



*Gestión Educativa y Neuroliderazgo en el nivel de Educación Media de Manabí*

*Educational Management and Neuroleadership at the Middle Education level of Manabí*

*Gestão Educacional e Neuroliderança no Ensino Médio de Manabí*

Ana Manuela Palma-Avellán <sup>I</sup>  
[palmaavellan@gmail.com](mailto:palmaavellan@gmail.com)  
<https://orcid.org/0000-0003-3071-1594>

Carlos Orlando Vélez-Chávez <sup>II</sup>  
[carlosvelez@gmail.com](mailto:carlosvelez@gmail.com)  
<https://orcid.org/0000-0001-8176-5141>

Tibisay Milene Lamus de Rodríguez <sup>III</sup>  
[tlamus@uti.edu.ec](mailto:tlamus@uti.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-2677-7059>

**Correspondencia:** [palmaavellan@gmail.com](mailto:palmaavellan@gmail.com)

Ciencias de la Educación  
Artículo de Investigación

\* **Recibido:** 23 de septiembre de 2022 \* **Aceptado:** 18 de octubre de 2022 \* **Publicado:** 03 de noviembre de 2022

- I. Ingeniera Industrial Diploma Superior en Educación, Universitaria por Competencias, Diploma Superior en Investigación, Magíster en Docencia Universitaria e Investigación Educativa, Doctora en Administración de Empresas, Docente Titular e Investigadora, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Manta, Ecuador.
- II. Ingeniero Comercial, Ingeniero en Contabilidad y Auditoría Magíster en Administración de Empresas, Especialización en Dirección de Proyectos, Docente Investigador Contratado, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Manta, Ecuador.
- III. Diplomada en Formación de Formadores, Licenciada en Educación, Mención Lengua y Literatura, Especialista en Lingüística, Doctora en Ciencias Pedagógicas, Tutora Externa de Maestría en Educación, Universidad Tecnológica Indoamérica, Ambato, Ecuador.



## Resumen

La gestión educativa en instituciones del nivel de Educación Media, se basa en modelos teórico-metodológicos, cuyo eje central de atención se focaliza en las relaciones entre el personal que se desempeña laboralmente en determinadas instituciones educativas, en el marco de las cuales, el neuroliderazgo se configura en una estrategia emergente para el logro de sus metas. El objetivo de la presente investigación es determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el neuroliderazgo desarrollado por los directivos de las instituciones de Educación Media de Manabí. A tales efectos, se realizó un estudio descriptivo de tipo correlacional, no experimental, transeccional, en cuyo contexto se administraron tres encuestas a 58 docentes entre rectores y personal directivo de 46 instituciones educativas ubicadas en Portoviejo y Manta. Entre los resultados más destacables se encuentra que: la mayoría de los directivos encuestados demuestran una gestión educativa positiva, y la tendencia general es hacia valores superiores. Asimismo, en general los directivos obtuvieron puntuaciones cercanas a la mínima aprobatoria; en el cual favorecen el desarrollo del neuroliderazgo en el personal a su cargo. Como conclusión, se tiene que entre la variable gestión educativa y la variable neuro liderazgo existe una correlación positiva considerable

**Palabras clave:** Gestión educativa; Educación media; Estilos de liderazgo; Neuroliderazgo.

## Abstract

The educational management in institutions of the Secondary Education level is based on theoretical-methodological models, whose central axis of attention is focused on the relationships between the personnel who work in certain educational institutions, within the framework of which, the neuroleadership it is configured in an emerging strategy for the achievement of its goals. The objective of this research is to determine the relationship that exists between educational management and neuro-leadership developed by the directors of the Middle Education institutions of Manabí. For this purpose, a descriptive correlational, non-experimental, transactional study was carried out, in the context of which three surveys were administered to 58 teachers, including principals and managers of 46 educational institutions located in Portoviejo and Manta. Among the most notable results is that: the majority of managers surveyed

demonstrate positive educational management, and the general trend is towards higher values. Likewise, in general, managers obtained scores close to the minimum passing grade; in which they favor the development of neuro-leadership in the staff under their charge. In conclusion, there is a considerable positive correlation between the educational management variable and the neuro-leadership variable.

**Keywords:** Educational management; Middle education; Leadership styles; Neuroleadership.

## Resumo

A gestão educacional em instituições de ensino médio é baseada em modelos teórico-metodológicos, cujo eixo central de atenção está voltado para as relações entre o pessoal que atua em determinadas instituições de ensino, no quadro do qual se configura a neuroliderança em que se configura. uma estratégia emergente para a consecução de seus objetivos. O objetivo desta pesquisa é determinar a relação que existe entre gestão educacional e neuroliderança desenvolvida pelos diretores das instituições de Ensino Médio de Manabí. Para isso, foi realizado um estudo descritivo, correlacional, não experimental, transaccional, no contexto do qual foram aplicados três inquéritos a 58 professores, incluindo diretores e gestores de 46 instituições de ensino localizadas em Portoviejo e Manta. Entre os resultados mais notáveis está que: a maioria dos gestores pesquisados demonstra uma gestão educacional positiva, e a tendência geral é de valores mais elevados. Da mesma forma, em geral, os gestores obtiveram notas próximas à nota mínima de aprovação; em que favorecem o desenvolvimento da neuroliderança na equipe sob sua responsabilidade. Concluindo, existe uma correlação positiva considerável entre a variável gestão educacional e a variável neuroliderança.

**Palavras-chave:** Gestão educacional; Educação média; Estilos de liderança; Neuroliderança.

## Introducción

La gestión educativa, al tiempo que guía la transformación planificada, debe responder al cambio disruptivo no planeado, creado por los rápidos avances, tanto en las estructuras sociales como en las culturales, así como en las tecnologías digitales, teniendo como meta el aprendizaje eficaz, coordinado con el trabajo del capital humano, la toma de decisiones, los procesos, el liderazgo y la praxis de la comunidad educativa.

En ese sentido, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Briceño et al (2021) afirman que la gestión educativa es una modalidad de aprendizaje aplicado en el sistema educativo, con el fin de cumplir las necesidades sociales con el aprovechamiento del capital humano, mediante el trabajo colectivo, el aprendizaje, el impacto y la valoración.

Por ende, el desarrollo del personal requiere alejarse de la formación de empleados rígida y predefinida relacionada con el trabajo hacia programas holísticos, basados en el impulso del potencial humano que pueden liberar la enorme capacidad que se encuentra latente, dentro de cada trabajador a través del despliegue paralelo de habilidades duras concretas y habilidades blandas abstractas. Esto producirá "organizaciones de aprendizaje" en las que se puedan empoderar y estarán motivados para adquirir nuevos conocimientos y habilidades orientados a las condiciones cambiantes en los entornos operativos (Pedler, Burgoyne y Boydell, 2020), para interpretar con precisión las condiciones cambiantes e implementar respuestas viables sin retrasos convencionales.

En este punto, cobra especial relevancia el elemento del liderazgo educativo que dirige y orienta todo el proceso de gestión y administración en el ámbito educacional. El liderazgo incluye la ética profesional, tanto del administrador como del maestro y se expresa dentro de una variedad de teorías de liderazgo ético en la educación, que responden a imperativos culturales en sociedades diferentes.

Es claro visualizar, que la gestión educativa es un esfuerzo integral destinado a lograr algunos objetivos educativos específicos, el mismo se ocupa de las prácticas educativas, mientras que la filosofía educativa establece las metas, la psicología educativa explica los principios, la administración educativa dice cómo lograr los objetivos y principios educativos. Es el lado dinámico de la educación, y para lograr sus propósitos es esencial que los gerentes puedan aprovechar integralmente el potencial del talento humano a su cargo.

En consecuencia, los programas convencionales de desarrollo de recursos humanos (DRH) se enfocan principalmente en mejorar las habilidades duras de los empleados que comprende conocimientos, destrezas, herramientas y procesos específicos del trabajo, mientras que se pone un énfasis mínimo en el desarrollo de sus habilidades blandas intuitivas, de actitud, de comportamiento e interpersonales, que son esenciales para mantener el éxito organizacional en el impredecible mundo de hoy. Recientemente, las tendencias apuntan al desarrollo del potencial

humano (DPH) para liberar el vasto poder físico y mental innato que permanece latente en cada empleado en todos los niveles.

Por consiguiente, el desarrollo del potencial humano tiene como objetivo crear una ideología de innovación empresarial diaria, impulsada por los empleados en toda la organización; y que pueda mantener el éxito incluso en condiciones operativas difíciles. Los programas de desarrollo del potencial humano se basan en diversas fuentes, como la Psicología del comportamiento, la Neurociencia, las artes marciales orientales y las técnicas de energía del Himalaya para energizar y empoderar a los empleados en todos los niveles. De allí, que se plantee como objetivo de la presente investigación, determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el neuroliderazgo desarrollado por los directivos de las instituciones de educación media de Manabí.

## **Gestión**

La gestión es la coordinación y administración de tareas para lograr un objetivo. Estas actividades de administración incluyen establecer la estrategia de la organización y coordinar los esfuerzos del personal para lograr estos objetivos, mediante la aplicación de los recursos disponibles. La administración también puede referirse a la estructura de antigüedad de los miembros del personal dentro de una organización (Simón, 2020).

## **Gestión educativa**

Según Vega (2020) La gestión es entendida como el sistema de actividades estratégicas y planificadas que se llevan a cabo guiadas por instrucciones y técnicas apropiadas para obtener determinados fines o metas, a lo cual Pérez (2020) menciona que las características de la gestión educativa se centran en el trabajo colaborativo, siendo este el punto clave en la reproducción de aprendizaje. Así mismo, la reconfiguración donde el capital humano cuente con las propiedades internas para afrontar las dificultades, mientras que el trabajo en equipo, está fundamentada en la misión y visión de la institución donde el colectivo reconocerá los objetivos institucionales y buscará su fiel cumplimiento.

En cuanto la apertura al aprendizaje y a la innovación las instituciones deben estar abiertas a los cambios y adaptarse, produciendo un aprendizaje que llevará a la práctica. Otro rasgo es el asesoramiento y orientación para la profesionalización, con respecto a este punto la organización crea un plan de desarrollo profesional con el fin de la formación docente continua. A sí mismo, la

cultura organizacional se cohesiona por una visión del futuro, refiriéndose a la promoción de una organización inteligente. Todavía cabe mencionar la intervención sistémica y estratégica, que se basa en la planificación con el fin de potenciar capacidades.

Por lo antes mencionado, se puede afirmar que el objetivo de la gestión educativa es crear y mantener de manera efectiva y eficiente entornos dentro de las instituciones educativas que promuevan, apoyen y mantengan la enseñanza y el aprendizaje efectivos, pero la forma en que se establecen esos objetivos claves y los medios por los cuales se logran pueden diferir significativamente dependiendo del sistema o nivel educativo y en todas las culturas educativas.

### **Potencial humano**

El potencial humano constituye en un accionar fundamental para que la entidad logre alcanzar mejores resultados, ya que este proceso de mejoramiento estará supeditado al desenvolvimiento laboral de los miembros de la institución (Acuña y Acuña, 2018). Este es el recurso más importante dentro de las organizaciones, por lo cual, dentro de las instituciones educativas se hace importante desempeñar un liderazgo que permita maximizar las potencialidades que posee el talento humano con el fin de coordinar esfuerzos para alcanzar los objetivos planteados dentro de las instituciones.

### **Neuroliderazgo y competencia colaborativa**

El neuroliderazgo se plantea como una disciplina innovadora para la gestión de proyectos, no solo en lo que se refiere a las habilidades tradicionales que se asocian al rol de líder si no, además, al incorporar otras novedades como la actividad del cerebro, los procesos mentales, la atención y la memoria entre otros. (Management, 2016). Para Atencio et al, (2020) el neuroliderazgo corresponde a un conocimiento oportuno que ha logrado consolidarse en un contexto que demanda mayor información acerca del cerebro y las funciones que este desempeña en el desarrollo del ser humano.

En cuanto la competencia colaborativa, según Montaneiro y Madeira (2019) se define como el logro de un objetivo común mediante el trabajo de un colectivo, basado en la comunicación eficaz, inspiración y superación de conflictos, a su vez la competencia de Innovación se refiere a la creatividad vanguardista, que se configura en una habilidad mental, que permite la resolución



de problemas y, por último; la competencia agilidad que se describe como la capacidad de adaptación a los cambios, influyendo positivamente, teniendo como base la integración, el equilibrio la ética y preparación mental. Por tal razón, de entre todos los elementos mencionados, se destaca a efectos de esta investigación establecer la relación entre la gestión educativa y el Neuroliderazgo que es o no favorecido por los directivos de las diferentes instituciones de educación media.

## Identificación de Dimensiones

**Figura 1:** Identificación de variables

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>
<b>Gestión educativa</b>	• Pedagógico
	• Reconfiguración
	• Trabajo en equipo
	• Apertura al aprendizaje
	• Asesoramiento y orientación para la profesionalización
<b>Neuroliderazgo</b>	• Cultura Organizacional
	• Desempeño
	• Competencia Colaboración
	• Innovación
	• Agilidad

**Fuente:** elaboración propia

## Métodos

La presente investigación se desarrolló considerando las siguientes características: Enfoque de la investigación cuantitativo, tipo correlacional puesto que indaga de qué forma la variable Gestión Educativa se relaciona con el Neuroliderazgo. El tipo de diseño es no experimental porque se explora por medio de un cuestionario determinar los comportamientos y emociones que se han generado en los individuos debido a diferentes situaciones que se han enfrentado en el lugar de



trabajo. Además, el diseño es transversal, ya que se hará la recolección de datos en un solo momento a través de un cuestionario.

La población es definida por Candori (2020) como cualquier la unidad de análisis o los elementos en los cuales se desea alcanzar el conocimiento de una o varias características, por ello para este estudio la población quedó definida por rectores y personal directivo, de instituciones educativas de Portoviejo y de Manta, los cuales por información suministrada por la Dirección Nacional de Análisis e Información Educativa la conforman 68 profesionales, de los cuales se tomaron como unidades de estudio e indagación a una representación de individuos de esa población que se denomina muestra.

De igual forma, se realizó una agrupación muestral aleatoria o al azar en 4 subgrupos: el primero con las primeras doce (12) instituciones de Portoviejo, el segundo con las once (11) instituciones restantes de Portoviejo. El tercero con las primeras doce (12) instituciones de Manta, y el cuarto con las restantes once (11) instituciones de Manta. A fines de obtener una muestra estadística, lo más representativa posible, se empleó un muestreo de tipo aleatorio y probabilístico para asegurar que cada uno de los elementos poblacionales mantenga la misma posibilidad de ser elegido.

Por otro lado, para encontrar la muestra poblacional a estudiar, con características finitas, se definió un nivel de confianza del 95% y un 5% de margen de error, por ser estos niveles los comúnmente usados en estudios de carácter social, según Hernández, et al., (2010).

### **Técnica de procesamiento y análisis de datos**

En función de las características de la presente investigación, se hizo uso de una serie de técnicas operacionales para manejar las distintas fuentes. Hernández, et al., (2010) refieren que el método más conocido para la medición de las variables por escalas es el llamado escalamiento Likert. En este sentido, para la variable gestión educativa y neuroliderazgo se generó un instrumento tipo escalamiento Likert, la cual es una escala unidimensional que los investigadores utilizan para recopilar las actitudes y opiniones de los encuestados.

Cabe destacar, que los investigadores a menudo usan esta escala psicométrica para comprender las opiniones y perspectivas hacia una marca, producto o mercado objetivo. Para esta investigación, los datos obtenidos fueron tabulados en cuadros estadísticos, atendiendo a la distribución de frecuencias y porcentajes de respuestas dadas, luego se describieron aplicando

estadísticas descriptivas en ambas variables, utilizando medidas de tendencia central y medidas de variabilidad. Una vez descritas las variables involucradas en la presente investigación se procedió a determinar si existe relación entre ellas, para lo cual fue necesario aplicar la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov y posteriormente estadística paramétrica, específicamente el coeficiente de correlación de Pearson, para calcular la relación de dependencia entre ambas variables. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010:312) el coeficiente de correlación puede variar entre -1 a +1:

- -1.00 = correlación negativa perfecta
- -0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
- -0.75 = Correlación negativa considerable.
- -0.50 = Correlación negativa media.
- -0.10 = Correlación negativa débil.
- 0= Sin correlación entre las variables.
- + 0.10 = Correlación positiva débil.
- + 0.50 = Correlación positiva media.
- + 0.75 = Correlación positiva considerable.
- + 0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
- + 1.00 = Correlación positiva perfecta.

## **Resultados**

### **Relación entre la gestión educativa y neuliderazgo de los directivos**

Los resultados obtenidos respecto a la gestión educativa y las puntuaciones en las pruebas de neuliderazgo se procesaron con el software para análisis estadístico SPSS 17.0, con la intención de conocer si los datos siguen o no una distribución normal, y así establecer el camino del análisis estadístico a seguir, para tal efecto se realizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov que requiere de las siguientes hipótesis a saber:

Hipótesis nula: Los datos obtenidos por la escala siguen una distribución normal.

Hipótesis alterna: Los datos obtenidos no siguen una distribución normal.

El nivel de significancia con que se trabajó es  $\alpha = 0.05$ . Los resultados obtenidos se observan en la tabla siguiente.

**Figura 2:** Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la Gestión Educativa

		Gestión educativa
N		58
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	112,57
	Desviación típica	11,038
Diferencias más extremas	Absoluta	,098
	Positiva	,098
	Negativa	-,077
Z de Kolmogorov-Smirnov		,749
Sig. asintót. (bilateral)		,628
a. La distribución de contraste es la Normal.		
b. Se han calculado a partir de los datos.		

**Fuente:** Cálculos basados en las respuestas del cuestionario de gestión educativa aplicada a directivos.

De los resultados de esta prueba se obtiene un Z de Kolmogórov-Smirnov de 0.749 y el valor *P* o significancia de 0.628, la cual es mayor al nivel de significancia 5% (0.05) establecida para esta investigación, por lo que los datos de la presente muestra siguen una distribución normal y por ende se pueden aplicar las pruebas estadísticas paramétricas. De igual manera, se aplicó el test de Kolmogórov-Smirnov para los datos que se obtuvieron de las pruebas de neuroliderazgo con los siguientes resultados:

**Figura 3:** Prueba de Kolmogórov-Smirnov para Neuroliderazgo

		Potencial humano
N		58
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	74,6402
	Desviación típica	17,42321
Diferencias más extremas	Absoluta	,094
	Positiva	,094
	Negativa	-,071
Z de Kolmogórov-Smirnov		,719
Sig. asintót. (bilateral)		,680
a. La distribución de contraste es la Normal.		
b. Se han calculado a partir de los datos.		

**Fuente:** Cálculos basados en las respuestas del cuestionario aplicado a directivos.

De los resultados de esta prueba se obtiene un Z de Kolmogórov-Smirnov de 0.719 y el valor *P* o significancia de 0.680, la cual es mayor al nivel de significancia 5% (0.05) establecida para esta investigación, lo que se traduce en que los datos de la presente muestra siguen una distribución normal, es decir, que tanto los datos de la variable gestión educativa como de la variable neuroliderazgo siguen una distribución normal, y por ende se pueden aplicar la pruebas estadísticas paramétricas. En este sentido, a los fines de establecer si la gestión educativa que mantienen los directivos guarda relación con el neuroliderazgo promovido se determinó el coeficiente de correlación de Pearson utilizando nuevamente el software SPSS 17.0, obteniendo los siguientes resultados:

**Figura 4:** Correlaciones entre Gestión educativa y Neuroliderazgo

Correlaciones			
		Gestión educativa	Potencial humano
Gestión educativa	Correlación de Pearson	1	,788**
	Sig. (bilateral)		,000

	N	58	58
Neuroliderazgo	Correlación de Pearson	,788**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	58	58

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Cálculos basados en las respuestas del cuestionario de gestión educativa y neuroliderazgo aplicada a directivos.

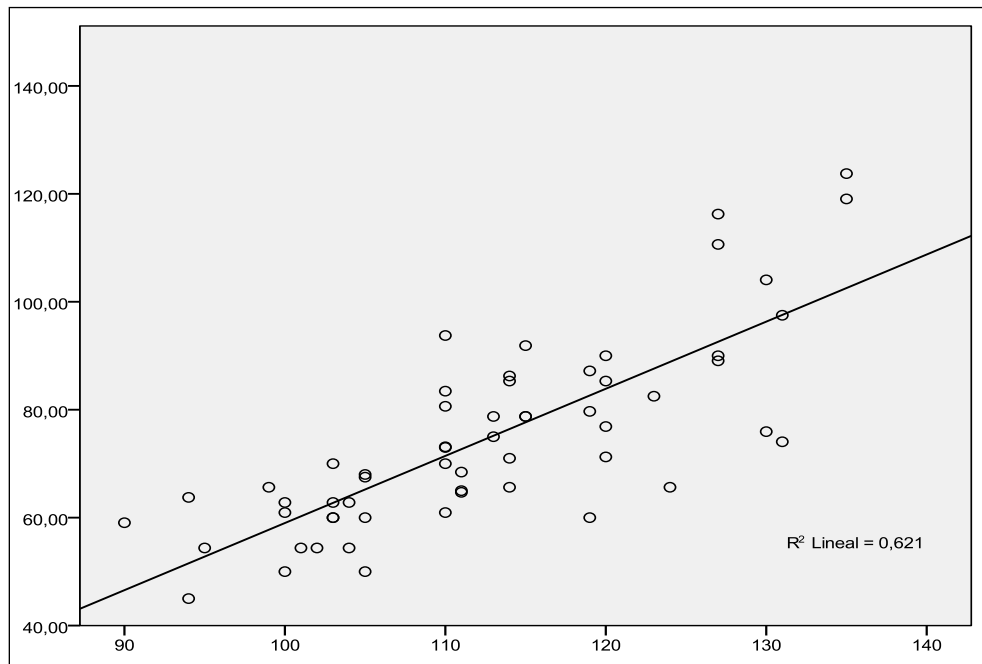
De los resultados mostrados en la tabla 3 se observa que las variables a correlacionar aparecen dos veces, esto porque el programa SPSS realiza la mayor cantidad posible de comparaciones entre las distintas variables, y durante ese proceso, se produce un eje diagonal que representa las correlaciones de las variables contra ellas mismas, razón por la cual es perfecta, es decir, su valor es 1 (uno), sin embargo, el valor que se debe considerar acá es el de la correlación de una variable contra otra y su significancia.

En este sentido, la correlación obtenida fue de 0,788 con una significancia de 0,000 (menor a 0,01), estos resultados reflejan que entre la variable gestión educativa y la variable neuroliderazgo existe una correlación positiva considerable, y además debido a que la significancia es menor a 0.01, el coeficiente es significativo al nivel de 0.01, es decir 99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error, confianza superior a la establecida a inicio de la presente investigación, que fue de 95%. Cuando se determina la correlación entre dos variables y resulta en un coeficiente “r” considerable, es conveniente calcular también el coeficiente de determinación, el cual se obtiene al elevar el coeficiente r de Pearson al cuadrado, e indica la varianza de factores comunes.

Para esta investigación, el coeficiente de determinación fue de 0,621; es decir, que la gestión educativa que desarrollan o ejecutan los directivos repercute en un 62,10 % en el neuroliderazgo promovido por los mismos. Dicho de otra manera, las puntuaciones altas en gestión educativa permiten predecir en un 62,10% de puntuaciones altas en el neuroliderazgo logrado. El efecto de una variable sobre otra también se puede observar gráficamente, mediante un diagrama de dispersión, el cual permite además determinar la regresión lineal.

Es importante destacar que es este el tipo de gráfico apropiado para mostrar la relación entre dos o más variables. Para la construcción del diagrama de dispersión de la presente investigación se consideró como variable independiente a la gestión educativa y como variable dependiente el neuroliderazgo, esto partiendo de la hipótesis de que individuos con puntuaciones altas en la gestión educativa también tendrían puntuaciones altas en pruebas de desarrollo del potencial humano y viceversa. Con los datos antes indicados se obtuvo el siguiente gráfico:

**Fuente:** Cálculos basados en las respuestas del cuestionario de gestión educativa y neuroliderazgo aplicado a directivos.



**Figura 5:** Diagrama de dispersión de los datos

El gráfico permite visualizar que la tendencia es ascendente, es decir, que, para altas puntuaciones en gestión educativa, se pueden esperar altas puntuaciones en pruebas de neuroliderazgo. Entonces, tomando como base los resultados mostrados, se puede inferir que los directivos que posean gestión educativa positiva, tendrán más posibilidad de desarrollar el potencial humano, en comparación con los directivos que tengan gestión educativa negativas.

En este sentido, según Bazán y Aparicio (2006) el potencial humano de una institución educativa puede verse afectado de manera positiva o negativa, de acuerdo con la forma cómo el individuo

sienta (afectivo), piense (cognitivo) o ideogelize (conativo) la visión sobre la gestión educativa, y cómo, a partir de ello, se forma su perspectiva frente a lo percibido; (Marcuso, et al., 2005).

En ese orden de ideas, Blejmar (2005), expresa que la gestión está estrechamente ligada con la creación de condiciones propias para la evolución del colectivo, en el marco de lo cual, el directivo educativo se constituye en el líder en la ejecución de la gestión.

Con base en lo señalado, Mato (2017) puntualiza que, con el aumento en el número de trabajadores del conocimiento, los empleados de hoy probablemente se inclinarían a desarrollar y explotar su propio potencial incondicionalmente. Esto se ve reforzado por los resultados de un estudio reciente realizado por Tampoe (2019).

## Conclusiones

Analizados los datos derivados de la aplicación del instrumento de recolección de información a los directivos de las instituciones de educación media de Manabí, se presentan las conclusiones en función del objetivo de investigación, mismo que fue planteado al inicio de todo este proceso indagatorio, donde a partir de los mismos se puede afirmar lo siguiente:

Entre la variable gestión educativa y la variable neuroliderazgo existe una correlación positiva considerable, lo cual implica que puntuaciones altas en gestión educativa posibilitan predecir que en un 62,10% las puntuaciones son altas también en el desarrollo del neuroliderazgo logrado. Esto significa, que la mayoría de los directores que se destacan en su función gerencial, también favorecen el desarrollo del capital humano en el personal, y al contrario, los directores menos talentosos como gerentes, no suelen hacerlo.

Esto lleva a concluir que la gerencia educativa eficaz generalmente va de la mano con la promoción del desarrollo del potencial humano del personal a su cargo, y por añadidura, las instituciones educativas más eficientes están dirigidas por directores talentosos que a menudo se ocupan de desarrollar el potencial humano del cuerpo docente fundamentalmente.

## Referencias

1. Acuña, C. Acuña, C. (2018). Gestión de potencial humano y su desempeño laboral del área de Administración de la Dirección Regional del Gobierno Regional Madre de dios – 2018. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado desde



[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33440/acu%C3%B1a\\_qc.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33440/acu%C3%B1a_qc.pdf?sequence=1)

2. Atencio, E. Ramírez, L. Zappa, Y. (2020). Neuroliderazgo como estrategia para el fortalecimiento de la gestión directiva en instituciones educativas. Actualidades Investigativas en Educación On-line version ISSN 1409-4703Print versión ISSN 1409-4703 Rev. Actual. Investig. Educ vol.20 n.1 San José Jan./Apr. 2020. Recuperado desde [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-47032020000100416&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-47032020000100416&script=sci_arttext)
3. Briceño, M. Correa, S. Valdez, M. Hadweh, M. (2020). Revista de Ciencias Sociales (RCS) FCES – LUZ. ISSN: 1315-9518. ISSN-E: 2477-9431. Recuperado desde <file:///E:/MI%20DATA/Downloads/Dialnet-ModeloDeGestionEducativaParaProgramasEnModalidadVi-7500759.pdf>
4. Candori, P. (2020). Universo, población y muestra. Acta Académica. Recuperado desde <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
5. Hernández R., C. Fernández, P. Baptista. 1991. Metodología de la Investigación. Segunda Edición., Editorial Mc Graw – Hill Interamericana. México.
6. Management, P. (2016). Project Management. Obtenido de <https://www.obs-edu.com/int/blogproject-management/factor-humano/neuroliderazgo-una-nueva-forma-de-ejercer-lagerencia>
7. Marcuso y otros (2005). Metodología de la Investigación Científica. Publicia, 2014. ISBN 978-3-639-55970-5.
8. Mato (2017). Una nueva profesión: los trabajadores del conocimiento. Cengage Learning Universidad Técnica Particular de Loja, 2017. ISBN 978-9942-26-211-0.
9. Montanero, M. Madeira, N.(2020). Escritura colaborativa encadenada efectos en la competencia narrativa de estudiantes de Educación Primaria. Dialnet. Recuperado desde <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7207690>
10. Pedler, Burgoyne y Boydell (2020). Grupo Planeta, 2020. ISBN 84-320-8012-8.
11. Pérez, J. (2020). Características de la gestión educativa. Goconqr. Recuperado desde <https://www.goconqr.com/en/flashcard/15122200/caracteristicas-de-la-gestion-educativa>
12. Simon, R (2020). Gestión del talento humano. Editorial Cobis. México
13. Tampoe (2019). La motivación en los trabajadores del conocimiento. Revista Publicando, ISSN-e 1390-9304, Vol. 3, N°. 7, 2019, págs. 438-448.

14. Vega, L. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. Revista Ciencia y Educación (ISSN 2707-3378)Vol. 1 No. 2. Recuperado desde <http://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/8/13>

© 2022 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).