.28.4147>
- Tintoré, M., y Carrillo, C. (2022). La mentoría en los programas de formación de directores escolares: revisión de la literatura. *Bordón. Revista de Pedagogía*, 74(1), 159-179. <https://doi.org/10.13042/Bordon.2022.90003>
- Villalta Paucar, M. A., Assael Budnik, C., y Baeza Reyes, A. (2018). Conversación y mediación del aprendizaje en aulas de diversos contextos socioculturales. *Perfiles Educativos*, 40(160), 101-119. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2018.160.58496>
- Vite Ayala, M., Paredes Camacho, J. E., Quiroga Gallo, M. A., y Gonzales Gutierrez, E. W. (2023). Dashboard for the improvement of school management in educational institutions. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 3018-3037. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4639
- Vivolo Vera, C. M. (2015). Liderazgo creativo en los directores Educativos del siglo XXI. *Omnia*, 21(1), 129-141. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/omnia/article/view/20210>
- Yachi-Mendoza, J. C. (2024). Liderazgo directivo y calidad educativa. *Revista Docentes 2.0*, 17(1), 320-329. <https://doi.org/10.37843/rtded.v17i1.480>