

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



**Estilos de liderazgo directivo en instituciones educativas de educación
básica regular**

Trabajo académico

Para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Investigación y
Gestión Educativa

Autor.

Edgard Ronald Herrera Delgado

Chincha - Perú

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Estilos de liderazgo directivo en instituciones educativas de educación básica regular

Trabajo Académico aprobado en forma y estilo por:

Dr. Segundo Oswaldo Alburqueque Silva (presidente)

Dr. Andy Figueroa Cárdenas (miembro)

Mg. Ana María Javier Alva (miembro)

Chincha - Perú

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Estilos de liderazgo directivo en instituciones educativas de educación básica regular

Los suscritos declaramos que el trabajo académico es original en su contenido y
forma

Edgard Ronald Herrera Delgado (Autor)

Oscar Calixto La Rosa Feijoo (Asesor)

Chincha - Perú

2020



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO ACADÉMICO

Chircha a veintisiete días del mes de febrero dos mil veinte, se reunieron en la I.E. José Pardo y Barrera, los integrantes del Jurado Evaluador, designado según convenio celebrado entre la Universidad Nacional de Tumbes y el Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, al Dr. Segundo Oswaldo Alburquerque Silva, coordinador del programa: representantes de la Universidad Nacional de Tumbes (Presidente), Dr. Andy Figueroa Cárdenas (Secretario) y Mg. Ana María Javier Aya (vocal) representantes del Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, con el objeto de evaluar el trabajo académico de tipo monográfico denominado: *“Estilos de liderazgo directivo en instituciones educativas de educación básica regular”*, para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Investigación y Gestión Educativa al señor(a) **HERRERA DELGADO EDGARD RONALD**.

A las doce horas, y de acuerdo a lo estipulado por el reglamento respectivo, el presidente del Jurado dio por iniciado el acto académico. Luego de la exposición del trabajo, la formulación de las preguntas y la deliberación del jurado se declaró aprobado por mayoría con el calificativo de 15.

Por tanto, **HERRERA DELGADO EDGARD RONALD**, queda apto(a) para que el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes, le expida el Título de Segunda Especialidad Profesional en Investigación y Gestión Educativa.

Siendo las trece horas con treinta minutos el Presidente del Jurado dio por concluido el presente acto académico, para mayor constancia de lo actuado firmaron en señal de conformidad los integrantes del jurado.


Dr. Segundo Oswaldo Alburquerque Silva
Presidente del Jurado


Dr. Andy Kid Figueroa Cárdena
Secretario del Jurado


Mg. Ana María Javier Aya
Vocal del Jurado

Estilos de liderazgo directivo en instituciones educativas de educación básica regular

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	7 %
2	documents.mx Fuente de Internet	5 %
3	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	3 %
4	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %
7	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
8	www.coursehero.com Fuente de Internet	1 %



9 Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados 1 %
Trabajo del estudiante

10 www.theibfr.com 1 %
Fuente de Internet

11 Submitted to Ana G. Méndez University <1 %
Trabajo del estudiante

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía Activo



Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo.

Asesor.

DEDICATORIA

A mi madre Bertha, por darme mucha fortaleza para alcanzar mis objetivos.

ÍNDICE

DEDICATORIA	vii
ÍNDICE.	viii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I	14
ANTECEDENTES DE ESTUDIO	14
1.1. Antecedentes Internacionales.	14
1.2. Antecedentes Nacionales.	14
CAPÍTULO II	16
EL LIDERAZGO	16
2.1. Concepto de Liderazgo	16
2.2. Cualidades de un buen líder	17
2.3. Importancia del Liderazgo	18
2.4. Capacidades de un líder	18
2.5. Funciones del liderazgo	19
CAPÍTULO II:	20
ESTILOS DE LIDERAZGO	20
3.1. Tendencias del liderazgo	20
3.2. Concepto de estilos de liderazgo	21
3.3. Los estilos de liderazgo	21
3.4. Liderazgo y autoestima	23
CAPÍTULO IV:	25
LIDERAZGO DIRECTIVO	25
4.1. Concepto de liderazgo directivo.	25
4.2. Elementos del liderazgo directivo	25
4.3. Características del director líder	26
4.4. Cualidades del líder directivo	26
4.5. Dimensiones del liderazgo directivo	27
4.6. El liderazgo y la calidad del servicio educativo	28
4.7. La comunicación en el ejercicio del liderazgo directivo	28
CONCLUSIONES	30

RECOMEDACIONES.	31
REFERENCIAS CITADAS	32

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como intención conocer la relevancia de los estilos de liderazgo directivo y su aplicación en las Instituciones Educativas de Educación Básica Regular. Esta investigación, de tipo bibliográfico corresponde a una monografía de investigación, toda vez que trata de recopilar, organizar, seleccionar y sistematizar información del liderazgo, estilos de liderazgo y el liderazgo directivo en las Instituciones Educativas de Educación Básica Regular. En la presente investigación se indica cuatro estilos de liderazgo básicos del líder: autocrático, democrático, carismático y el líder liberal o laissez faire. Los resultados de la investigación señalan que para ejercer un buen liderazgo directivo se debe reunir tres capacidades: técnica, humana e intelectual.

Palabras Claves: Líder, Estilos de liderazgo, Liderazgo directivo.

ABSTRACT

The present research work intends to know the relevance of managerial leadership styles and their application in Educational Institutions of Regular Basic Education. This bibliographic research corresponds to a research monograph, since it tries to collect, organize, select and systematize information on leadership, leadership styles and managerial leadership in Educational Institutions of Regular Basic Education. In the present investigation, four basic leadership styles of the leader are indicated: autocratic, democratic, charismatic and the liberal leader or laissez faire. The results of the research indicate that in order to exercise good managerial leadership, three capacities must be brought together: technical, human and intellectual.

Keywords: Leader, Leadership styles, Directive leadership.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, en nuestra patria en el sector educativo se están realizando cambios para orientar el desempeño de los directivos de las Instituciones Educativas de nuestro país teniendo como guía los Compromisos de Gestión Escolar y al Marco del Buen Desempeño Directivo. Es de mucha importancia que nuestra nación y el Ministerio de Educación sepan de la importancia que producen los factores de liderazgo y liderazgo directivo en la administración de Instituciones Educativas.

El presente trabajo de investigación considera al liderazgo como un tema de mucha relevancia. En la actualidad para ocupar los puestos de trabajo, es necesario tener habilidades para influir en la actuación de las demás personas.

El liderazgo lo conceden las personas integrantes de la organización, el líder consigue que lo sigan aquellas personas que no lo hacen. Puedes liderar una organización si hay personas que puedan seguir al líder.

El liderazgo debemos de observarlo como un tema que da una orientación a lo que se realiza, al proyecto de organización que se tiene.

En la elaboración del presente trabajo académico se utilizó el método descriptivo exploratorio, haciendo uso de las referencias bibliográficas.

Para la realización del presente trabajo se considera los siguientes objetivos:

Objetivo general

- Describir los estilos de liderazgo directivo en Instituciones Educativas de Educación Básica Regular.

Objetivos específicos

- Conocer el marco conceptual del liderazgo
- Conocer el marco conceptual de los estilos del liderazgo.
- Conocer el marco conceptual del liderazgo directivo en las Instituciones Educativas de Educación Básica Regular

El contenido del trabajo, está organizado de la siguiente manera:

En el capítulo I, se describen los antecedentes de estudio que permiten tener una idea clara sobre el tema.

En el capítulo II, se hace una descripción del marco teórico del liderazgo.

En el capítulo III, se describe todo lo que se refiere a los estilos de liderazgo.

En el capítulo IV, se describe todo lo que se refiere al liderazgo directivo.

Finalmente, las conclusiones respectivas relacionados con los objetivos generales y específicos planteados, así como las recomendaciones y referencias citadas..

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE ESTUDIOS.

1.1. Antecedentes Internacionales.

Martínez, Maribel (2012), en su trabajo realizado cuyo título es: “El liderazgo directivo en el desempeño del docente de educación primaria en la Unidad Educativa Nacional Cúpira durante el año escolar 2012–2013” llevado a cabo en la ciudad de Caracas en Venezuela; del estudio llevado a cabo se llegó a las conclusiones: Se determinó que el personal no usa un estilo de liderazgo que sea efectivo y que tenga relación con en el desempeño de los maestros. Se toman decisiones que no son consensuadas con todo el personal docente de la Institución Educativa. Se concluye que la mayor parte de profesores no están de acuerdo que los directivos mediante su gestión, sino que debe ser un docente que tenga los requisitos para dirigir la Institución Educativa, que aplique la normativa del sector educación y sea un líder efectivo. También se señala que la mayor parte de profesores consideran que el directivo debe delegar las responsabilidades, esta situación es considerada como buena, porque el mencionado proceso es considerado como importante dentro de las instituciones educativas, ya que permite conocer las posibilidades del equipo de trabajo y complementar la gestión directiva.

1.2. Antecedentes Nacionales.

Rincón (2005), en su trabajo de investigación titulada “Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas”, concluye y señala que en toda institución educativa existe una relación entre el tipo de liderazgo y las relaciones de los docentes, de los cuales va depender un alto grado de relaciones humanas o el desperfecto de la misma que afecta el proceso de la gestión educativa.

Huamaní (2014) llevó a cabo la investigación titulada “La gestión pedagógica según la tipología de liderazgo directivo en las Instituciones Educativas del caserío de San Martín de Porras-Ica”. Luego de terminar su estudio de investigación llegó a las siguientes conclusiones: señaló que el nivel gestión pedagógica de los profesores que tienen un liderazgo democrático es mayor comparado al nivel de gestión pedagógica de aquellos profesores que tienen un liderazgo autoritario y permisivo. También este investigador determinó que el nivel planificación curricular de los profesores que tienen un liderazgo directivo democrático es mayor comparado al nivel de gestión pedagógica de aquellos docentes que tienen un liderazgo directivo autoritario y permisivo. Luego se concluye que el nivel de los profesores que poseen un liderazgo directivo democrático es mayor comparado al nivel de gestión pedagógica de aquellos docentes que poseen un liderazgo autoritario y permisivo.

CAPÍTULO II

EL LIDERAZGO

2.1. Concepto de Liderazgo

El liderazgo es una temática de estudio por parte de muchos autores los mismos que han brindado diferentes conceptos.

Solórzano (2006), sostiene que el liderazgo se define como un conjunto o reunión de habilidades para guiar a personas o grupos para que ellos de forma libre, lleven a cabo sus propósitos que han decidido alcanzar. Este grupo de personas alcanzan sus metas propuestas si tienen tener un líder que los dirija.

Tannenbaum (1991), señala que para ser líder se debe tener influencia en los subordinados y se debe fomentar la convivencia en base de principios y normas, está la influencia debe ser dirigida por medio del proceso de comunicación, con el fin de alcanzar un propósito específico.

Según Chiavenato (1989), la persona que ejerce el liderazgo está en la obligación de conocer la motivación de las personas o grupo de individuos para poder guiarlos a alcanzar sus intereses comunes, el liderazgo es necesario en las organizaciones.

La persona que ejerce el liderazgo del grupo debe ser idónea, proponer un proceso de interacción y fomentar una comunicación efectiva entre los integrantes de la institución, fomentando un clima propicio, para poder desarrollar su liderazgo.

2.2. Calidades del buen líder

Sayles (1982) señala que el verdadero líder debe tener las cualidades siguientes:

- El líder debe pertenecer al grupo que dirige, debe de compartir con los integrantes los modelos sociales y culturales.
- El líder debe poseer inteligencia que le permita promover entusiasmo en la búsqueda de objetivos de carácter compartido con el grupo. El líder se pone adelante cuando orienta el desempeño de otros integrantes del grupo.

Sayles (1982) sostiene que los atributos de un verdadero líder son:

- Facilidad para poder comunicarse con los demás del grupo.
- Asumir la responsabilidad, el líder responde la consecuencia de sus actos que ejecuta él.
- Es honesto y guarda comportamiento en sus acciones que ejecuta.
- Es creativo y desarrolla su capacidad de crear para lograr las metas propuestas.
- Poseer carácter propio y destacar ante los demás integrantes del grupo.
- Tiene un buen trato con los demás integrantes del grupo.
- Dar a cada uno lo que le corresponde.
- El líder aprovecha actuaciones necesarias.
- Es objetivo, porque considera la finalidad de lo programado.
- Es poseedor de carisma y prestigio del que goza de manera excepcional.
- El líder tiene iniciativa, debe proponer ideas con el afán de lograr éxito.
- Es tenaz ante las adversidades que se presenten para llegar al objetivo.
- Guarda el respeto y consideración hacia las maneras de pensar, de actuar y sentir de los demás integrantes del grupo.
- Se gana con seguridad y firmeza para que se le otorgue derechos.
- Es indulgente no guardan rencor cuando le perjudican.

2.3. Importancia del liderazgo

Sayles (1982) sostiene que el liderazgo es de importancia relevante en las organizaciones que buscan adecuarse al cambio denominado globalización y la transformación que tiene el mundo universalizado e integrado, este liderazgo permite el desarrollo integral de la organización utilizando la comunicación y la integración del grupo humano.

Rincón (2003) señala que el liderazgo tiene una importancia significativa en las organizaciones que necesitan desarrollarse y que buscan adecuarse al constante cambio que tiene el mundo universalizado.

El liderazgo es de mucha importancia para conservación y desarrollo de cualquier organización.

2.4. Capacidades de un líder

El líder, tiene la capacidad de coordinar, organizar y motivar al equipo que está al mando para conseguir sus metas propuestas.

Rincón (2003) señala que el líder debe tener las siguientes capacidades:

Capacidad técnica: que relaciona el entendimiento del trabajo y que se manifiesta por una disposición analítica, una destreza en manejo de habilidades a la hora de procesar de forma coherente materias primas, maquinarias, etc.; ideas y circunstancias que se traducen en la producción de resultados.

Capacidad humana: el líder eficaz debe relacionar las actividades que realizará con sus subordinados y esto le permite conducirse con mucha libertad.

Capacidad intelectual: el líder que se considera eficaz y eficiente interpreta y analiza a la Institución Educativa como un todo único y distingue que todos los elementos que son de importancia para desarrollarla.

2.5 Funciones del liderazgo

Solórzano (2006) sostiene que las funciones del liderazgo son:

- Función individual: la función individual consiste en explicar con claridad la finalidad del equipo de trabajo, elabora, ejecuta y desarrolla el plan propuesto para poder alcanzar las metas programadas por la organización.
- Función colectiva: la función colectiva fomenta la confianza en la toma de decisiones.
- Función situacional, consiste en lo siguiente:
 - a) El buen líder señala claramente las funciones y las responsabilidades de su equipo de trabajo.
 - b) El líder promueve la transparencia en el manejo de la información, la autonomía de sus administrados, la comunicación debe ser horizontal y clara, para así evitar el surgimiento de problemas de expectativas incumplidas.
 - c) El líder promueve el crecimiento del desarrollo emocional y afectivo, promueve el desarrollo intelectual de su personal, esto le facilita delegar algunas responsabilidades a las personas subordinadas bajo su mando y Dedicar ese tiempo a otras labores estratégicas de la organización.
 - d) El líder siempre está dispuesto a promover la mejora continua de la organización.

CAPÍTULO III

ESTILOS DE LIDERAZGO

3.1. Tendencias del Liderazgo

Según Solórzano (2006) Los estilos de liderazgo van cambiando a través de la historia según cambian las condiciones y las personas.

En la actualidad se busca nuevos tipos de líderes con la finalidad de que ayuden a lograr las metas y objetivos propuestos por una organización.

Durante la existencia del hombre han existido cinco formas de liderazgo. Ellas son:

- Liderazgo de conquista o dominio.

Durante este período se buscaba al jefe todo poderoso; el gobernante despótico y dominante que ofrecía a la gente seguridad a cambio de su lealtad y el pago de sus impuestos. La principal amenaza era la conquista.

- Liderazgo comercial.

A inicios de la edad industrial, la gente empezaba a buscar personas que eran líderes eficaces que pudieran indicarle como levantar su nivel de vida.

La seguridad ya no era la función principal del liderazgo.

- Liderazgo de organización.

En esta etapa el principal objetivo del liderazgo era promover capacidad de organización de los grupos humanos.

Las personas buscan un lugar o sitio a donde pertenecer. Se mejoran el estilo de vida de las personas.

- Liderazgo e innovación.

Si se aumenta el porcentaje de innovación, los métodos usados se deben de volver obsoletos.

Los líderes eficaces eran aquellos innovadores y manejaban muy bien los problemas que se presentaban.

- Liderazgo de la información.

Las tres últimas etapas señaladas se han desarrollado de forma muy rápida, se ha llegado a la conclusión que ninguna organización puede existir sin tener líderes que sepan cómo se utiliza la información.

El líder actual de la información es aquel que mejor interpreta y procesa la información y la usa con mucha creatividad.

3.2. Concepto de estilos de Liderazgo

Munch(2002) afirma que es un conjunto de conductas y actuaciones duraderos en la forma de conducir una institución educativa y a su vez también señala que la forma de dirección que se utiliza en la organización, es de mucha importancia para conseguir una buena dirección.

Collao (1997) señala que el tipo de liderazgo que utiliza el líder eficaz es de mucha importancia para todos los integrantes del grupo, generando que todos ellos participen en la causa del consentimiento y la toma de decisiones.

Cardona (2001), se refiere al término estilo de liderazgo, como la forma de proceder de una persona para conducir a los demás, se puede notar que cada líder tendrá uno o varios estilos de liderazgo.

3.3.Los estilos de liderazgo

Los estilos básicos del liderazgo son: autocrático, democrático, carismático y el líder liberal.

Según Gil Villegas (1990) señala los siguientes estilos:

El líder autocrático: el líder autocrático es responsable de sus acciones de la toma de decisiones, la decisión se centraliza en el líder, considera que solamente él es capaz de tomar decisiones que son importantes.

El líder Democrático: El líder democrático consulta a sus subordinados para ejercer el liderazgo, escucha y analiza las ideas de sus subalternos y acepta sus aportes siempre que sea posible realizarlos.

El Líder Carismático: El líder carismático fundamenta su función en el entusiasmo y la proactividad. Este liderazgo se justifica en considerar sobre el carácter ejemplar de una persona.

El líder laissez faire: El líder laissez faire o liberal encarga a sus subordinados la atribución para poder tomar las decisiones. Este estilo proporciona poco apoyo para los subalternos. El subordinado tiene que ser competente para que esta propuesta tenga un favorable y beneficios.

En este tipo de liderazgo la relación del líder con sus administrados es reducida, el líder no se preocupa de los resultados.

Granados (1990) sostiene que hay varios tipos de liderazgo, a partir de quien ejerce el liderazgo establece una clasificación de acuerdo a las características de la persona:

- El líder pulpo. Es el líder o guía.
Se considera imprescindible, hace y sabe de todo, admite y acepta que los demás miembros del grupo no saben nada.
- El líder araña. Es el agitador, el provocador.
Es el que realiza trámites y opiniones. Se limita a realizar y ejecutar la tarea, el líder araña no organiza a sus subordinados.

- El líder Tortuga. Es el neutral o despreocupado.
Es el que no tiene iniciativa. Trabaja sólo cuando los integrantes del grupo le reclaman.
- El líder zorro. Este líder usa el cargo para tener beneficios económicos y políticos. Al líder zorro le gusta figurar.
- La líder abeja. Es el líder que busca la igualdad y es progresista.
El líder abeja pone su puesto para el beneficio de su grupo, le gusta promover la participación y colaboración de todos los integrantes.
Apoya el surgimiento de nuevos líderes.
El líder abeja da cuenta de sus acciones a los integrantes del grupo, respeta y valora a los miembros del grupo.

3.4. Liderazgo y autoestima

Fishman (2010), señala que para ser líder, es preciso tener una alta autoestima de sí mismo, un líder con una buena autoestima basa su accionar en principios y valores.

Fishman (2010), afirma que existen tres estilos de dirección:

a) El autoritario o directivo.

El líder autoritario se caracteriza por la centralización excesiva del poder, el líder tiene mucho entusiasmo por el uso de los métodos administrativos, no es flexible, es muy esquemático y unidireccional. En este estilo no se aprovecha la inteligencia de los integrantes del grupo, no se favorece las buenas relaciones humanas entre los integrantes del grupo, ni desarrolla nuevos dirigentes. Lo positivo de este estilo radica que brinda soluciones radicales en situaciones extremas.

b) El estilo democrático colegiado.

El estilo democrático enfoca atención en aprovechar las fortalezas del Grupo. El líder crea un clima agradable de trabajo, crea y promociona nuevos cuadros de dirigentes.

c) El estilo liberal o de riendas sueltas.

El líder liberal deja hacer, el directivo no toma decisiones, las elude, para que decidan los estamentos o niveles inferiores o los superiores.

Tiene tendencia a la falta de orden y confusión, pues el control es poco o nulo, es propio de los directivos que se sienten indecisos.

CAPÍTULO IV

LIDERAZGO DIRECTIVO

4.1. Concepto de Liderazgo directivo

Hunt (2009) afirma que el liderazgo directivo abarca competencias y habilidades que los directivos pueden adquirir, afirma que es necesario promover y ejecutar programas de capacitación para proveer y dotar a los directores las habilidades que les permitan dirigir y empoderarse de los desempeños para la conducción y dirección de la entidad a su cargo, supervisar y apoyar la mejora continua en los servicios que presta la institución.

Uribe (2007) sostiene que el estilo de liderazgo es el patrón que posee el director al ejercer su liderazgo en la Institución Educativa con la intención de promover y crear un ambiente propicio de organización, sensibilización y apoyo al trabajo en equipo.

4.2. Elementos del Liderazgo directivo

Gallegos (2004) señala que el liderazgo presenta los siguientes elementos:

- **Objetivo:** comprende propósitos a alcanzar como institución. individual. El líder debe tener claro el propósito que recurriendo a lazos ordinarios, trata de promover y encontrar la unidad.
- **Poder:** comprende una manera de actividad de ejercer el poder.
- **Estilo;** comprende una conducta que manifiesta el líder en el ejercicio de su autoridad, para unir intereses y lograr objetivos, el líder debe de eludir la autocracia y el miedo.
- **Seguidores,** la existencia del liderazgo es la adhesión, dependencia, el seguimiento y emulación del grupo; los subordinados siguen a un líder cuando este es justo y cabal.

4.3. Características del director líder

El liderazgo directivo es uno de las causas de importancia para el desarrollo de una mejora en la calidad de la educación. La práctica de este liderazgo lo asume el director del establecimiento educativo.

Uribe (2005) sostiene que el liderazgo es un factor importante para poder transformar la Institución y ofrecer un servicio de calidad, lo particular es que al docente se le solicita aporte personal a través del ejercicio de su liderazgo propio.

4.4. Cualidades del líder directivo

Alfonso (2002) sostiene que el líder directivo de una Institución debe poseer las siguientes cualidades:

- Acción de coincidir con el proyecto que se trata de trabajar.
- Reconocer los problemas que debe solucionar el grupo.
- Tener estilo propio en el ejercicio directivo.
- Tener entendimiento del trabajo que se ejecuta.
- Mostrar y brindar confianza, seguridad y autoridad.
- Ser ejemplo de persona.
- Obtener resultados óptimos en su desempeño profesional.
- Tener capacidad para aplicar de forma creativa los resultados de su gestión como directivo.
- Tener imparcialidad en sus determinaciones y en la realización de la evaluación y al brindar estímulos sobre el trabajo de sus subordinados.
- El líder debe tener talento y suficiencia para comunicarse con el equipo de trabajo.
- El líder debe tener decisión y panorama del futuro.
- Tener disposición para incorporar las modificaciones, producto de la reflexión.
- Tener capacidad para organizar, planificar y controlar las labores del personal administrado.

- Tener personalidad para asumir la dirección de un grupo de trabajo.

4.5. Dimensiones del liderazgo directivo

Collao (1997) sostiene que existen tres estilos de autoridad en el accionar del líder:

A. El estilo autocrático

Llamado también autoritario, porque el líder ordena a sus subordinados. El líder autocrático es tajante, dirige mediante su habilidad para ordenar. Se aconseja este estilo para resolver situaciones de conflictos de inicio reciente.

B. El estilo democrático

Llamado también estilo participativo, el líder democrático convence a sus subordinados y les pide su participación. Se aconseja este estilo cuando se realicen actividades pedagógicas y administrativas.

El líder se considera como un integrante del equipo de trabajo.

El líder democrático promueve tranquilidad y diálogo, permite que los integrantes del grupo se expresen libremente. Las actividades se realizan según las posibilidades y deseos de los integrantes del grupo.

C. El estilo permisivo

El estilo permisivo llamado también liberal, el líder emplea muy poco su poder, otorga a los subordinados un alto grado de independencia en sus tareas. El líder permisivo ayuda en las actividades de sus subordinados al brindarle. El estilo permisivo es útil y recomendable cuando hay madurez en los integrantes del grupo.

4.6. El liderazgo y la calidad de servicio educativo

Drummond (1995) sostiene que el desafío más relevante de todas las organizaciones educativas es la mejora de los servicios.

Un liderazgo bueno se caracteriza por lo siguiente:

- a) Tiene autoridad de prestigio y actúa en unión al grupo.
- b) Distribuye y responsabiliza sus compromisos con todos sus integrantes.
- c) Interviene en lo que afecta a la calidad de la prestación de servicios.
- d) El líder es cordial y afectivo en la comunicación con los integrantes de la organización.
- e) El líder facilita recursos para que los administrados.

4.7. La comunicación en el ejercicio del liderazgo directivo

Solórzano (2007) sostiene que la comunicación tiene un rol relevante en la en la organización de la sociedad y en la práctica del liderazgo. Es indispensable tener en cuenta lo siguiente:

- a) Importancia en la comunicación, depende de los siguientes factores:
Argumento de la comunicación
Ambiente y momento.
- b) Disminuir el valor de la comunicación. Cuando un líder está interactuando con personas que representan a diferentes estratos de la sociedad y cultura deberá tratar de minimizar las apreciaciones y los comentarios erróneos y evaluaciones fuera del contexto.
- c) Circunstancia de disconformidad, El líder debe estimar con mucha cautela el significado de las palabras.
- d) Para facilitar el mensaje es necesario utilizar varios canales sincrónicos.
Citaremos algunas técnicas:
 - Comunicar en forma clara a la otra persona.

- Expresar con calidez qué es lo que se quiere comunicar, señalando el lugar y fecha.
- Distinguir lo que se dice como afirmaciones propias.
- Responder las preguntas.
- ¿Cómo puedo cerciorarme que el mensaje sea entendido?

Los líderes eficientes tienen la necesidad de desarrollar estilos para guiar a sus subordinados y asegurar la necesidad del conocimiento de la forma como sus dirigidos escuchan y comprenden sus comunicaciones.

Retamal (2005) señala, que lo más importante del liderazgo personal es tener la capacidad para poder comunicarnos con nuestros semejantes. Es imprescindible que el líder eficiente pueda transmitir sus ideas a las otras personas. La comunicación es importante en el liderazgo.

Un líder debe darse cuenta de las ideas de sus subordinados para poder guiarlos y ser capaz de dar a conocer sus ideas, la pluralidad de las diferencias y desacuerdos hace que las personas no reciban adecuadamente las ideas que se les pretende comunicar.

La comunicación es una habilidad que poseen los seres humanos, que exige mucho más que un cambio de ideas; también es un cambio de actitudes y de nuestras emociones, la práctica de una comunicación virtuosa es el cimiento para conducir y liderar eficientemente a las organizaciones.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se debe dar relevancia al liderazgo directivo en la gestión de las Instituciones Educativas con el propósito de mejorar la calidad educativa, el liderazgo que utiliza el director desempeña un rol de importancia en la formación de una comunidad educativa con un buen trato y comunicación, una comunidad con docentes con la capacidad de cambiar, aprender y buscar la mejora continua en las Instituciones Educativas.

SEGUNDA: El liderazgo es la capacidad de influenciar en un grupo de personas con el propósito de que alcance sus metas. El líder debe coordinar, organizar y motivar a sus subalternos para que alcancen sus objetivos y metas planteadas.

TERCERA: El estilo de liderazgo, es un conjunto de conductas relativamente duraderas en la forma de conducir a un grupo humano. Se distinguen cuatro estilos: el líder autocrático, el líder democrático, el líder carismático y el líder liberal.

CUARTA: Para ejercer un buen liderazgo directivo en una Institución y así brindar un excelente servicio educativo, el líder eficaz debe reunir tres capacidades: Una capacidad técnica, una capacidad intelectual y una capacidad comunicativa.

RECOMENDACIONES.

- El director debe generar el liderazgo en la institución así como promover un buen trabajo entre los docentes.
- Promover el liderazgo entre los docentes, que todos se conviertan en líderes dentro de sus áreas de trabajo y ante los estudiantes.
- Brindar capacitaciones de liderazgo en los estudiantes y trabajadores de la institución.

REFERENCIAS CITADAS

- Alfonso, A. (2002). Aspectos socio-psicológicos en la alta dirección educacional. Lima, Perú: Magisterial.
- Cardona, P. y Miller P. (2001) El liderazgo de equipo. En: Paradigmas de Liderazgo. (Compilación). España. Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (1989). Introducción a la teoría general de la administración. México: McGraw Hill Interamericana.
- Collao, O. (1997). Administración y gestión educativa. Lima, Perú: Asociación Grafica Educativa.
- Drummond H. (1995): Qué es hoy la Calidad Total. Deusto: Bilbao
- Fischman, D. (2000). El camino del Líder. Historias ancestrales y vivencias Personales Lima: Fondo Editorial de la UPC.
- Gallegos, A. (2004). Gestión educativa en el proceso de descentralización. Lima, Perú: San Marcos.
- Granados, B. (1999) La expresión Humana en grupo. Lima. Publicaciones propuesta.
- Hunt, B. (2009). Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina. Santiago, Chile: San Marino.
- Maureira, O. (2004). Liderazgo y Eficiencia: Hacia un modelo casual. Santiago, Chile: Ediciones Universidad Católica Cardenal Silva Henríquez.
- MINEDU. (2012). IPEBA ¿Qué y cómo evaluamos la gestión de la Institución Educativa? Lima, Perú: MINEDU.
- Munch, L. (2002). Más allá de la excelencia y de la calidad total. Ciudad de México D.F., México: Trillas.

- Sayles, L.(1982)Liderazgo: Estilos y técnicas -Cuáles son y cómo aplicarlos para alcanzar el éxito”. Méjico: McGraw-Hill, Cop.
- Solórzano, J.,(2007).El Portal de Paradigmas. Para organizaciones competitivas. Lima: Fondo Editorial UNMSM Tomo: I-III.
- Tannenbaum, R.,(1991) Cómo Elegir un Estilo de Liderazgo. Clásicos Harvard de la Administración. Educar Cultural Rec. Ltda.
- Munch, L. (2002). Más allá de la excelencia y de la calidad total. Ciudad de México D.F., México: Trillas.
- UNESCO (2005). Informe de Seguimiento de la Educación para Todos en el Mundo 2005: El imperativo de la calidad.
- Retamal, G (2005).Trabajo en equipo. Editorial Chile.
- Rincón A (2003) Mauro: el camino del líder .Barcelona: Robinbook ,SL Cop.
- Villegas F., Gil. (1990). Liderazgo. México D.F: Ed. Instituto de Capacitación Política.