

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**



**La formación de líderes en la comunidad educativa de educación básica  
regular**

**Trabajo académico**

Para optar el Título de Segunda especialidad profesional en Investigación y  
Gestión Educativa

Autor.

**Militza Patricia Girón Magallanes**

Chincha – Perú

2019

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES


## FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES




### La formación de líderes en la comunidad educativa de educación básica regular

Trabajo académico aprobado en forma y estilo por:

Dr. Segundo Oswaldo Alburquerque Silva (presidente) ..... 

Dr. Andy Figueroa Cárdenas (miembro) ..... 

Mg. Ana María Javier Alva (miembro) ..... 

Chincha – Perú

2019

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

## FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



### **La formación de líderes en la comunidad educativa de educación básica regular**

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

Militza Patricia Girón Magallanes (Autor)

.....  


Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo (Asesor)

.....  


Chincha – Perú

2019



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

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO ACADÉMICO**

Chincha, a veintitrés días del mes de agosto del año dos mil diecinueve, se reunieron la I.E. José Pardo y Barreda, 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 Alburqueque Silva, coordinador del programa: representantes de la Universidad Nacional de Tumbes (Presidente), Dr. Andy Figueroa Cárdenas (Secretario) y Mg. Ana María Javier Alva (vocal) representantes del Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, con el objeto de evaluar el trabajo académico de tipo monográfico denominado: *“La formación de líderes en la comunidad educativa de educación básica regular”*, para optar el Título Profesional de Segunda Especialidad en Investigación y Gestión Educativa. (a) **GIRÓN MAGALLANES, MILITZA PATRICIA.**

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 **17**.

Por tanto, **GIRÓN MAGALLANES, MILITZA PATRICIA**, queda apto(a) para que el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes, le expida el título Profesional de Segunda Especialidad en Investigación y Gestión Educativa.

Siendo las trece horas 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.

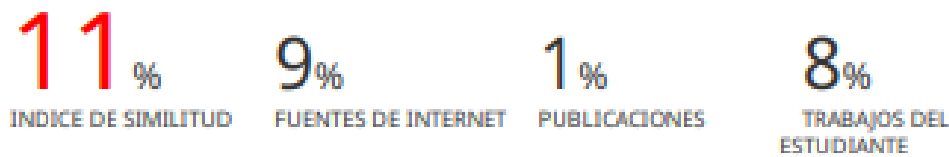
  
Dr. Segundo Alburqueque Silva  
Presidente del Jurado

  
Dr. Andy Kio Figueroa Cárdena  
Secretario del Jurado

  
Mg. Ana María Javier Alva  
Vocal del Jurado

## La formación de líderes en la comunidad educativa de educación básica regular

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.uncp.edu.pe">repositorio.uncp.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	<a href="http://repositorio.puce.edu.ec">repositorio.puce.edu.ec</a> Fuente de Internet	2%
4	<a href="http://www.scielo.org.co">www.scielo.org.co</a> Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Catolica De Cuenca Trabajo del estudiante	<1%
6	<a href="http://prezi.com">prezi.com</a> Fuente de Internet	<1%
7	<a href="http://sites.google.com">sites.google.com</a> Fuente de Internet	<1%
8	<a href="http://www.escolapios-zaragoza.com">www.escolapios-zaragoza.com</a> Fuente de Internet	<1%

9	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
10	filadd.com Fuente de Internet	<1 %
11	lookformedical.com Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad Adolfo Ibáñez Trabajo del estudiante	<1 %
13	espacio-digital.upel.edu.ve Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	<1 %
15	Submitted to Universidad de Almeria Trabajo del estudiante	<1 %
16	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1 %
17	archive.org Fuente de Internet	<1 %
18	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
19	view.genial.ly Fuente de Internet	<1 %



Excluir citas Activo  
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words



Oscar Calixto La Rosa Feijoo  
Asesor.

**DEDICATORIA:**

A Dios por ser mi fortaleza en cada paso que doy,  
por ser mi guía que orienta mi actuar y proceder  
logrando así cumplir cada meta propuesta



## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b>	<b>viii</b>
<b>ÍNDICE</b>	<b>ix</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>xii</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>13</b>
<b>CAPÍTULO I: ANTECEDENTES DE ESTUDIOS</b>	<b>15</b>
1.1. Antecedentes Internacionales	15
1.2. Antecedentes Nacionales	16
<b>CAPÍTULO II LA FORMACIÓN DE LÍDERES EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA</b>	<b>19</b>
2.1. Líderes competentes	19
2.1.1. Características de un líder	20
2.1.2. Trabajo en equipo	22
2.2. Educación y liderazgo	23
2.3. Educación Básica	25
2.4. Liderazgo educativo	25
2.5. Comunidad Educativa	26
<b>CAPÍTULO III: LÍDERES EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA A TRAVÉS DE LA EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR</b>	<b>29</b>
3.1. El liderazgo en la organización educativa	29
3.1.1. Enfoque sobre liderazgo educativo	30
3.1.2. Necesidades de liderazgo en la Institución Educativa	31
3.2. La Institución Educativa	32
3.3. Formación de líderes escolares	33
3.3.1. Habilidades para el liderazgo	34

3.3.2. Mejora de la calidad educativa	35
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>38</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>39</b>
<b>REFERENCIAS CITADAS</b>	<b>40</b>

## **RESUMEN**

El liderazgo en la actualidad es de imperiosa necesidad para el desarrollo de las entidades y el logro de los objetivos institucionales; motivo por el cual, la educación debe asumir dicho compromiso, compromiso traducido en acciones de los agentes educativos al plasmar en los estudiantes la formación de líderes y habilidades que le son propias. Existen líderes natos en las escuelas los mismos que requieren docentes que procuren motivar dichas destrezas y habilidades que hagan posible la formación de un ciudadano autónomo y proactivo a sus necesidades y a las exigencias de la sociedad. La educación, mediante sus diferentes niveles y modalidades deben concretar los fines establecidos en su normativa, la misma que exige que no sea solo como cuestiones principistas sino reales en todas sus formas.

Palabras claves: Liderazgo, Educación, comunidad educativa

## **ABSTRACT**

Leadership today is absolutely necessary for the development of entities and the achievement of institutional objectives; For this reason, education must assume said commitment, a commitment translated into actions of educational agents by translating into students the formation of leaders and skills that are their own. There are born leaders in schools who require teachers who seek to motivate these skills and abilities that make possible the formation of an autonomous and proactive citizen to their needs and the demands of society. Education, through its different levels and modalities, must specify the purposes established in its regulations, which require that it not only be as principled issues but real in all its forms.

**Keywords:** Leadership, Education, educational community

## INTRODUCCIÓN

Si bien los fines y principios de la educación están centrados en lograr ciudadanos con capacidad de liderazgo y compromiso social, la realidad de los contenidos curriculares, en algunos casos, son poco auspiciosos para la formación de nuevos líderes

La necesidad de formación de liderazgo en las escuelas debería estar encaminada en beneficio propio y de sus pares, de buscar y valorar acciones que protejan al ciudadano y empoderarlos en la defensa de sus derechos; sin embargo, para ello, se requiere profesionales que apliquen contenidos prácticos y talleres de liderazgo, con carácter de investigación permanente.

La educación perderá su verdadera esencia si no responde a las exigencias de la sociedad actual, plagada de corrupción y antivalores por doquier; por lo tanto, se requiere una orientación para formar líderes positivos que coadyuven a la escuela y a la sociedad a que en un futuro próximo sea más justa e inclusiva.

Para un mejor desarrollo del presente trabajo monográfico, se han planteado los siguientes objetivos:

### **Objetivo general.**

Conocer la importancia de la formación de líderes en la comunidad educativa de educación básica regular.

### **Objetivos Específicos:**

Conocer antecedentes de estudios, sobre la educación en líderes.

Describir las definiciones teóricas conceptuales de la formación de líderes.

Analizar la importancia de la educación en la formación de líderes de la comunidad educativa en la educación básica regular.

El presente trabajo se divide en 3 capítulos, el capítulo I, permite conocer antecedentes de estudios que están relacionados con la educación en líderes en el ámbito educativo.

En el capítulo II, describe las definiciones de cada término a utilizar en el trabajo de investigación.

En el capítulo III, se analiza la realidad e importancia de la educación en la formación de líderes de toda la comunidad educativa para evidenciar la calidad educativa que brinda la institución educativa.

Así mismo se describen las conclusiones a las que se llega, se brindan las recomendaciones y las referencias citas que han servido para el desarrollo del presente trabajo monográfico.

## **CAPITULO I**

### **ANTECEDENTES DE ESTUDIOS.**

#### **1.1. Antecedentes Internacionales.**

Meléndez (2013) propone en su estudio una perspectiva hacia un modelo pedagógico que se centra en el estudiante, fundamentado en el desarrollo de competencias y aprendizaje autónomo (p. 13). En este enfoque, el docente emplea metodologías innovadoras, integrando diversas herramientas como aulas virtuales, wikis, blogs y redes sociales, reconociendo la importancia de incorporar las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en los pilares fundamentales de la universidad: la enseñanza, la investigación y la vinculación con la sociedad.

Por otro lado, Urbáez (2013), en su investigación acerca de los líderes dominicanos, concluye que estos exhiben un dominio significativamente alto en sus competencias emocionales y sociales. Destaca que las competencias de positivismo y trabajo en equipo son las más desarrolladas, y resalta que la competencia de autoconocimiento, por su naturaleza intrínseca, contribuye al perfeccionamiento de otras habilidades. Los resultados obtenidos en este estudio sobre las competencias de los líderes juveniles proporcionan información valiosa para diseñar programas destinados a desarrollar líderes capaces de abordar las necesidades específicas del contexto ecuatoriano.

Juca (2013), en su estudio de investigación, llega a la conclusión de que la creación y aplicación de aulas virtuales resulta fundamental para estimular el aprendizaje continuo. Este enfoque proporciona a los estudiantes acceso a diversos recursos, como plataformas virtuales, internet, wikis, y chats, que facilitan su proceso de aprendizaje. Fomenta la colaboración entre compañeros, respaldada por la guía y supervisión constante de un maestro. El docente desempeña un papel crucial al señalar

contenidos, ofrecer refuerzos según sea necesario y brindar retroalimentación sobre los conceptos más relevantes adquiridos. Además, teniendo en cuenta la fascinación de la nueva generación por la tecnología, el aula virtual se presenta como una herramienta versátil, aplicable tanto dentro como fuera del entorno de clase, abarcando diversos niveles y materias, beneficiando tanto al maestro como a los estudiantes.

Por otro lado, Sandoval (2012), en su investigación, propone una iniciativa dirigida a adolescentes y jóvenes que enfrentan problemas sociales, centrándose en el liderazgo juvenil como medio para mejorar su autoconcepto. Este enfoque incluye temas como el autocontrol emocional, técnicas de superación y fortalecimiento de la autoestima para maximizar sus habilidades. Identifica que muchos jóvenes poseen un potencial innato para planificar, organizar y liderar, y sugiere que, al canalizar adecuadamente estas habilidades hacia actividades positivas, podrían convertirse en líderes que contribuyen al desarrollo de su comunidad. Destaca la importancia del apoyo incondicional de adultos que creen en las capacidades de estos jóvenes y están comprometidos con su desarrollo integral.

## **1.2. Antecedentes Nacionales.**

Henaó (2010) se embarca en una investigación enfocada en las relaciones entre el clima social familiar y el desempeño en habilidades sociales en niños y niñas de dos a tres años de edad. El propósito principal es examinar el clima social de un conjunto de familias y su conexión con las habilidades sociales de 108 niños en ese rango de edad. La investigación plantea el objetivo de evaluar el clima social desde tres dimensiones distintas: relaciones, desarrollo y estabilidad. Además, busca evaluar el desarrollo social mediante seis repertorios conductuales. La metodología adoptada es de tipo descriptivo correlacional. Para evaluar el clima social familiar, se utiliza la Escala de clima social, y para evaluar las habilidades sociales, se recurre al Cuestionario de habilidades sociales, ambos validados por tres expertos en la materia investigada. Los resultados revelan que las familias cohesionadas, con una dinámica democrática caracterizada por la comunicación abierta, expresiones de afecto y normas claras, están asociadas con un amplio repertorio de habilidades sociales en los niños.



Por otro lado, las familias con estructuras disciplinadas, marcadas por acciones autoritarias, se asocian con un nivel más bajo de desempeño social en los niños. Una dinámica similar se evidencia en familias con una estructura sin orientación, caracterizadas por la falta de normas claras y una sobreexpresión de afecto y satisfacción de los deseos de los hijos.

En la investigación de Morales (2012), se plantea la pregunta crucial: ¿cuáles son las habilidades sociales vinculadas a las conductas de riesgo en los adolescentes de la I.E. Fortunato Zora Carbajal, Tacna-2012? El objetivo principal es determinar la relación entre las habilidades sociales y las conductas de riesgo en los adolescentes de dicha institución. La investigación adopta un enfoque descriptivo correlacional, utilizando métodos descriptivos y un diseño correlacional. La muestra consiste en 129 adolescentes, y se emplean cuestionarios específicos para cada variable. La validez de los instrumentos se somete al juicio de cuatro expertos, incluyendo un psicólogo, dos profesionales de enfermería y un estadístico. Los resultados revelan una relación altamente significativa entre las habilidades sociales y conductas de riesgo como el consumo de bebidas alcohólicas y el inicio de relaciones sexuales. Además, se encuentra una relación significativa entre habilidades sociales y el consumo de tabaco. Estos hallazgos ofrecen una visión valiosa sobre la interconexión entre las habilidades sociales y las conductas de riesgo en adolescentes, proporcionando información clave para abordar estas problemáticas de manera efectiva.

Pacheco (2012) se embarca en una investigación para comprender la conexión entre el liderazgo transformacional de los directores y el clima organizacional en las instituciones educativas primarias de Concepción. El objetivo central es determinar la relación entre estos dos elementos clave. La investigación se enmarca como descriptiva correlacional, empleando un método descriptivo con un diseño básico no experimental. Siguiendo la categorización de Hernández (1994), se clasifica como descriptivo transaccional correlacional bivariable. La muestra, compuesta por 152 profesores sin responsabilidades directivas de 33 instituciones educativas en la provincia de Concepción, utiliza cuestionarios específicos para cada variable, validados por expertos en el tema. Los resultados revelan una correlación directa, alta

y significativa entre el liderazgo transformacional de los directores y el clima organizacional en las instituciones educativas primarias de la Unidad de Gestión Educativa de Concepción. Este hallazgo sugiere que un liderazgo transformacional más fuerte se asocia con un clima organizacional más positivo y favorable.

Por otro lado, Alvarado y Matamoro (2015) exploran las relaciones entre habilidades sociales y liderazgo transformacional en estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Educación Primaria de la Universidad Nacional del Centro del Perú. El objetivo central es determinar la conexión entre estas dos variables clave. Su investigación se categoriza como descriptiva correlacional, con una muestra de 128 estudiantes. La recopilación de datos se realiza a través de cuestionarios específicos para cada variable y se emplea el paquete estadístico SPSS V.20 para análisis. Los resultados revelan una relación positiva entre las habilidades sociales y el liderazgo transformacional en los estudiantes de dicha institución. Este descubrimiento resalta la importancia de fomentar habilidades sociales en conjunción con un liderazgo transformacional, proporcionando perspectivas valiosas para el desarrollo académico y personal de los estudiantes en el ámbito de la educación primaria.

## **CAPÍTULO II**

### **LA FORMACIÓN DE LÍDERES EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA**

En este apartado se procura dar a conocer algunos aspectos teóricos sobre el término de líder y lo concerniente a los procesos de formación del liderazgo

#### **2.1. Líderes competentes**

Según la Real Academia Española (RAE), un líder es definido como "una persona a la que un grupo sigue, reconociéndola como jefe u orientadora, mientras transmite sus ideas y deseos hacia los demás". Es importante destacar que el lenguaje desempeña un papel crucial en esta interacción, ya que el uso convencional facilita el intercambio de información entre el emisor y el receptor, ya sea a través del habla o la escritura.

Hernández (2012) agrega una perspectiva enriquecedora al concepto de liderazgo al afirmar que un líder no solo dirige un grupo con maestría, sino que también busca el bien común y el crecimiento individual de cada miembro del grupo. Esta visión resalta la importancia de un liderazgo que va más allá de la simple dirección, involucrando el desarrollo y el bienestar personal de quienes siguen al líder.

Un buen líder, según diversas fuentes, debe poseer características básicas y elementales. Su papel va más allá de la dirección eficiente; implica fomentar la organización, orientar a seguir modelos exitosos, y primar por el bienestar colectivo. Además, se espera que sea un ejemplo a seguir para inspirar a quienes lo rodean.

Según Significado.com (2016), el líder desempeña diversas funciones, como transmitir una visión global e integrada, mostrar confianza, orientar y movilizar al grupo para alcanzar objetivos, mantener el interés a pesar de los obstáculos, reforzar los éxitos y corregir desvíos cuando sea necesario. Además, se destaca la importancia de utilizar el potencial del equipo y distribuir funciones eficientemente.

Un líder competente, como señala Gamboa (2017), debe ser capaz de coordinar y organizar de manera efectiva el trabajo en equipo, actuar como orientador considerando todas las posibilidades de éxito, y tener un profundo conocimiento de los temas a tratar. Además, el líder debe tomar la iniciativa, fomentar la expresión de ideas creativas y proporcionar a todos la oportunidad de expresarse, tomando en cuenta diferentes perspectivas para llegar a decisiones acertadas. Aunque no imponga sus ideas, asume la toma de decisiones en situaciones de riesgo, brindando facilidades a sus colaboradores y proporcionando retroalimentación efectiva para facilitar el aprendizaje de nuevos procedimientos. Estas habilidades y actitudes son esenciales para un liderazgo efectivo y exitoso.

### **2.1.1. Características de un líder**

Según la publicación en el diario el tiempo (2015), un buen líder debe poseer las siguientes condiciones y características:

Un líder, según la definición del diccionario de la RAE, es una persona a la que un grupo sigue, reconociéndola como jefe u orientadora, transmitiendo sus ideas y deseos hacia los demás. Hernández (2012) aporta que un líder no solo se contenta con lo existente, sino que es visionario, posee una visión a largo plazo, anticipa problemas y detecta oportunidades mucho antes que los demás. Este líder no es conformista, es creativo y siempre busca ir un paso adelante.

Además, se destaca que un líder es una persona de acción, no solo establece objetivos exigentes, sino que lucha denodadamente por alcanzarlos con persistencia,

siendo la clave de su éxito. Este líder no se conforma con soñar, sino que busca resultados tangibles.

La brillantez es otra característica resaltada, ya que el líder sobresale sobre el resto del equipo, ya sea por su inteligencia, espíritu combativo o la claridad de sus planteamientos. También se resalta el coraje del líder, que no se amilana ante las dificultades, lucha por metas difíciles, convencido de su importancia y defiende con determinación sus convicciones.

Contagiar entusiasmo es una habilidad clave del líder, logrando que su equipo perciba que las metas son positivas tanto para la empresa como para los empleados. La capacidad de motivar y liderar está intrínsecamente vinculada al liderazgo efectivo.

Se destaca que un líder es un gran comunicador, hábil para vender su visión y dar a conocer sus planes de manera sugerente. Además, es persuasivo, presentando argumentos de manera que logra ganar el apoyo de la organización. Un líder también es un gran negociador, hábil para avanzar hacia sus objetivos, demostrando especial destreza en el largo camino hacia sus metas.

La capacidad de mando es otra cualidad importante: un líder basa su liderazgo en la persuasión, pero también debe ser capaz de utilizar su autoridad cuando sea necesario. La exigencia es inherente al liderazgo; un líder es exigente consigo mismo y con sus empleados, ya que la lucha por metas difíciles requiere un alto nivel de excelencia.

El carisma es una cualidad que puede potenciar el liderazgo, siendo una habilidad natural para seducir y atraer a las personas. Sin embargo, se destaca que es

posible ser un líder efectivo sin necesidad de tener carisma, y que la honestidad es preferible a la mera presencia magnética.

La honestidad es fundamental para un liderazgo duradero. Elevados valores éticos son esenciales para que el liderazgo sea sostenible en el tiempo. El líder debe actuar honestamente para mantener la confianza del equipo, ya que si se percibe que solo le preocupan sus propios intereses, la confianza se pierde.

El cumplimiento de la palabra y la coherencia son también cualidades destacadas en un líder. Cumplir lo prometido genera confianza ciega en el equipo, y el líder debe vivir aquello que predica, ejemplificando austeridad, dedicación y lealtad.

### **2.1.2. Trabajo en equipo**

Quinteros y Márquez (2018) definen el trabajo en equipo como una actividad que, para concretarse, necesariamente implica la participación de diversas personas. En este contexto, la colaboración se convierte en un requisito esencial, ya que implica compartir habilidades y conocimientos entre los miembros del equipo. Esta colaboración efectiva se basa en una relación de confianza que permite delegar responsabilidades en los compañeros, confiando en que cumplirán de manera cabal con sus tareas asignadas (pág. 16).

El fomento del trabajo grupal es esencial para el desarrollo de todos los trabajadores en cualquier organización. Promover un entorno propicio para la colaboración contribuye no solo al crecimiento individual, sino también al fortalecimiento del equipo en su conjunto.

Además, en el trabajo en equipo, es crucial asumir un compromiso compartido con el logro de metas y objetivos. Esto implica abandonar la mentalidad individualista

y confiar en la capacidad de los compañeros. Creer que todos están alineados con los objetivos de la organización y trabajan eficazmente para alcanzarlos es fundamental (Quinteros y Márquez, 2018. pág. 18).

En cuanto a la comunicación en un equipo de trabajo, debe caracterizarse por ser fluida, espontánea y natural. Arriagada Rodríguez Gastón (2013) destaca que la expresión de sentimientos debe realizarse con respeto hacia la intimidad y el prestigio de cada miembro del equipo. Las diferencias de estilo y enfoques personales no deben considerarse como interferencias, sino como oportunidades para enriquecer la unidad del equipo. En este sentido, una comunicación abierta y respetuosa es esencial para fortalecer la cohesión y eficacia del equipo en su conjunto.

## **2.2. Educación y liderazgo**

La estrecha relación entre educación y liderazgo se manifiesta desde el ingreso a la educación formal, ya que la didáctica orienta el talento individual. Este vínculo fundamental se inicia en la infancia, cuando los individuos ingresan a instituciones educativas como escuelas o colegios, donde educadores previamente formados imprimen en las jóvenes identidades, valores éticos y culturales. Esta intersección entre educación y liderazgo se convierte en un factor determinante para la formación de individuos que contribuirán positivamente a la sociedad en el futuro (Gerencia educacional, sf).

La educación se percibe como un proceso integral y metodológico que guía el desarrollo y crecimiento de una persona. Este proceso implica proporcionar al individuo las herramientas y conocimientos esenciales que serán aplicados en su vida cotidiana. Es a través de la educación que se cultivan las capacidades y habilidades necesarias para que una persona se desenvuelva de manera efectiva en su entorno (CINE, 1997).

En este contexto, la educación no solo se limita a la adquisición de conocimientos académicos, sino que también abarca la formación de valores éticos y

culturales que moldean la personalidad del individuo. La educación se erige como un pilar fundamental para el desarrollo de líderes responsables y comprometidos con su entorno, capaces de influir de manera positiva en su comunidad y en la sociedad en general. Así, la educación y el liderazgo se entrelazan desde las primeras etapas formativas, configurando individuos con una base sólida para desempeñar roles destacados en la sociedad.

### **2.3. Educación Básica Regular**

La educación preescolar, primaria y secundaria constituye la fase formativa donde se cultivan las habilidades de pensamiento y las destrezas fundamentales necesarias para fomentar un aprendizaje sistemático y continuo. Además, se forjan disposiciones y actitudes que moldearán la vida de los individuos. Garantizar que todos los niños, niñas y jóvenes del país tengan igualdad de oportunidades para completar con éxito la educación básica y alcanzar los aprendizajes establecidos es crucial para el progreso sostenible de la nación. En una educación básica de alta calidad, los objetivos centrales se centran en el desarrollo de habilidades esenciales y el logro del aprendizaje por parte de los estudiantes, siendo metas hacia las cuales maestros, escuelas y sistemas educativos dirigen sus esfuerzos.

El aprendizaje, visto como un proceso de construcción individual del conocimiento, trasciende la mera adquisición superficial de información o la búsqueda a corto plazo. Desde la perspectiva de grandes pensadores como Aristóteles, la educación se define como la orientación de los sentimientos de placer y dolor hacia un orden ético. Los resultados de este proceso, conocidos como educación, se manifiestan en un conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes y valores adquiridos, generando cambios a nivel social, intelectual y emocional en la persona. Estos cambios pueden perdurar a lo largo de toda la vida o durante un período específico, convirtiéndose en parte integral de la memoria (CINE, 1997).

La educación, en su función de acompañar al individuo en la creación de estructuras internas cognitivas y socioemocionales, le permite alcanzar su máximo potencial. Simultáneamente, la educación se posiciona como el principal medio para



involucrar a las personas en la sociedad como ciudadanos cumplidores de deberes y responsabilidades, ejerciendo plenamente sus derechos con respeto a la diversidad de identidades socioculturales y ecológicas.

La concepción tradicional de la educación, centrada en la adquisición de conocimientos básicos y habilidades, ha evolucionado ante nuevos desafíos. La lectura, la escritura y las habilidades matemáticas siguen siendo fundamentales, pero los criterios de evaluación ahora van más allá, considerando aspectos como la ciudadanía en una sociedad diversa y los derechos de las personas, promoviendo criterios de inclusión y justicia. Asimismo, se reconoce la importancia de contextualizar la jerarquía de valores en los límites del respeto a los principios democráticos.

En este contexto cambiante, la formación en oficios enfrenta desafíos derivados de la transformación radical del trabajo en el siglo XXI, donde la distinción entre trabajo material e intelectual se desvanece. La incertidumbre sobre las destrezas específicas necesarias para los trabajos del futuro añade complejidad a la formación en oficios. Ante esta realidad, la educación se enfrenta a la tarea de preparar a los individuos para afrontar estos nuevos desafíos con un enfoque inclusivo, justo y acorde con los principios y valores de una sociedad democrática (Minedu, s.f).

#### **2.4. Liderazgo Educativo**

El concepto de liderazgo educativo se enmarca en la asunción de responsabilidades en contextos escolares e institucionales. Su objetivo fundamental es capacitar a individuos no solo para alcanzar metas comunes, sino también para adquirir el conocimiento necesario que les permita dirigir sus aspiraciones personales y sus metas profesionales.

El liderazgo educativo se despliega a lo largo de la formación de una persona, comenzando desde los niveles más básicos y continuando independientemente de la edad del individuo en proceso de formación. Es un enfoque que abarca diversos grados y etapas, manteniendo su relevancia a lo largo del tiempo (Sierra, 2016).

Esta forma de liderazgo educativo se establece a través de la dinámica de la acción formativa, basándose en ideales filosóficos y en la promoción de la educación integral. Su enfoque estratégico y técnico es sostenible y se orienta hacia la comprensión, intervención y transformación de la cultura, el entorno y la sociedad. Esto permite que la proyección del individuo hacia la importancia de la educación humana se refleje en todas sus dimensiones y escenarios, promoviendo la mejora profesional y personal con base en la ética y la valoración de los recursos para las generaciones futuras.

Hargreaves y Dean Fink (2003), citados por Rodríguez (2009), fundamentan el desarrollo humano integral en principios como amplitud, profundidad, continuidad, diversidad, justicia, disponibilidad de recursos y conservación de la memoria. Destacan la importancia de procesos sostenibles, democráticos y justos para lograr un aprendizaje profundo y duradero, inspirando cambios que impacten positivamente en diversos niveles, desde la escuela hasta la comunidad y los movimientos sociales. El liderazgo educativo sostenible, según Sierra (2016), busca preservar y desarrollar el aprendizaje profundo de manera que genere beneficios positivos a las personas en el presente y en el futuro, sin causar perjuicios a largo plazo.

## **2.5. Comunidad Educativa**

La participación activa de la comunidad educativa es esencial para el desarrollo local y regional de los centros educativos. Este colectivo tiene la responsabilidad de fomentar actividades que contribuyan a elevar la calidad de la educación y mejorar el bienestar psicosocial de los estudiantes. Más allá de la simple instrucción, el objetivo fundamental es alcanzar una educación integral, involucrando aspectos que trascienden lo económico y estructural, abarcando la disposición física de las instituciones educativas y logrando un nivel de complejidad que incluya aspectos como controles en los presupuestos educativos, evaluaciones de calidad educativa, controles socioeducativos, participación activa en proyectos comunitarios y de aprendizaje, así como investigación educativa, entre otros (Comunidad educativa, 2020).

En un sentido más específico, la comunidad educativa puede concebirse como el conjunto de personas involucradas en un proyecto educativo particular, centrándose principalmente en profesores y estudiantes como elementos primordiales, y en padres y tutores como actores directamente interesados (Comunidad educativa, 2020).

En el contexto del Colegio, se establece como una Comunidad Educativa donde individuos relacionados entre sí, y comprometidos con la acción educativa, comparten y enriquecen los objetivos del Centro. Dentro de esta comunidad, las funciones y responsabilidades se diferencian en función de la contribución única que cada miembro realiza al proyecto común (Colegio Bajo Aragón, s.f). La sinergia entre todos los actores de la comunidad educativa se convierte en un factor crucial para el logro de una educación integral y de calidad.

**a) Entidad titular:**

La entidad titular desempeña un papel fundamental como el ente que supervisa la administración y la comunidad educativa. Su responsabilidad radica en garantizar y perpetuar los principios que definen el carácter propio del centro. Además, vela por la cohesión entre todos los colaboradores del colegio y gestiona su funcionamiento para lograr sus objetivos educativos de manera efectiva (Colegio Bajo Aragón, s.f).

**b) Alumnos y alumnas:**

En el corazón de la comunidad educativa se encuentran los alumnos, quienes son los protagonistas principales de su propio desarrollo. Actúan de manera activa en la vida escolar y asumen roles acordes a su edad. Su participación es esencial para el enriquecimiento del ambiente educativo (Colegio Bajo Aragón, s.f).

**c) Profesores:**

Los profesores ocupan una posición crucial en la comunidad educativa, siendo responsables primarios de la enseñanza. Guiando y apoyando a los alumnos en su proceso educativo, actúan como mediadores de aprendizaje y convivencia. Contribuyen activamente a la formación integral de los alumnos, especialmente en

aspectos como la interioridad y las relaciones, complementando la labor formativa de las familias (Colegio Bajo Aragón, s.f).

**d) Familias:**

Los padres o tutores son los primeros responsables de la educación de sus hijos y han elegido el centro para que reciban formación acorde a su carácter propio y proyecto educativo. Establecen relaciones de colaboración y cooperación con los demás miembros de la comunidad educativa, basadas en la confianza y el respeto mutuo. Su participación es esencial para construir un entorno educativo sólido (Colegio Bajo Aragón, s.f).

**e) Personal de administración y servicios:**

El personal de administración y servicios desempeña diversas tareas al servicio de la comunidad educativa. Colabora estrechamente con la entidad titular, la dirección, los profesores, los alumnos y las familias, compartiendo la misión y el estilo educativo del centro (Colegio Bajo Aragón, s.f).

**f) Otros miembros:**

Antiguos alumnos, voluntarios, profesionales y personas vinculadas al centro contribuyen con su tiempo y dedicación a diversas tareas y actividades. Su participación facilita la construcción de una comunidad educativa más amplia y fortalece las relaciones con el entorno social, enriqueciendo así la experiencia educativa del centro (Colegio Bajo Aragón, s.f).

## **CAPÍTULO III**

### **FORMACIÓN DE LÍDERES EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA A TRAVÉS DE LA EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR**

En este capítulo se detalla la formación de líderes en las instituciones educativas, para el logro de la calidad educativa esperada.

#### **3.1. El liderazgo en la organización educativa**

Para respaldar este enfoque, se destaca la importancia de la cultura organizacional en las instituciones educativas. En las últimas décadas, se ha evolucionado desde concebir la cultura organizacional como un medio de control y supervisión hacia considerar las organizaciones como culturas en sí mismas. Estas se definen por un sistema compartido de significados entre sus miembros (Robbins, 1999; Davis, 1993; Delgado, 1990; Schein, 1988). Esta perspectiva humaniza el clima de la organización educativa al permitir que las personas se identifiquen y contribuyan a la configuración de su cultura, valores y forma de pensar, enriqueciendo así el tejido cultural de la institución (Robbins 1999; Davis, 1993; Delgado 1990; Schein 1988, según lo citado en Revista EAN, 2016).

Las organizaciones educativas se erigen como ejemplos palpables de cultura, plasmándose en su filosofía y abordando de manera integral las costumbres y creencias que se explicitan en el Proyecto Educativo Institucional (PEI). Esta cultura se manifiesta en documentos como el manual de convivencia y el manual de imágenes, así como en eventos institucionales, marcada por los símbolos y signos que definen su razón de ser, misión y visión. Según Schein (1988), la cultura organizacional abarca valores, necesidades, expectativas, creencias y normas aceptadas y aplicadas por la comunidad (Revista EAN, 2016).

Covey (1998), en su enfoque de liderazgo centrado en principios, introduce el paradigma PCL, que, aplicado a la cultura institucional de las organizaciones educativas, destaca los elementos que permiten que esta impregne todos los procesos de la organización, proyectando calidad y evidenciando comportamientos con una visión humanista. Este paradigma señala cuatro niveles que indican una organización eficiente y de calidad, resaltando la formación de líderes y su conexión con los procesos y responsables académicos (Covey 1998, según lo citado en Revista EAN, 2016).

Estos niveles se vinculan estrechamente con los principios clave que potencian a las personas dentro de la organización. Cada colaborador aporta sus principios como una ventaja competitiva, convirtiendo a la organización en una entidad estable y distintiva. Como se evidencia, las personas se convierten en elementos fundamentales de una cultura organizacional de calidad (Covey, 1998, según lo citado en Revista EAN, 2016).

### **3.1.1. Enfoque sobre liderazgo educativo**

Después de examinar exhaustivamente 121 artículos sobre liderazgo publicados entre 1988 y 1998 en cuatro destacadas revistas especializadas en gestión educativa, Leithwood, Jantzi y Steinbackh (2003) identificaron que los enfoques más discutidos eran el liderazgo pedagógico y el liderazgo transformacional. Sin embargo, también se abordaron otros conceptos significativos, como el liderazgo moral, liderazgo gerencial y liderazgo cultural. La siguiente tabla presenta las características distintivas de algunas de estas corrientes en el ámbito educativo (Comunidad educativa, 2020).

Esta revisión detallada del contenido publicado durante ese período permitió a los investigadores destacar los enfoques de liderazgo que más captaron la atención en la literatura especializada. La prevalencia del liderazgo pedagógico y transformacional resalta la importancia atribuida a estos estilos en el contexto educativo. Además, la inclusión de conceptos como liderazgo moral y cultural subraya la diversidad y complejidad de las perspectivas sobre el liderazgo en el

ámbito educativo, indicando un interés sostenido en aspectos éticos y culturales asociados con la gestión educativa (Comunidad educativa, 2020).

Este análisis contribuye a contextualizar y comprender las diversas corrientes de liderazgo que han sido objeto de atención en el ámbito educativo, ofreciendo una visión integral de los temas y enfoques que han marcado la discusión en la gestión educativa durante ese período específico.

### **3.1.2. Necesidad de liderazgo en la Institución Educativa**

Las instituciones educativas desempeñan un papel crucial como organizaciones dedicadas a proyectos educativos personalizados y socialmente pertinentes. Su evolución hacia la excelencia implica adoptar el aprendizaje continuo, un proceso que impulsa la mejora constante mediante el desarrollo de habilidades y competencias de su personal.

En la búsqueda de la excelencia, el liderazgo emerge como un elemento clave, encargado de estandarizar, armonizar, coordinar y organizar las acciones del personal en línea con un proyecto educativo que tenga un impacto significativo en lo personal y lo social. Nuestra perspectiva se construye mediante un análisis profundo de las características, funciones y naturaleza intrínseca de estas instituciones, respaldada por estudios sobre la efectividad escolar que proporcionan valiosa orientación.

En este espacio limitado, me centraré en aspectos fundamentales que respaldan nuestra visión, destacando la complejidad y singularidad inherentes a estas organizaciones, así como la duración prolongada de los procesos educativos. Además, subrayaremos la necesidad imperante de una capacitación efectiva en gestión para abordar eficazmente los desafíos que estas instituciones educativas enfrentan en la actualidad (Pérez, 2013).

### **3.2. La Institución Educativa**

Abandonar la percepción de los centros educativos como simples lugares de enseñanza revela de inmediato la complejidad excepcional que los caracteriza. Nos enfrentamos a proyectos educativos que abarcan todas las dimensiones de la educación integral, desde el aprendizaje académico hasta la formación en valores que resaltan la dignidad humana. Este alcance incluye la adquisición de normas sociales, hábitos de cortesía, habilidades sociales indispensables, y se extiende desde el aprendizaje de la convivencia hasta el desarrollo de la empatía, la asertividad y la autoestima, así como la construcción de un sentido de seguridad y valía personal, hasta alcanzar el equilibrio de la personalidad (Pérez, 2013).

Estos procesos de aprendizaje se desarrollan de diversas maneras y en distintos espacios y momentos. Mientras que la enseñanza académica ocupa la mayor parte del tiempo en sesiones estructuradas, como las aulas, los demás aprendizajes se generan en la vida cotidiana entre estudiantes y profesores, en las interacciones entre distintos miembros de la comunidad educativa, y en las relaciones con la familia y el entorno social. Los diversos entornos, como la biblioteca, los juegos y deportes, las visitas culturales, los patios, el gimnasio, el comedor y, en la actualidad, las redes sociales, se convierten en escenarios cruciales para este aprendizaje integral (Pérez, 2013).

La efectividad educativa de estos espacios y momentos depende en gran medida de la participación activa del personal escolar, que incluye profesores, equipo directivo, estudiantes y padres, a través de funciones específicas como la enseñanza, el apoyo, la orientación, la formación, la tutela y el ejemplo en cada contexto y situación. La articulación de todas estas tareas, actividades, personas y funciones no puede lograrse sin un liderazgo decidido. La educación requiere una dirección clara que defina metas, medios y recursos para ser creíble y sostenible (Pérez, 2013).

En este sentido, la complejidad se manifiesta tanto de manera vertical como horizontal. La dimensión vertical implica la unificación y armonización de objetivos diferenciados, asignados a diversas funciones. Por otro lado, la dimensión horizontal



se refiere a la coordinación de acciones realizadas por diferentes personas durante períodos de tiempo específicos, como un año académico o la duración de proyectos colaborativos, actividades solidarias o voluntariado (Pérez, 2013).

### **3.3. Formación de líderes escolares**

Con este enfoque, es esencial destacar que la mejora de la educación es un proceso de largo plazo y con múltiples factores. En este contexto, dos elementos internos de la escuela desempeñan un papel crucial: la labor docente y el liderazgo ejercido por el líder del equipo. Aunque, para fines analíticos, estos factores se separan, la realidad de las instituciones educativas revela que están interconectados de manera constante. La literatura y la investigación señalan que establecer condiciones para la colaboración entre directivos y docentes en torno al aprendizaje de todos los estudiantes es una de las prácticas más impactantes, a pesar de ser consistentemente identificada como una de las más débiles en las evaluaciones disponibles. La pregunta clave es cómo la formación puede contribuir a fortalecer estas prácticas directivas (Ulloa, 2017).

Las propuestas tradicionales han logrado avances limitados en este sentido. La alternativa adoptada en el Centro consiste en proporcionar herramientas que permitan a los directivos examinar, reflexionar y evaluar sus propias prácticas. Este proceso es crítico, ya que está influenciado por supuestos arraigados en los procesos formativos tradicionales para directivos. La declaración de un directivo al comienzo de un curso, "vengo a escuchar que me dirán para aprender", ilustra este enfoque (Ulloa, 2017).

La propuesta formativa de LIDERES EDUCATIVOS presenta un enfoque distinto. Invita a los gerentes a utilizar herramientas de diagnóstico efectivas para examinar sus prácticas, analizar la información de manera reflexiva con su personal y docentes, buscar factores explicativos y, a partir de esto, implementar y evaluar alternativas de manera continua. Este enfoque parte de la creencia fundamental de que los gerentes poseen las habilidades profesionales necesarias para llevar a cabo este proceso, y solo se requiere crear las condiciones adecuadas con la participación de

académicos y especialistas. Este enfoque activa a los directores y fomenta la colaboración en las comunidades educativas.

Es fundamental fomentar comunidades de aprendizaje basadas en la confianza y la colaboración mutua. Los académicos, investigadores y especialistas pueden desempeñar un papel crucial en este proceso de aprendizaje para la mejora de la escuela. De esta manera, se busca construir un círculo virtuoso que aborde el imperativo ético de mejorar el aprendizaje de todos los estudiantes (Ulloa, 2017).

### **3.3.1. Habilidades para el liderazgo**

Desarrollar habilidades de liderazgo no es un don innato, sino más bien una conquista que cualquier persona puede lograr. La aplicación de un liderazgo efectivo juega un papel vital en diversos aspectos de la vida, como la crianza de nuestros hijos, las relaciones con los jóvenes, la educación y la gestión de equipos.

El mito de que somos completamente determinados por nuestros genes ha sido desafiado por el conocimiento actual del genoma humano. En el ámbito de la personalidad, las creencias, los valores y las formas de pensar tienen un impacto más significativo que los factores genéticos. Cuando alguien decide expandir sus posibilidades emocionales y conductuales, tiene la capacidad de hacerlo.

Las humanidades, especialmente la psicología y la filosofía, ofrecen modelos profundos que pueden servir como guía para mejorar nuestras habilidades de liderazgo. A continuación, proporcionamos orientación sobre modelos educativos y de capacitación que incorporan los cuatro estilos de mejora del liderazgo situacional. Estos modelos se convierten en herramientas valiosas para aquellos que buscan fortalecer su capacidad para ser líderes efectivos en diversas áreas de sus vidas.

- a) **Para cultivar el estilo impositivo:** Explora la formación en asertividad, una habilidad crucial en el arte de ganarse el respeto y resistir a presiones emocionales y manipulaciones. La asertividad brinda técnicas que permiten responder a las presiones sin caer en la ira o la ansiedad. Según estudios recopilados por Goleman,

la formación intensiva en técnicas asertivas genera mejoras notables y sostenibles en la gestión de conflictos, tanto en niños como en adultos (Feijoo, 2010, pág. 24).

- b) **Desarrollo del estilo persuasivo:** Sumérgete en el mundo del coaching, un método de entrenamiento para directivos basado en las contribuciones de la Programación Neurolingüística. Esta técnica, desarrollada por Bandler y Gringer, proporciona un entendimiento profundo del funcionamiento de la mente y la capacidad de cambiar creencias irracionales y limitantes. La formación en coaching es una valiosa herramienta para cultivar el estilo persuasivo (Feijoo, 2010, pág. 25).
  
- c) **Fomentar el estilo de apoyo:** Investiga el counselling, un modelo de relación de ayuda originado en las investigaciones de Carl Rogers. Se basa en la comprensión empática y la escucha activa. Además, la formación en herramientas para el desarrollo de la inteligencia emocional puede ser beneficioso en el cultivo del estilo de apoyo (Feijoo, 2010, pág. 25).
  
- d) **Desarrollo del estilo delegativo:** Explora la comprensión de un enfoque de liderazgo cooperativo y participativo. Recomienda el modelo de organizaciones inteligentes propuesto por Peter Senge, que destaca la importancia de la confianza, la generación de visiones compartidas y el trabajo en equipo. Asimismo, subraya la necesidad de adquirir una comprensión sistémica de los eventos organizacionales (Feijoo, 2010, pág. 25).

### 3.3.2. Mejora de la calidad educativa

Para instaurar un liderazgo de calidad en el sistema educativo costarricense, resulta imperativo iniciar con una reestructuración de su esquema. Este replanteamiento debe partir de interrogantes fundamentales: ¿Qué tipo de educación beneficia mejor a la sociedad presente y futura? ¿Cuál es el enfoque de liderazgo necesario? Abordar estas preguntas implica fomentar, en el ámbito educativo, procesos, acciones, directrices y metodologías que propicien un liderazgo efectivo y

transformacional, integrándolo como componente esencial de un proyecto educativo institucional (Chacón, 2011).

El papel central del director se erige como un factor trascendental en la edificación de una institución educativa de calidad. Lejos de ser una figura distante y autoritaria, se requiere un líder instructivo fuerte, proactivo, abierto al cambio y estimulador del personal (Zulueta, 2014). Según Mulford (2006), la calidad educativa abarca diversos aspectos, desde la enseñanza y el aprendizaje individual hasta áreas de equidad, eficacia y liderazgo, implicando autonomía, descentralización y responsabilidad (citado en Zulueta, 2014).

La educación permanente, que abarca la formación profesional y la educación de adultos, forma parte de un proceso constante de transformación e innovación. Este cambio conlleva la transición de esquemas tradicionales a enfoques más innovadores, democráticos y participativos. El propósito es involucrar activamente a docentes y padres en prácticas institucionales mediante diversas líneas de acción:

- Participación de profesores y padres en procesos y actividades de la institución.
- Fomento del trabajo en equipo e implicación en el proceso.
- Desarrollo de un proyecto educativo con normas y valores, incluyendo programas de formación según las necesidades de la institución.
- Promoción del desarrollo de habilidades y competencias profesionales para cada docente.
- Planificación y coordinación curricular entre los profesores.
- Capacitación constante y actualizada en el ejercicio pedagógico y didáctico.
- Estímulo constante de la motivación y el autoconocimiento.
- Transformar cada institución en una escuela de emprendedores y liderazgo.
- Fomento de una comunicación efectiva entre todas las partes.

- Participación activa de la comunidad educativa en general, creando redes de apoyo, autonomía, colaboración y participación (Zulueta, 2014).

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Las Instituciones educativas deben cimentar bases sólidas relacionadas a su política y filosofía institucional. Donde la comunidad educativa le da razón de ser a través del liderazgo que enmarcado correctamente brinda el poder y autoridad que genera innovación, motivación, iniciativa y compromiso a través del trabajo en equipo.

**SEGUNDA:** El liderazgo educativo se constituye con los elementos antes mencionados, los cuales en interacción le dan sentido pedagógico, considerando la parte humana de quienes integran el sistema educativo lo cual tendrá proyección en toda la organización.

**TERCERA:** El liderazgo educativo promueve la calidad educativa, su eficacia y eficiencia de la comunidad educativa quienes en congruencia buscan mejoras para la sociedad a través de la sostenibilidad en cuanto a lo social económico, político, ambiental. Considerando como aspecto prioritario la ética, con relación a principios y valores.

**CUARTA:** Son diversas las opiniones de autores si el líder nace o se hace o si todo liderazgo es positivo o negativo, lo que sí sabemos es que la identificación de un niño, adolescente o joven con rasgos de liderazgo es fruto de acciones y estrategias aplicadas en la escuela, las mismas que tienen como propósito el cumplimiento de los fines de la educación.

## **RECOMENDACIONES:**

- Promover en las escuelas la creación de talleres de liderazgo de forma permanente, mediante la gestión de alianzas estratégicas con instituciones especializadas, por ejemplo, nueva acrópolis u otros.
- Capacitar a los docentes en estrategias de investigación para la formación de líderes, en convenio con las autoridades locales y regionales.
- Comprometer a los padres de familia para un trabajo conjunto con la escuela en la formación de personas líderes en su comunidad local y educativa.

## REFERENCIAS CITADAS

Colegio Bajo Aragón. (s.f). Reglamento De Régimen Interior. Disponible en:<http://docplayer.es/90863816-Reglamento-de-regimen-interior.html>

Comunidad educativa. (2020). Comunidad educativa. Citado en [https://es.m.wikipedia.org/wiki/Comunidad\\_educativa](https://es.m.wikipedia.org/wiki/Comunidad_educativa)

Feijoo, P. (2010). El Liderazgo En El Proceso De Enseñanza-aprendizaje. Disponible en:[https://www.sefh.es/sefhjornadas/20\\_Pilar\\_Feijoo\\_Liderazgo\\_situacional\\_Tutores\\_Hospitalaria\\_Madrid.pdf](https://www.sefh.es/sefhjornadas/20_Pilar_Feijoo_Liderazgo_situacional_Tutores_Hospitalaria_Madrid.pdf)

Juca, D. (2013). Creación de un aula virtual en la plataforma moodle como complemento en el interaprendizaje de la informática de los jóvenes de la Unidad Educativa Salesiana Domingo Savio de Cayambe (tesis diplomado superior): Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

Meléndez, C. (2013). Plataformas virtuales como recurso para la enseñanza en la Universidad: análisis, evaluación y propuesta de integración de Moodle con herramientas de la web 2.0. (tesis doctoral): Universidad Complutense de Madrid, España.

Minedu. (s.f). Currículo nacional. Disponible en:<https://www.yumpu.com/es/document/read/56455924/contenido>

Pérez, R. (2013). La necesidad del liderazgo en los centros educativos. Disponible en:<https://cuedespyd.hypotheses.org/178>

Redacción El Tiempo. (15 de febrero 2005). Características Básicas Del Líder Muchas Son Las Cualidades Que Definen Al Líder. Diario Online el Tiempo. Diposnible en:<https://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-1627265>



Revista EAN. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. Revista EAN. Número 81. Disponible en:[http://www.scielo.org.co/scielo.php?amp=&amp=&amp=&lng=en&nr=iso&pid=S0120-81602016000200007&script=sci\\_arttext&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?amp=&amp=&amp=&lng=en&nr=iso&pid=S0120-81602016000200007&script=sci_arttext&tlng=es)

Sandoval, J. (2012). Diseño de itinerario de formación preventiva para líderes juveniles en el Oratorio Don Bosco de Ibarra. (tesis maestría): Universidad Politécnica Salesiana, Quito, Ecuador.

Ulloa, J. (2017). A Propósito De La Formación De Líderes Escolares. Disponible en:<https://www.lidereseducativos.cl/a-proposito-de-la-formacion-de-lideres-escolares/>

Urbáez, N. (2013). Identificación de competencias de liderazgo en jóvenes dominicano