

SOSTENIBILIDAD DE LAS
ORGANIZACIONES INTELIGENTES DESDE LA

5ta REVOLUCIÓN INDUSTRIAL



REVISTA SEMESTRAL



Universidad San Marcos
Revista Académica Institucional



ACADEMIA

En esta sección podrás encontrar artículos académicos y artículos científicos de la comunidad universitaria en general, los cuales son originales, y describe resultados experimentales, nuevos conocimientos o experiencias basadas en hechos conocidos de sus autores.



LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GESTIÓN EDUCATIVA: EL ROL DE LA TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN EN LA MEJORA DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y ADMINISTRATIVO, COLEGIO DE BAGACES, CURSO LECTIVO 2024

*M.A. José Enrique Chavarría Chavarría, hola.envioloaca.porfavor@gmail.com
Magíster y Licenciado en la Enseñanza del Inglés como Idioma Extranjero,
Máster y Licenciado en Administración de la Educación, Profesor de Enseñanza Media
Ministerio de Educación Pública (MEP), San José, Costa Rica
Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica*

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-2650-9152>

DOI: <https://doi.org/10.64183/cdzwd191>

Recibido: 11 de septiembre de 2025

Aceptado: 10 de noviembre de 2025

Resumen. Este artículo analiza el liderazgo transformacional aplicado a la gestión y administración educativa, en donde se destacan la tecnología e innovación como pioneros en la mejora continua del rol de los docentes en cuanto a los conocimientos que deben tener y manejar y el desempeño del personal administrativo sobre sus responsabilidades en el Colegio de Bagaces, Guanacaste, durante el curso lectivo 2024. Asimismo, es importante evaluar cómo este liderazgo motiva el compromiso, la constancia y la participación, además de fortalecer una visión compartida entre el personal docente; por ello, toma relevancia impulsarlo en el uso y dominio de herramientas tecnológicas que les permita crecer personal y profesionalmente, aplicándolo al ambiente laboral,

para incentivar un adecuado entorno de desempeño práctico. Igualmente, se presentan las oportunidades de innovación que favorecen los procesos de enseñanza-aprendizaje con base en la gestión institucional. Otro aspecto relevante es la optimización de recursos administrativos, la cual genera un clima organizacional cohesivo y homologado; todo ello orientado a la mejora continua. Los resultados muestran que la integración del liderazgo transformacional con la innovación y cohesión tecnológica potencia de forma magnánima competencias tanto blandas como técnicas (duras), las cuales incrementan la comunicación y optimizan los resultados organizacionales y académicos, estableciendo así un modelo de gestión educativa más efectivo y rentable a largo plazo.

Palabras claves. Liderazgo transformacional, Gestión Educativa, Tecnología, Innovación, Desempeño Docente y Administrativo.

TRANSFORMATIONAL LIDERSHIP IN EDUCATIONAL MANAGEMENT: THE ROLE OF TECHNOLOGY AND INNOVATION IN THE IMPROVEMENT OF TEACHERS AND ADMINISTRATIVE STAFF'S PERFORMANCE AT COLEGIO DE BAGACES, GUANACASTE, 2024 SCHOOL YEAR

M.A. José Enrique Chavarría Chavarría, hola.envieloaca.porfavor@gmail.com

Received: September 11, 2025

Accepted: November 10, 2025

Abstract. This article analyzes transformational leadership applied to educational management and administration, in which technology and innovation are highlighted as key drivers of ongoing improvement towards the knowledge teachers ought to have and the administrative performance at Colegio de Bagaces, Guanacaste, during the 2024 school year. It is also essential to assess how this type of leadership fosters commitment, perseverance, participation, as it strengthens a shared vision among the teaching staff. For this reason, it becomes highly relevant to promote the effective use of technological tools that enable personal and professional growth, applying them in the workplace to enhance practical performance. Besides, this article presents innovative opportunities that support the teaching–learning processes based on institutional management. Another significant aspect is the optimization of administrative resources, which contributes to creating a cohesive and standardized organizational climate, all oriented towards continuous

improvement. The findings show that integrating transformational leadership with innovation and technological cohesion greatly enhances both soft and technical (hard) skills, since it reinforces communication and improves organizational and academic outcomes; thereby, establishing a more effective and sustainable educational management model in the long term is indeed pivotal.

Keywords. Transformational leadership, Educational Management, Technology, Innovation, Teaching and Administrative Performance.

1. INTRODUCCIÓN

Es importante decir que la innovación y las herramientas tecnológicas son pilares fundamentales para el crecimiento organizacional; por ello, las empresas o instituciones educativas deben estar a la vanguardia para competir con las más grandes empresas en cualquier arista o área. Esto no es un punto aislado al liderazgo transformacional, pues su relevancia en el ámbito educativo reside en integrar un modelo capaz de inspirar, motivar, eximir y orientar al personal administrativo y estratégico hacia el logro de metas en común en todos los sentidos.

Con base en otros enfoques centralizados, dicho estilo de liderazgo se compone principalmente por integrar la innovación, fortalecer la comunicación continua y generar un ecléctico clima organizacional, donde la mejora es el principio fundamental para lograr una mejora continua, en especial cuando se trata de la implementación de la tecnología y la innovación.

En el contexto actual, dirigido por la globalización y canalización de la reciente presencia y aumento de innovación tecnológica, marcada por el apoyo de la Inteligencia Artificial (IA); la información se vuelve más accesible; las instituciones líderes marcadas por un enfoque abierto requieren estrategias capaces de guiar procesos de

cambio, combinar recursos tecnológicos, y establecer entornos de aprendizaje significativos, dinámicos y continuos.

Asimismo, la gestión educativa es un proceso de alto impacto a nivel institucional y organizacional, ya que requiere de muchos recursos para que todo sea llevado con éxito, además, las exigencias de responder a una sociedad de transformación constante vuelven esto, un desafío complementario que se debe mitigar a la brevedad. En este sentido, la aplicación del liderazgo transformacional se indexa en un elemento principal para la optimización de procesos, referente al desempeño operativo y administrativo de la parte docente y estratégica. Referente a ello, el personal docente permite mejorar sus estrategias pedagógicas, y aplicar principios con base a la necesidad del grupo; por otro lado, permite al personal administrativo mejorar sus habilidades en comunicación, estrategias eficientes en el manejo de recursos, y la coordinación de actividades académicas.

La tecnología e innovación cuando son implementadas bajo un marco lógico y práctico constituyen un apoyo esencial durante todo el proceso de mejora continua; por ello, su indexación debe ser gradual; en el ámbito transformacional todo debe ser cambiante, los principios y la mejora implementada debe mostrar realismo y actividad estratégica para la consecución del éxito institucional y organizacional. Estas

herramientas, se convierten en motores para la mejora de ambientes colaborativos, flexibles y enfocados al aprendizaje de calidad.

También, el uso de plataformas digitales potencia las habilidades y capacidades del personal para complementar el conocimiento con su experiencia de forma inmersiva.

Dicho esto, este artículo busca analizar cómo el liderazgo transformacional puede ser un factor de cambio en el personal docente y administrativo del Colegio de Bagaces, Guanacaste; pues la innovación y son dos pilares que buscan la mejora continua.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

Para esta investigación se decidió utilizar un enfoque mixto y un diseño metodológico analítico y descriptivo; ya que es importante recabar percepciones y experiencias, para traducirlas en porcentajes con el fin de que la información sea clara y concisa.

Dicho enfoque permitió identificar las dos variables principales del estudio, las cuales fueron: innovación y transformación. Dichas variables constan de una estructura formativa, la cual indexa los resultados a un análisis e interpretación de los datos de formas más específicos.

Además, dicha estructura metodológica permite describir tendencias y patrones

de comportamiento, pues interpretar las percepciones, actitudes, y experiencias formativas inciden en el ambiente tecnológico y de innovación que se analizaron.

Asimismo, la población estuvo conformada por docentes y personal administrativo del Colegio de Bagaces, Guanacaste. De la cual se tomó una muestra representativa de cuarenta docentes y diez personas del área administrativa. Otro aspecto relevante por destacar es que se realizó la evaluación con base a un muestreo aleatorio simple.

Para la recolección de datos se aplicó una escala de tipo Likert con diez ítems divididos en dos dimensiones, las cuales fueron: Innovación y Transformación. Esto orientado a medir, el avance teórico y práctico del personal que reside laboralmente en la institución. Además, dicho instrumento de evaluación identifica la percepción sobre el liderazgo transformacional, el uso de tecnologías, y la innovación en la institución.

Este diseño metodológico ofrece una visión panorámica acerca del objeto de estudio, ya que integra los resultados estadísticos con base a las percepciones u opiniones del personal evaluado. También, permite mayor validez y profundidad a las conclusiones y recomendaciones obtenidas.

La innovación y transformación son dos términos fantásticos en la consecución de objetivos y metas; por ello, todo lo que se

establezca como principio debe tener pilares que guíen su procesos e indexación.

Desarrollo teórico

El liderazgo transformacional en la educación compone un elemento fundamental, pues no solo se trata de dar litigaciones, sino también de motivar e inspirar a los docentes de forma práctica y elitista. Por ejemplo, Bass (1999) menciona que “este tipo de liderazgo ayuda a mejorar y potenciar la forma de hacer las cosas”, es decir, mejora el método de las personas. Además, Burns (2010) enuncia que “este liderazgo funciona mejor cuando hay confianza, participación, y ganas de innovar y mejorar”; ello hace que la institución tenga una mejora en sus procesos.

La tecnología e innovación son dos términos muy complejos de analizar, por ello, Fernández y Soto (2021) explican que “las herramientas digitales ayudan a mejorar el enfoque profesional”; esto se ve reflejado en las aulas en donde la calidad mejora significativamente, teniendo personal capaz y competente para el desafío o análisis de riesgo; en cuanto al personal administrativo, es importante ya que mejora su nivel de eficiencia y eficacia. Por otro lado, Pérez (2023) destaca que “la tecnología facilita la comunicación estratégica (verbal y no verbal), entre los docentes, administrativos, y jefes”, lo que mejora y organiza la información con base a cada estrato.

Igualmente, Ramírez (2020) identifica que “los docentes que dominan las herramientas tecnológicas mejoran las clases”. Esto se ve reflejado en las aulas, en donde la captación de atención es más icónica con base a la motivación de los estudiantes y su anuencia en su proceso de formación. Además, Salas (2022) establece que “la tecnología es un apoyo y debe ser de fácil acceso para todas las personas”, puesto que toma en cuenta la participación y el aprendizaje continuo.

La gestión educativa necesita combinar estas herramientas con el liderazgo transformacional para lograr resultados reales. López (2019) señala que “un liderazgo transformacional bien aplicado permite no solo administrar recursos, sino crear un ambiente de trabajo unido, donde todo se coordina mejor y se fomenta la colaboración”. Sin embargo, Martínez (2021) advierte que “si no hay capacitación suficiente, la tecnología puede generar resistencia entre docentes y administrativos y limitar los beneficios de su uso”.

Por otro lado, Jiménez (2023) agrega que “las condiciones locales son importantes”. No todas las instituciones tienen el mismo acceso a internet o equipos, así que el liderazgo transformacional debe ser flexible y buscar formas de que todos puedan aprovechar la innovación, evitando desigualdades.

Finalmente, Hernández y Ruiz (2022) dicen que “combinar liderazgo transformacional,

tecnología e innovación potencia tanto las competencias técnicas, como el uso de plataformas digitales, como las habilidades blandas, por ejemplo: la comunicación, la cooperación y el trabajo en equipo”. Así se construye un modelo de gestión educativa más fuerte que se adapta a los retos actuales y promueve la mejora continua en instituciones como el Colegio de Bagaces en Guanacaste.

3. RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

Los resultados obtenidos muestran el análisis de las dos dimensiones evaluadas, las cuales se dividieron en 5 ítems, esto para dar practicidad y relevancia al estudio. Es importante mencionar que todos los resultados son verídicos y verificables con base al método de estudio dictaminado en dicho documento. Además, los datos se toman directamente de las personas participantes en el estudio.

Criterios de Evaluación

A continuación, tal como lo indica la Tabla 1, se identifican los 5 criterios con los que se obtuvieron las percepciones, vivencias y experiencias de las personas evaluadas, además, se expone su ponderación, para su posterior consideración:

Tabla 1. *Parámetros o criterios de evaluación*

Criterios de evaluación				
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente de acuerdo
5	4	3	2	1

Fuente: Elaboración propia (2025).

Nota: Esta tabulación identifica los parámetros de evaluación y el valor asignado a cada uno.

Evaluación demográfica

Con base a los datos obtenidos, se identifica que la mayoría de los evaluados fueron mujeres representando un 58.73%, mientras que el género masculino representa el 41.27%. Esto indica que hay una mayor presencia de femeninas en la muestra evaluada, lo que alude a una composición mayor referente al personal docente y administrativo del Colegio Bagaces.

La brecha no es muy grande; no obstante, denota que la presencia predominante es el género femenino, esta participación se relaciona con la tendencia de que las mujeres ocupen cargos educativos o administrativos en la institución. Por otro lado, los hombres también constan de una representación significativa, lo que indica que ambos géneros inciden en las funciones del colegio, y esto hace que exista más riqueza en la investigación, al haber una casi igual participación de ambos géneros.

Dichos datos ayudan a mejorar la dinámica profesional y personal en la institución, por lo que determinar la proporción demográfica

permite analizar las diferencias estratégicas, tácticas y operativas del personal, en especial cuando convergemos el liderazgo transformacional.

Tal como se muestra en la Tabla 2, estos datos son cuantitativos; esto permite recabar información específica del género, para identificar cuál es el que tiene más poder de participación y responsabilidad dentro del colegio:

Tabla 2. *Demografía*

Mujeres	58.73%
Hombres	41.27%

Fuente: Elaboración propia (2025).

Nota: La tabla demuestra los porcentajes de participación de hombres y mujeres en el estudio.

Figura 1. *Distribución por género*



Fuente: Elaboración propia (2025).

Nota: Dicha tabulación muestra el porcentaje obtenido por cada género y de acuerdo con lo recabado.

Codificación de datos

A continuación, se presenta la codificación de los datos obtenidos, es decir, cuántas personas contestaron con base a cada criterio su

percepción, tal como lo indica la tabulación 3:

Tabla 3. *Transformación de datos: Dimensión 1: Innovación*

Dimensión 1: Innovación					
Afirmación	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
En mi institución se usan nuevas herramientas tecnológicas para mejorar la enseñanza y la gestión.	15	8	10	12	5
Los docentes y administrativos buscan constantemente nuevas maneras de hacer su trabajo.	19	7	12	10	2
Se promueve el uso de tecnología y recursos innovadores en las actividades diarias.	19	6	15	10	0
Las ideas nuevas son bien recibidas y se implementan cuando son útiles.	15	8	12	14	1
La institución ofrece oportunidades para aprender sobre nuevas herramientas y métodos.	14	7	13	6	10

Dimensión 2: Transformación					
Afirmación	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Considero emocional al personal y mejora su desempeño y superar expectativas.	32	6	10	1	0

Dimensión 2: Transformación					
Los cambios que se implementan buscan mejorar la institución de manera constante.	18	5	15	10	2
Los líderes apoyan a los administrativos y docentes para generar nuevas ideas.	23	6	11	6	4

Fuente: Elaboración propia (2025).

Nota: Dicha tabla muestra el porcentaje por pregunta y dimensión del instrumento de evaluación.

Dimensión 1. Innovación

La dimensión de Innovación obtuvo un 73.68%, lo que indica que, en general, los docentes y el personal ven que hay innovación en la institución.

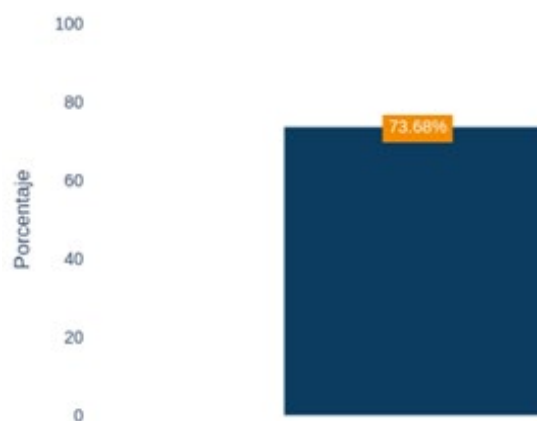
La mayoría piensa que se usan herramientas nuevas, que se buscan formas diferentes de trabajar y que hay oportunidades para aprender y aplicar cosas nuevas.

Aunque el resultado es bueno, no es perfecto. Esto muestra que todavía hay cosas por mejorar. Algunas personas sienten que no siempre se aplican todas las ideas nuevas o que no todos tienen acceso a la tecnología de manera igual.

En resumen, los datos indican que la institución tiene un ambiente positivo para la innovación. Esto ayuda a que los procesos de enseñanza y de administración funcionen mejor y da oportunidad de que todos aprendan y se adapten a los cambios.

A continuación, se presenta el porcentaje obtenido de la Dimensión 1:

Figura 2. Innovación



Fuente: Elaboración propia (2025).

Nota: Dicho gráfico muestra el porcentaje obtenido de la primera dimensión, la cual es la innovación.

Dimensión 2. Transformación

La dimensión de Transformación obtuvo un 84.96%, lo que indica que los docentes y el personal perciben un buen nivel de liderazgo transformacional en la institución.

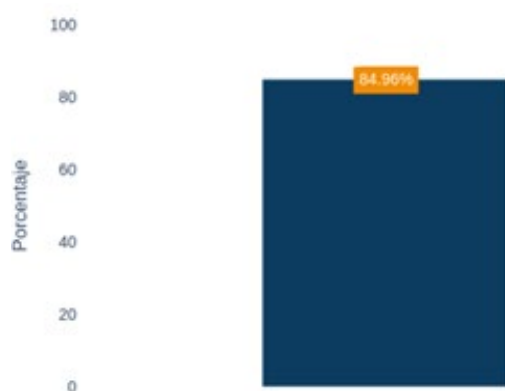
La mayoría piensa que los líderes motivan al personal, fomentan la colaboración, apoyan las nuevas ideas y crean un ambiente de confianza.

Aunque el resultado es positivo, no es perfecto. Esto muestra que todavía hay cosas que se pueden mejorar. Algunas personas sienten que no todas las acciones de liderazgo se aplican de manera constante o que no todos reciben el mismo apoyo para implementar cambios.

En resumen, los datos indican que la institución tiene un ambiente favorable para la transformación. Esto contribuye a que los procesos educativos y administrativos funcionen mejor y permite que todos puedan mejorar y crecer profesionalmente.

A continuación, se presenta el porcentaje obtenido de la Dimensión 2:

Figura 3. *Transformación*



Fuente: Elaboración propia (2025).

Nota: Dicho gráfico muestra el valor obtenido con base a la segunda dimensión la cual es la transformación.

Presentación de resultado global

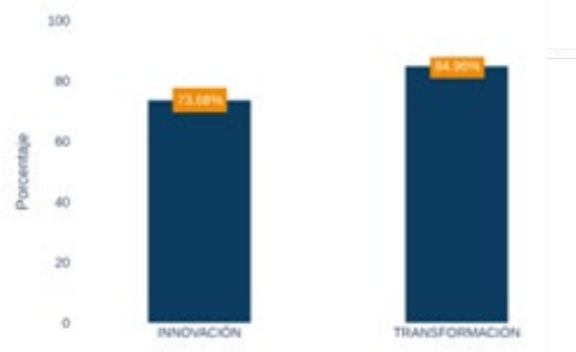
El análisis general del estudio muestra que la institución obtuvo un 79.32% en las dos dimensiones evaluadas, lo que indica que, en conjunto, los docentes y el personal perciben un buen nivel de innovación y liderazgo transformacional.

Esto sugiere que se utilizan nuevas herramientas, se buscan formas diferentes de trabajar, se fomenta la colaboración y hay un ambiente de confianza que apoya el desarrollo profesional.

Aunque el resultado es positivo, aún hay margen de mejora. Algunas personas pueden sentir que no todos tienen acceso igual a las herramientas o que no todas las acciones de liderazgo se aplican de manera constante.

En resumen, los datos muestran que la institución tiene un entorno favorable para innovar y transformar su gestión educativa. Esto ayuda a que los procesos administrativos y de enseñanza funcionen mejor y permite que todos puedan aprender, adaptarse y crecer. Ver la siguiente figura

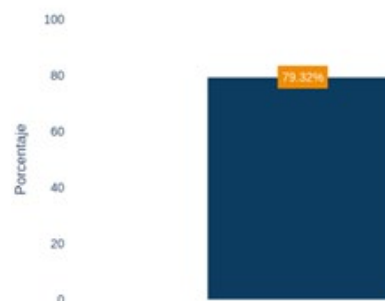
Figura 4. *Dimensiones*



Fuente: Elaboración propia (2025).

Nota: Dichos gráficos muestran el porcentaje obtenido por dimensión y de forma global.

Figura 5. *Análisis global*



Fuente: Elaboración propia (2025).

Nota: Dichos gráficos muestran el porcentaje obtenido por dimensión y de forma global.

4. DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

El análisis de los datos obtenidos revela una percepción favorable hacia la innovación y la transformación dentro de la institución educativa evaluada. En la dimensión de Innovación, el puntaje global alcanzó un 73.68%, lo que indica que, en términos generales, el personal docente y administrativo reconoce la implementación de herramientas tecnológicas y la búsqueda de nuevas estrategias para mejorar la enseñanza y la gestión. Este resultado refleja un entorno que promueve la creatividad y la adaptación a los cambios, aunque no de manera uniforme. Algunas respuestas sugieren que persisten limitaciones en el acceso equitativo a la tecnología y en la aplicación sistemática de ideas innovadoras, lo que representa áreas de oportunidad para fortalecer la cultura de innovación.

Por su parte, la dimensión de Transformación obtuvo un 84.96%, evidenciando una percepción positiva respecto al liderazgo transformacional. Los participantes consideran que los líderes institucionales fomentan la colaboración, motivan al personal y apoyan la generación de nuevas ideas. Este hallazgo es relevante, ya que el liderazgo transformacional se asocia con la capacidad de guiar procesos de cambio sostenibles y con la creación de un clima organizacional basado en la confianza y la comunicación.

Sin embargo, al igual que en la dimensión anterior, se identifican oportunidades de mejora, especialmente en la consistencia de las acciones de liderazgo y en la equidad del apoyo brindado a todos los miembros del equipo.

El resultado global, que integra ambas dimensiones, se sitúa en 79.32%, lo que confirma que la institución cuenta con un entorno favorable para la innovación y la transformación. Este nivel de desempeño sugiere que se han implementado prácticas que fortalecen la gestión educativa y administrativa, contribuyendo a la mejora continua y al desarrollo profesional del personal. No obstante, el margen restante para alcanzar niveles óptimos indica la necesidad de diseñar estrategias que garanticen la sostenibilidad de estas prácticas y su aplicación homogénea en toda la organización.

En síntesis, los resultados reflejan una institución que avanza hacia la modernización y el liderazgo participativo, pero que requiere consolidar sus esfuerzos para asegurar que la innovación y la transformación sean procesos permanentes y accesibles para todos. La integración de políticas que promuevan la capacitación tecnológica, la equidad en el acceso a recursos y la sistematización de acciones de liderazgo permitirá potenciar los logros alcanzados y cerrar las brechas identificadas. Este análisis constituye una

base sólida para la toma de decisiones estratégicas orientadas a fortalecer la cultura institucional y garantizar la calidad educativa.

5. CONCLUSIONES

La dimensión de Transformación obtuvo un 84.96%, lo que indica que los docentes y el personal perciben un buen nivel de liderazgo transformacional en la institución, lo que genera un ambiente excepcional de trabajo, y ello permite un mejor desempeño en sus labores encomendadas.

La mayoría de las personas piensa que los líderes motivan al personal, fomentan la colaboración, apoyan las nuevas ideas y crean un ambiente de confianza. Esto se traduce en un mayor acompañamiento al personal y se establece una preocupación por la capacitación en cuanto a la implementación de la tecnología en el aula escolar. Asimismo, cuando existe esa motivación, las personas funcionarias están anuentes a ayudar en lo sea necesario con el fin de que el servicio educativo sea de calidad y significativo, en especial para las personas estudiantes y comunidad en general.

Aunque el resultado es positivo, no es perfecto. Esto muestra que todavía hay cosas que se pueden mejorar. Algunas personas sienten que no todas las acciones de liderazgo se aplican de manera constante o que no todos

reciben el mismo apoyo para implementar cambios. Por ende, se insta a que los cambios sean implementados de manera urgente para optimizar los procesos, especialmente los relacionados con la enseñanza-aprendizaje.

En resumen, los datos indican que la institución tiene un ambiente favorable para la transformación. Esto contribuye a que los procesos educativos y administrativos funcionen mejor y permite que todos puedan mejorar y crecer profesionalmente. Existe, de cierta forma, un liderazgo positivo, el cual permite traer mejores resultados a todo lo que se desea hacer dentro de la institución, puesto que hay una necesidad de mejora continua; de esta forma, hay beneficios para todas las personas en general, es decir, lo que se desarrolló e implementó dentro del colegio puede beneficiar directa o indirectamente a todos los demás actores del proceso educativo.

Recomendaciones

Con base en los resultados obtenidos y los datos analizados, se presentan los siguientes puntos con el fin de mantener un liderazgo transformacional activo y constante. Se debe:

1. Motivar al personal a que implementen los recursos tecnológicos e innovadores para un desempeño eficaz y eficiente en sus responsabilidades docentes y administrativas.

2. Fomentar al líder (gestor educativo) a capacitar a su personal en materia de innovación y tecnología, puesto que son dos elementos que están a la vanguardia y el Colegio de Bagaces no puede quedar rezagado en ese sentido.
3. Establecer mecanismos de mejora constante para optimizar el servicio educativo durante esta era digital, para apoyar a la docencia.
4. Proveer los recursos necesarios para que todo el personal, docente y administrativo, mejore su desempeño laboral, dando un servicio educativo de calidad y apegado a las reglamentaciones actuales.
5. Y, finalmente, fomentar en el líder educativo esa anuencia, voluntad y dedicación para gestar los cambios que sean necesarios, por el bienestar de toda la comunidad educativa del Colegio de Bagaces.

6. AGRADECIMIENTOS

Se agradece al personal docente y administrativo del Colegio de Bagaces, Guanacaste, por su apoyo y respaldo brindados en todo este tiempo para que la realización de esta investigación de campo fuera exitosa. De igual forma, se extiende la gratitud a otros profesionales que apoyaron y acompañaron este proceso con orientación y

compromiso académico.

7. CITAS Y REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bass, B. M. (1999). Liderazgo y desempeño organizacional. México: Editorial Trillas.
- Burns, J. M. (2010). Liderazgo. México: Fondo de Cultura Económica.
- Fernández, R., & Soto, M. (2021). Innovación y tecnología en la educación: herramientas para el aprendizaje. Madrid: Ediciones Académicas.
- Hernández, R., & Ruiz, D. (2022). Innovación, liderazgo y desarrollo profesional en la educación. Bogotá: Editorial Académica.
- Jiménez, P. (2023). Condiciones locales y liderazgo educativo en Costa Rica. San José: Editorial CR.
- López, A. (2019). Gestión educativa y liderazgo transformacional. México: Editorial Pedagógica.
- Martínez, F. (2021). Retos en la implementación de tecnología educativa. Madrid: Ediciones Universitarias.
- Pérez, L. (2023). Transformación educativa y liderazgo en instituciones escolares. Bogotá: Editorial Universitaria.
- Ramírez, J. (2020). Uso de la tecnología en la enseñanza y gestión educativa. Costa Rica: Editorial Académica CR.
- Salas, C. (2022). Estrategias tecnológicas para la educación inclusiva. San José: Ediciones Educativas.