

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Estilos de liderazgo en la formación docente del nivel inicial

Trabajo académico

Para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Educación Inicial

Autora

Marlene Izquierdo del Aguila

Sullana – Perú

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Estilos de liderazgo en la formación docente del nivel inicial

Trabajo académico aprobado en forma y estilo por:

Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo (presidente)

Dr. Andy Figueroa Cárdenas (miembro)

Mg. Ana María Javier Alva (miembro)

Sullana – Perú

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Estilos de liderazgo en la formación docente del nivel inicial

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

Marlene Izquierdo del Aguila (Autora)

Dr. Segundo Oswaldo Alburquerque Silva (Asesor)

Sullana – Perú

2020



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

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO ACADÉMICO

Sullana, a diecisiete días del mes de febrero de dos mil veinte, se reunieron en el colegio Mayor PNP. Roberto Morales Rojas, 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. Oscar Calixto La Rosa Feijoo, 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: *Estilos de liderazgo en la formación docente del nivel inicial*, para optar el Título Profesional de Segunda Especialidad en Educación Inicial (a) **IZQUIERDO DEL AGUILA, MARLENE**.

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 16.

Por tanto, **IZQUIERDO DEL AGUILA, MARLENE**, queda apto(a) para que el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes, le expida el título Profesional de Segunda Especialidad en Educación Inicial.

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. Oscar Calixto La Rosa Feijoo
Presidente del Jurado


Dr. Andy Figueroa Cárdenas
Secretario del Jurado


Mg. Ana María Javier Alva
Vocal del Jurado

DEDICATORIA

La presente monografía la realicé con mucho amor y aprecio hacia mis padres, hijos y hermanas.

Agradezco a Dios por darme vida y salud para seguir cumpliendo mis sueños, de la misma manera agradezco infinitamente a mi familia por el apoyo constante. Agradezco también a los docentes por sus sabios conocimientos brindados.

Marlene Izquierdo Del Aguila.

ÍNDICE

ÍNDICE.....	6
RESUMEN.....	8
ABSTRACT.....	9
INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO I.....	13
MARCO TEÓRICO	13
1.1. Antecedentes.....	13
1.1.1. Antecedentes nacionales	13
1.1.2. Antecedentes internacionales	14
CAPÍTULO II	15
EL LÍDER Y EL LIDERAZGO	15
2.1. El líder	15
2.1.1. ¿Qué es un líder?.....	15
2.1.2. ¿El líder nace o se hace?	15
2.2. Definición de liderazgo	16
2.3. Clases de líder.....	18
2.3.1. Líder formal	18
2.3.2. Líder informal.....	18
2.3.3. Líder autoritario	19
2.3.4. Líder democrático	20
2.3.5. Líder liberal.....	20
2.4. Elementos del liderazgo	21
CAPÍTULO III.....	23
ESTILOS DE LIDERAZGO	23
3.1. Liderazgo transformacional	23
3.1.1. Definición.....	23
3.1.2. Características del liderazgo transformacional	24
3.2. Liderazgo autocrático	25
3.3. Liderazgo situacional	26
3.4. Liderazgo participativo.....	27

3.5. Liderazgo liberal	28
CAPÍTULO IV	30
LIDERAZGO PEDAGÓGICO	30
4.1. El papel del docente como líder	30
4.2. El papel del docente como líder	30
4.3. Características de un líder pedagógico	31
4.4. Competencias de los líderes pedagógicos	32
4.5. Importancia del liderazgo docente	32
CONCLUSIONES	35
RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS CITADAS	37
ANEXOS.....	¡Error! Marcador no definido.

RESUMEN

En el presente estudio denominado “Estilos de liderazgo en la formación docente del nivel inicial”, se estableció como finalidad identificar los estilos de liderazgo presentes en la formación docente del nivel inicial., mediante la comprensión de lo que significa ser líder y qué es el liderazgo, la distinción de cuáles son los estilos de liderazgo y qué características presentan, y el conocimiento de cómo se desarrolla el liderazgo pedagógico en los docentes del nivel inicial, dada la necesidad desarrollar nuevas habilidades en los profesores para conceptualizar, articular, crear y promover oportunidades de mejora dentro del entorno educativo, e integrar asertivamente a todos los miembros del equipo, bajo una consigna clara, el logro de objetivos y el bien común.

Palabras clave: liderazgo, formación docente, nivel inicial

ABSTRACT

The aim of this study, entitled "Leadership styles in initial teacher training", was to identify the leadership styles present in initial teacher training, by understanding what it means to be a leader and what leadership is, distinguishing what leadership styles are and what characteristics they present, and understanding how pedagogical leadership is developed in initial level teachers, given the need to develop new skills in teachers to conceptualize, articulate, create and promote opportunities for improvement within the educational environment, and assertively integrate all members of the team, under a clear slogan, the achievement of objectives and the common good.

Keywords: leadership, teacher training, early childhood education

INTRODUCCIÓN

Actualmente con el paso de los años la educación evoluciona constantemente, y tanto los cambios como las renovaciones dadas en dicho campo corresponden al avance de la ciencia y tecnología, que han transformado también la cultura y la sociedad (Campos et al., 2019). Es por ello que el actual mundo moderno exige contar con personas preparadas, que manejen una alta capacidad para enfrentar los diversos desafíos que el avance tecnológico exige. El docente asume un papel trascendental en la formación de todo estudiante, pues necesita poseer ciertos rasgos de un líder, así como un pensamiento innovador, metas claras que sirvan de inspiración a sus propios alumnos, para que no únicamente sean profesionales exitosos sino también buenos ciudadanos (Leiva-Guerrero y Vásquez, 2019).

Debido a que, es precisamente allí donde el liderazgo se presenta como una potente arma creadora de grandes transformaciones, permitiendo el logro de triunfos en el proceso de desarrollo educativo (García, 2017). Es por ello, que un líder de la educación desempeña una tarea fundamental en el establecimiento de buenas interrelaciones comunicativas con los propios alumnos, sus padres, amigos y con la sociedad en general, tratando de garantizar el completo desarrollo en la formación del estudiante.

En nuestro país, el más grande desafío es tener maestros competentes, que desarrollen un verdadero liderazgo, siendo buenos guías y buenos motivadores de sus propios estudiantes, de tal manera que la educación pueda conseguir los resultados que tanto anhela (Jara et al., 2019). Los verdaderos líderes, son seres humanos capaces de reconocer sus equivocaciones y desaciertos, buscando mejorar continuamente. Debido a la gran trascendencia del liderazgo, muchos países a nivel mundial lo han incorporado en su maya curricular, buscando formar a estudiantes que tengan la capacidad de labrar un mejor futuro para ellos mismos y para la sociedad (Rojas y Muñoz, 2020).

No obstante, se observa que existe una escasez de líderes, lo que refleja que gran parte de los maestros presentan falta de capacidad para el logro de objetivos. Un liderazgo educacional es una importante forma en la que los estudiantes pueden conseguir aprendizajes más significativos, convirtiéndose cada docente en un referente digno a imitar por sus alumnos (Rivera y Aparicio, 2020). Es por ello que hoy en día, el sistema educativo está abocado a la búsqueda de maestros que desempeñen el papel de líderes, que estratégicamente

contribuyan a obtener los resultados esperados, a pesar de ello se identifican diversos tipos de liderazgo, pero aún no se desarrolla el más idóneo (Limay, 2020; Paredes, 2019). En base a ello, es importante el desarrollo y estudio de un liderazgo transformacional que sea el prototipo a seguir por los maestros.

Es necesario recalcar que en el Perú se realizan diversas iniciativas que buscan transformar la educación, obteniendo un sistema educativo de calidad acorde a lo que el estudiante en el mundo actual necesita, por ello se debe dar la importancia debida al actuar directivo de las instituciones educativas, valorando su capacidad pedagógica, sus aportes y su liderazgo dentro de la comunidad educativa, pues ellos son los que guían las acciones hacia el cumplimiento de metas. Así también, el MINEDU y otras entidades, se suman a los intentos por mejorar el servicio educativo en el país, mediante la implementación de capacitaciones dentro de los centros educativos actualizándolos constantemente.

Objetivo general

Identificar los estilos de liderazgo presentes en la formación docente del nivel inicial.

Objetivos específicos

- Comprender qué es un líder y qué es el liderazgo.
- Distinguir cuáles son los estilos de liderazgo y qué características presentan.
- Conocer cómo se desarrolla el liderazgo pedagógico en los docentes del nivel inicial.

Esta informe descriptivo sobre los estilos de liderazgo en la formación docente del nivel inicial resulta relevante para el campo educativo, ante la urgente necesidad de dar respuesta a las exigencias de la sociedad moderna, los centros educativos se dan a la tarea de desarrollar denodados esfuerzos por mejorar la calidad educativa que como organización ofrecen a la comunidad, es por ello que adoptan nuevas formas y conocimientos, orientando su actuar hacia una transformación integral y formal. De tal manera, que para el ejercicio de

un verdadero liderazgo educativo es necesario que el docente concentre ciertos requisitos, que sumen más valor al trabajo que realizan. Ante ello, gracias al desarrollo específico de los componentes transcendentales de esta variable se podrá conocer las principales definiciones conceptuales, las características, tipos o estilos y el papel del docente como líder.

El presente estudio fue desarrollado con el objetivo de identificar los estilos de liderazgo en la formación docente del nivel inicial. Es por ello que, el desarrollo del mismo, se estructuró en cinco capítulos:

CAPÍTULO I: Marco teórico

CAPÍTULO II: El líder y el liderazgo

CAPÍTULO III: Estilos de liderazgo

CAPÍTULO IV: Liderazgo pedagógico

Para culminar, se presentan las conclusiones, recomendaciones y referencias citadas.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes nacionales

Janqui (2020), en su tesis denominada “Estilo de liderazgo y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial y primaria de la red educativa de Rondocan, UGEL Paruro, 2018” buscaron establecer el nivel de relación entre estas dos variables, por lo que previamente a nivel descriptivo evaluaron de igual manera cada una de ellas, encontrando que, del total de 25 docentes evaluados, el 60% de ellos tiene un nivel medio en cuanto al dominio pedagógico, el 40% presenta también un nivel medio de dominio científico y un 56% de ellos tiene alto nivel de responsabilidad, presentando de manera integrada un desempeño regular según el 44%; mientras que su estilo de liderazgo fue también regular según el 39% de ellos.

Lipa (2018), a partir de su estudio “Estilo de liderazgo de las docentes de la Escuela Profesional de Educación Inicial de la Universidad Nacional del Altiplano” señala que el liderazgo en la docencia involucra una buena práctica pedagógica para mejorar los rendimientos en cuanto al aprendizaje y competencia profesional. Ante ello, se evaluó a 92 estudiantes de la carrera de Educación Inicial en una universidad de la ciudad de Puno, encontrando que los principales tipos de liderazgo predominantes es el autocrático, democrático y el transformacional.

Monteza (2017), en su investigación “Liderazgo Transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas de educación inicial del distrito de Chiclayo-2016” manifiesta que éste es un estilo ideal para ser ejercido por los docentes en escuelas de nivel inicial, por lo que se tomó en cuenta a 150 docentes de 22 instituciones educativas en esta ciudad del norte del Perú, identificando que un 73,3% de los docentes del nivel inicial evaluados emplea el liderazgo

transformacional, considerando el aspecto inspiracional según el 77,3% de ellos, la influencia idealizada y la estimulación intelectual.

1.1.2. Antecedentes internacionales

García-Martínez y Cerdas-Montano (2020), realizaron una publicación científica denominada “Estilos de liderazgo en centros educativos de Heredia: un estudio comparativo entre el colectivo directivo y docente”, considerando al liderazgo como una característica fundamental en los centros de estudio. Este autor señala también que ello tiene relación con el ámbito de estudio o clima en el que se desarrollan, influyendo de igual manera en el desempeño docente. Al respecto se aplicó un cuestionario estandarizado para evaluar el tipo de liderazgo predominantes a 584 docentes de centros educativos públicos, encontrando que el estilo de liderazgo transformacional es el predominante en los docentes, basado en el intercambio entre líder y su equipo y favoreciendo las capacidades de los estudiantes.

Acuña y Bolívar (2019), mediante su estudio “Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa” buscó establecer una posible relación entre los estilos de liderazgo y el modelo de gestión educativa que utilizan, por lo que consideró una investigación de campo aplicado a una población de docentes de una institución educativa de la ciudad de Barranquilla, Colombia. Como resultado se obtuvo que el 64,8% de los docentes presenta un estilo de liderazgo democrático, existiendo una relación directa de grado bajo con la gestión educativa.

Piloso y Betancourt (2018), en su investigación titulada “Un modelo de desarrollo del liderazgo pedagógico en la formación inicial del maestro de Educación Básica” desarrollado en Ecuador, diseñó un modelo de desarrollo de liderazgo pedagógico para la formación de docentes de educación básica en una universidad de Ecuador, ante ello, enlazó diversos aportes de especialistas en las que comprende, explica e interpreta el desarrollo de liderazgo con la sistematización del aspecto formativo integrando las influencias educativas en la docentes, la vinculación y la investigación.

CAPÍTULO II

EL LÍDER Y EL LIDERAZGO

2.1. El líder

2.1.1. ¿Qué es un líder?

Cuando hablamos de liderazgo es importante conocer a las personas que lo hacen posible, en dicho caso los líderes son aquellos seres humanos capaces de conocerse y auto controlarse a nivel físico, intelectual y emocional, desarrollando una alta capacidad de empatía y de comunicación asertiva (Ríos, 2018). Todo líder tiene metas bien claras, sabe y lucha por los resultados que espera conseguir.

Es por ello, que los líderes se diferencian de las demás personas pues poseen una forma particular de convivir en la sociedad (Ronco, 2018). De ello deducimos que el liderazgo presenta más de un estilo, donde se observan diversas formas de liderar dentro de diferentes organizaciones.

Por su parte, el líder docente debe capaz de mejorar el uso de métodos y técnicas en la labor pedagógica en pro de lograr la optimización de la calidad educacional a la vez de convertirse en guía, “que motive transformaciones en las metas, en los deseos, en las proyecciones de las instituciones educacionales y facilite el intercambio entre los integrantes del mundo académico y la sociedad en general” (Limay, 2020, p. 16).

2.1.2. ¿El líder nace o se hace?

En los últimos años, “se ha presentado dado fuerza al concepto de liderazgo pedagógico en las instituciones escolares, así se incentiva a innovar, focalizar y favorecer el desarrollo de los aprendizajes” (Rivera y Aparicio, 2020, p. 27), el por ello que surge la duda si ¿Los líderes nacen o se hacen?.

“Desde el punto de vista de la teoría de las habilidades, hay un componente de toda habilidad que es heredado, que es precisamente el componente biológico” (Chalco y Huallpartupa, 2015, p. 18).

Bajo dicha perspectiva, algunos seres humanos nacen con algunos talentos productos de su historial genético, dichos talentos en muchos casos conforman características importantes en las personalidades de los líderes, es decir, muchos de ellos desarrollan fácilmente la seguridad en sí mismos, además son extrovertidos y les gustan asumir riesgos, además de ser muy sociables estando siempre abiertos a acumular nuevos aprendizajes (Chalco y Huallpartupa, 2015).

Es por ello, que los rasgos más característicos de los líderes son adquiridos mediante una educación informal y formal, afianzando la idea que si bien los líderes desde su nacimiento tienen ciertas predisposiciones, dicho potencial es formado y desarrollado mediante un proceso educativo.

Debido a ello, los líderes no deben caer en la improvisación ni en ninguna clase de imposiciones. No obstante, se debe tener presente que el liderazgo en cualquiera de sus formas puede ser aprendido por cualquier persona, requiriendo de diferentes tipos de esfuerzo que permitan mejorar las habilidades sociales de cada individuo (Samaniego, 2019).

Es por ello que, “el docente líder se desempeña en función de sus metas, habilidades y las condiciones en las cuales desarrollan su trabajo” (Limay, 2020, p. 10).

2.2. Definición de liderazgo

El liderazgo en la actualidad “se ha convertido en un elemento muy importante y necesario en las organizaciones, incluso en el desarrollo de cada ser humano, quienes, con perseverancia, aspiraciones, gran esfuerzo, logran el éxito” (Nova Revilla, 2018, p. 73).

Arias (2018) afirma que “el liderazgo está relacionado al poder, pero hay quienes olvidan que todos tienen la habilidad para ser parte de una organización y

generar influencia en ella” (p. 33). En la sociedad muchos de los líderes desconocen de donde proviene su capacidad de influir en las demás personas.

Liderazgo, proviene del inglés leader, cuyo significado es: guía, es el componente de una organización, dentro del proceso gerencial es quien conduce, dinamiza y orienta el grupo dentro de una sociedad” por lo tanto, el administrador educativo o gerente tiene que ser líder organizador y estratega (Lizana y Zorrilla, 2018). Desde el punto de vista de la psicología organizacional, se conceptualiza al liderazgo como la capacidad que posee un individuo de proponer planes que tengan éxitos de convencer y motivar a otros individuos para que los planes propuestos se realicen, sin considerar riesgos y dificultades que se deben afrontar (Lindao, 2019).

Actualmente el liderazgo, es el factor principal para los estudiantes porque su forma de presentarse esta dentro de los lineamientos de financiamiento considerado en el desarrollo educativo, esto a su vez permite mejorar la calidad educativa y la autoestima del personal docente que garantiza una equidad dentro del entorno en lo que es educación (Lindao, 2019).

El liderazgo también es visto como un procedimiento influyente de naturaleza social, que permite a las personas alcanzar ciertas metas mediante el desarrollo de sus propias habilidades. Dimensionando su impacto en los diversos estilos y rasgos del liderazgo (Aguilar y Alayo, 2018).

También es definido como la capacidad de tener influencia sobre otras personas, con la intención de obtener bienes mayores, en otras palabras, busca conseguir un bien común para todo el equipo (Arias, 2018). Convirtiéndose de esta manera el procedimiento que permite el logro de resultados importantes, donde a la vez también se fomenta una cultura basada en la equidad, respeto y tolerancia entre todos los involucrados.

Para que un liderazgo educativo sea altamente efectivo se necesita de continuos esfuerzos así como de conocimientos técnicos, una alta capacidad de programación anticipada, establecimiento de metas viables, así como el diseño y ejecución de un verdadero plan, donde todos los actores educativos tengan carácter participativo (Allcca, 2021).

Según Aguilar y Alayo (2018, p. 28), “el liderazgo en educación se refiere a la habilidad de conceptualizar, articular, crear y promover lugares y oportunidades para cambios críticos y efectivos de las circunstancias que impiden la mejoría de todos”.

2.3. Clases de líder

2.3.1. Líder formal

De acuerdo con Portugal (2018) “es aquella persona designada por la administración para la conducción de determinada organización, es investido por el cargo funcional dentro de la estructura organizativa” (p. 48).

Este individuo fue seleccionado por personas externas, resaltando sus habilidades. El líder formal se relaciona con el cargo laboral de la persona, así como atribuciones, funciones, derechos y obligaciones establecidas en la norma legal en caso de los centros educativos (Portugal, 2018).

2.3.2. Líder informal

El líder informal no tiene algún cargo de responsabilidad ni atribución de autoridad que es la característica que lo diferencia del líder formal. Es el líder que sobresale y del resto del grupo por alguna cualidad intrínseca de su persona, en este caso las personas lo siguen por que conviene al grupo, se diferencia del líder formal en que el líder informal no tiene ninguna delegación de autoridad, es una persona del mismo estatus que los integrantes del grupo (Valero, 2019).

Se trata de personas carismáticas que su forma de ser inspira confianza a los demás, quienes a su vez consideran seguir y respaldar sus acciones porque se identifican con sus acciones por tanto no requiere del respaldo formal para tener la obediencia de las demás personas, pues se considera parte de un equipo que procuran un fin común, mientras que los integrantes del grupo consideran obedecer al líder

formal por obligación, en cambio obedecen al líder informal porque es conveniente para la organización que se identifica con sus expectativas.

“Para distinguir a un líder informal de uno formal es que el líder informal no ocupa una posición de poder o autoridad formal sobre los miembros de las organizaciones, pero si tienen el poder de liderar a todo un grupo” (Portugal, 2018, p. 50).

2.3.3. Líder autoritario

Es el tipo de liderazgo en el cual el líder tiene una administración basada en su propia convicción que considera como una correcta realización de las cosas, este tipo de liderazgo ignora las críticas u opiniones dadas por los otros miembros del equipo que conforman el grupo laboral (Velasquez, 2018).

Se caracteriza por ser un líder estricto y rígido, por lo que condiciona el actuar del equipo, encontrándose los miembros bajo una presión constante, donde la frustración se evidencia en queda desacierto, dichos líderes impositivos carecen de iniciativa, naturalidad y conformación de lazos de amistad. A pesar que como imagen externan dichos líderes son atractivos, no muestran un actuar asertivo ante cada desafío (Limaymanta, 2017). De manera general el trabajo realizado por cada miembro del equipo se da cuando el líder se encuentra presente de forma física. Los rasgos más notorios del tipo de líder autoritario son los siguientes:

- Toma todas las decisiones.
- No da explicaciones de sus decisiones y espera obediencia.
- Centraliza su autoridad
- Establece jerarquías, considera la administración en un plano vertical, limitando el actuar participativo de los demás miembros del equipo.
- El poder que tienen emana de la potestad para brindar incentivos o aplicar castigos a sus subordinados.

2.3.4. Líder democrático

Es el liderazgo que trabaja en equipo, considera a cada persona del centro laboral como una parte importante de la administración, motivo por el cual toma en cuenta su opinión y los valora, considera a cada persona como un ser único que tiene defectos y virtudes, aprovecha la singularidad que tiene cada persona para que participe y aporte sus cualidades (Nova, 2018).

Un líder democrático presenta los siguientes rasgos:

- Busca hacer partícipes a todos los miembros que forman parte del equipo involucrándolos en la deliberación y toma de decisiones
- Fomenta un espíritu participativo en lo concerniente a la selección de metodología y objetivos de laborales.

2.3.5. Líder liberal

Llamado también liderazgo pasivo, en este tipo de liderazgo, el líder no tiene mayor control del equipo de trabajo y parte de sus responsabilidades son suplidas por la sub dirección, los integrantes del grupo laboral cumplen su tarea de acuerdo a sus convicciones, el líder tiene una participación meramente formal en representación de la autoridad central, pues las decisiones corresponden independientemente a los trabajadores quienes asumen el control de la administración (Portugal, 2018).

- El liderazgo liberal tiene las siguientes características:
- El líder tiene poca participación en la organización.
- El líder delega todas las funciones y restringe su labor a la representación de la entidad
- Por lo general es el sub director quien ejerce la administración de la organización

- El líder tiene una conducta relajada y poco colaborativa
- La organización cae en el desorden

2.4. Elementos del liderazgo

De acuerdo con Allcca (2021), los principales elementos que forman parte del liderazgo son:

- ❖ Capacidad de influir: acción de influir en el comportamiento de los seguidores, guiándolos hacia una meta futura.
- ❖ Metas y Objetivos: tener definido que es lo que se espera conseguir en plazos definidos.
- ❖ El Cambio: desarrollo de la capacidad de adaptación a las nuevas exigencias de la sociedad.
- ❖ Los seres humanos: El elemento clave de mayor importancia en el logro de las metas organizacionales.

Así también, las cualidades que forman parte de un líder son las siguientes:

- Se encuentra predispuesto a asumir riesgos.
- Enfrenta los problemas de forma inteligente.
- Mantiene un buen ánimo y energía positiva.
- Es perseverante y prudente.
- Mantiene una buena actitud con los demás miembros del equipo.
- No es conformista.
- Busca incansablemente la calidad en el trabajo que realiza.
- Planifica las actividades en el tiempo.
- Determina los objetivos de acuerdo a las necesidades de los alumnos.

- Le apasiona los cambios, pues suele verlos como nuevas oportunidades.
- Es asertivo al momento de tomar una decisión.
- Respeta los principios éticos y promueve la práctica de valores.
- Siempre está aprendiendo algo nuevo.
- Se adapta fácilmente a los cambios del mundo moderno.

CAPÍTULO III

ESTILOS DE LIDERAZGO

El liderazgo a nivel estructural es caracterizado por poseer ciertos valores que marcan ciertas diferencias entre los seres humanos, pues fomenta el desarrollo de diversas habilidades, sobre todo las sociales, mejorando la interacción entre los seres humanos (Cesareo, 2019). Es por ello, que la meta futura es poder sobresalir en el contexto educativo, tratando y solucionando las problemáticas con éxito, de acuerdo a las consignas del liderazgo que establece que las autoridades educativas correspondientes son las encargadas de proponer los proyectos para las instituciones académicas.

3.1. Liderazgo transformacional

3.1.1. Definición

El tipo de liderazgo transformacional, es entendido como una motivación interna que ejerce cierta influencia en el individuo, haciéndolo adoptar un comportamiento participativo, donde el líder toma iniciativas propias, sin pensar en la obtención de algún tipo de beneficio material (Macchiavello, 2017). Dicha fuerza intrínseca le comunica lo que debe realizar. Es por ello que este tipo de liderazgo tiene la capacidad de llegar a lo más profundo del ser humano, dándole la capacidad de generar iniciativas en la conciencia de los seguidores en relación a la ejecución de ciertas tareas, únicamente con la finalidad de lograr el bien común para todos los miembros del equipo.

Los líderes transformacionales tienen la habilidad de crear en los seguidores una actitud favorable al logro de metas, dejando a un lado algún interés personal, enfocándose exclusivamente en el bien del equipo. Además, los líderes transformacionales desarrollan sus acciones por voluntad propia, encontrándose motivados por cumplir los objetivos trazados (Salazar, 2019).

3.1.2. Características del liderazgo transformacional

Los líderes transformacionales se caracterizan por ser considerados con sus seguidores, de tal manera que se pueda observar en cada seguidor su esfuerzo y voluntad para el desarrollo de las actividades. Algunas de las características que presenta este tipo de líder son las siguientes:

- ❖ Carisma
- ❖ Estimulación intelectual
- ❖ Consideración individualizada
- ❖ Motivación e inspiración

El carisma es un factor relevante en la formación de un líder, marcando la forma en la que debe comportarse, de tal manera que se convierta en un referente a seguir por las demás personas. Movimientos sociales de diversa índole emplean el término carisma dentro de sus organizaciones incluso los de tipo religioso y político. Conforme a lo señalado por Arias (2018), los líderes transformacionales necesitan ser carismáticos para motivar a sus seguidores, de tal manera que se encuentren predispuestos a trabajar por un bien común, donde el interés personal sea dejado de lado.

Es por ello que, el tipo de motivación interna, denominada también motivación auténtica, demuestra como el ser humano es capaz de realizar acciones en beneficio de los demás sin esperar nada a cambio (Chalco y Huallpartupa, 2015). Debido a que el mayor incentivo es la gran satisfacción de esforzarse por el bienestar de los demás. Si ello se logra en el líder, su labor se convierte en auténtica e importante.

Los líderes transformacionales tienen que ser carismáticos, debido a que buscará que los objetivos fijados sean cumplidos, sin la necesidad de obligar a alguno de los miembros del equipo a realizarlos, buscando el beneficio de toda la organización. En ese sentido, la consideración individual, está referida en el cumplimiento de toda necesidad o carencia de cada uno de los miembros del equipo (Vilca, 2017).

La estimulación intelectual, se refiere a que los líderes poseen capacidades que potencian la búsqueda de soluciones frente a diversas problemáticas que afectan la buena convivencia dentro de la organización. En el sector educativo, los maestros son los líderes principales, capaces de conducir todo esfuerzo al logro de objetivos específicos (Lindao, 2019).

El nivel motivacional es un factor importante en los buenos líderes, convirtiéndolos en ejemplos para los seguidores, inspirándolos a alcanzar todo lo que se propongan.

3.2. Liderazgo autocrático

Definición

El líder autocrático, “ordena y espera el desempeño cumplido de sus subalternos, es firme, democrático y tiene la capacidad de dirigir para deducir una negación, recompensa o castigo” (Lindao, 2019, p. 22). Es la persona que determina los lineamientos y la participación de los miembros del equipo, fijando las actividades necesarias para ser desarrolladas de forma individual o grupal permitiendo alcanzar las metas organizacionales.

Así también, se caracteriza por la firmeza de sus decisiones, dando órdenes de forma asertiva, brindando incentivos o aplicando castigos por el trabajo realizado por los seguidores. Definiéndose como líderes, aquellos que dan las órdenes y fijan las obligaciones de cada trabajador, esperando un buen desempeño y cumplimiento de las mismas.

Características del liderazgo autocrático

El presente tipo de liderazgo asume que el supervisor tiene la libertad de ejecutar toda acción decisiva, siempre y cuando no contravengan las metas planteadas. En cada situación este tipo de líder muestra su autoridad en sus decisiones, de manera

vertical hacia sus seguidores, los cuales únicamente acatan lo dictaminado por el líder (Guzmán, 2019).

De acuerdo con Chalco y Huallpartupa (2015, p. 20), presenta las siguientes características:

- Los líderes son los que toman todas las decisiones
- Impide que los seguidores participen activamente
- Los líderes son los dueños absolutos de todas las informaciones
- Evita delegar cualquier responsabilidad
- Establece las metas a alcanzar
- Brinda incentivos y aplica castigos
- Ejerce su poder en toda la organización

3.3. Liderazgo situacional

Definición

Todo, líder tiene que tomar en cuenta el comportamiento de sus trabajadores apoyando su capacidad de adaptación en los diversos contextos, donde se observa un amplio nivel de competencia. Asimismo, dentro de la organización es necesario el desarrollo de un nuevo ordenamiento, lográndose el tan anhelado equilibrio organizacional, donde cada trabajador este agrupado con otros trabajadores que compartan las mismas habilidades, mejorando la resolución de problemáticas al interior de los centros educativos (Lindao, 2019).

Características del liderazgo situacional

El mismo autor señala la presencia de 3 rasgos relevantes:

- Poder de lugar, se observa cuando los líderes reconocen su propio sentido de superioridad, dictaminando el cumplimiento de cada una de sus órdenes.

- Configuración de trabajo, cada trabajador de la organización logra conseguir exigencia por el trabajo que realiza siempre y cuando las actividades se encuentren expuestas de forma apropiada.
- Trato gerente - miembro, hace referencia a la calidad de los miembros de la organización que conforman un equipo de trabajo independiente de los líderes.

3.4. Liderazgo participativo

Definición

En el presente tipo de liderazgo se caracteriza por la presencia de un buen ambiente de trabajo, donde el trato es cordial y cada miembro ejerce un rol participativo dentro del equipo. Si bien es cierto, que son los líderes los que toman las decisiones finales, las opiniones de los miembros son consideradas y respetadas y mediante una comunicación efectiva se procede a una deliberación cordial (Lindao, 2019).

Asimismo, de acuerdo a este estilo de liderazgo los miembros cumplen con el desarrollo de sus funciones sin esperar alguna orden, debido a que el trabajo de los líderes afianza la estructura organizacional del equipo, permitiendo el desarrollo de las habilidades de los subordinados, fortaleciendo las buenas interrelaciones entre los miembros del equipo, los cuales se esfuerzan por mejorar su desempeño realizando un mejor trabajo (Cesareo, 2019).

Características del liderazgo participativo

Los líderes democráticos – participativos toman en cuenta los intereses de los subordinados, al mismo tiempo que los mantienen constantemente informados de

alguna nueva disposición tomada, es por ello que la comunicación que evidencia el equipo es fluida y bidireccional (Ordóñez, 2016).

3.5. Liderazgo liberal

Definición

De acuerdo al presente estilo de liderazgo el empleo de poder es mínimo, eso quiere decir, que proporciona un nivel alto de independencia a los miembros del equipo en el desarrollo de sus funciones (Ramírez, 2014). Toma al mismo tiempo en cuenta el desenvolvimiento de los trabajadores, ya que ello es clave para el mantenimiento de dicha independencia brindada y el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Los líderes que desarrollan dicho estilo de liderazgo, constantemente delegan a sus súbditos autoridad para la toma de decisiones. En muchos casos, el líder afirma “Aquí hay un trabajo que hacer”, o “No me importa como lo hagas con tal de que se haga bien”. Estos líderes esperan que los súbditos tomen ciertas responsabilidades, bajo su propio control y motivación personal. Dicho estilo disminuye la interacción entre trabajadores y el apoyo brindado por los líderes (Lindao, 2019).

Características del liderazgo liberal

Los líderes liberales priorizan y delegan tareas a sus subalternos, dándoles libertad para que ellos mismos se organicen y cumplan con sus actividades. Es por ello que los líderes que desarrollan este tipo de estilo están limitados a intervenir únicamente para dar ciertas exigencias.

De acuerdo con Chalco y Huallpartupa (2015, p. 21), presenta las siguientes características:

- El docente solo se convierte en un observador.
- Los equipos son los que deben de tomar la iniciativa.

- El docente únicamente participa cuando son necesarias sus opiniones.

CAPÍTULO IV

LIDERAZGO PEDAGÓGICO

4.1. El papel del docente como líder

Para que un docente se convierta en un excelente líder de la pedagogía es necesaria la creación de una relación respetuosa entre el maestro y el alumno, en un contexto donde se practiquen los valores y se demuestre las buenas costumbres con el ejemplo. Asimismo, el docente debe mantener un poder mayor que el estudiante (Ronco, 2018).

Es necesario mencionar que la característica más resaltante en los líderes pedagógicos es el sentido de autoridad que emana de un consenso voluntario entre el mismo docente y los alumnos. Por lo que, el estatus con el que cuentan los líderes pedagógicos al interior de un centro educativo radica en la calidad moral que evidencia el profesor frente a sus alumnos.

Es por ello, que dicho estatus o calificación del docente no debería darse desde el ámbito externo o por otro docente, sino debe ser adjudicado por sus propios alumnos, reconociéndolo como líder pedagógico respetando y valorando su trabajo (Valero, 2019).

La finalidad del liderazgo pedagógico radica en el aumento de la capacidad de influencia del docente sobre los alumnos, donde cada estudiante acate las órdenes dadas por su maestro de forma voluntaria y libre y no por obligación o temor a la aplicación de algún castigo (Samaniego, 2019).

4.2. El papel del docente como líder

Para alcanzar el liderazgo pedagógico, el maestro debe construir una relación sólida y de confianza con sus alumnos, sin perder su sentido de autoridad y poder frente a ellos. Dicha ascendencia debe ser valorada por los propios alumnos y por los

demás docentes (Carrillo, 2019). Es precisamente de esta manera en la que los líderes pedagógicos impulsan nuevos cambios en los procesos de enseñanza, esperando poder alcanzar los resultados esperados.

4.3. Características de un líder pedagógico

De acuerdo con Chalco y Huallpartupa (2015, p. 14), las características que deben tener los líderes pedagógicos son:

- Saben delimitar las metas de la comunidad educativa.
- Es innovador y constantemente se está actualizando.
- Le apasiona los cambios, pues los ve como nuevas oportunidades de mejora.
- Tiene tino y empatía para convivir con sus alumnos, además se preocupa por conocerlos adaptándose a lo que cada alumno necesita.
- Es altamente intuitivo y observador, es por ello que es capaz de prever problemáticas.
- Tiene habilidad para tomar buenas decisiones.
- Presenta un nivel alto de motivación y entusiasmo, se encuentra constantemente inspirado con las metas planteadas.
- Fomenta una cultura participativa dentro del equipo.
- Desarrolla su capacidad de gestión para agilizar procesos que permitan superar los procesos burocráticos que muchas veces obstaculizan el desarrollo de funciones o actividades.
- Se encuentra en un constante proceso de aprendizaje y crecimiento personal.
- Todo líder pedagógico posee y trasmite historia.

4.4. Competencias de los líderes pedagógicos

Así también, Chalco y Huallpartupa (2015, p. 14), manifiestan que los líderes pedagógicos se caracterizan por tener los siguientes atributos:

- ❖ Capacidad científica-pedagógica: hace referencia al dominio que demuestra el docente en relación a una asignatura en especial, así como correcto dominio en la metodología de enseñanza.
- ❖ Habilidad Conceptual: hace referencia a la capacidad de crear pensamientos abstractos y estratégicos.
- ❖ Deja huella: Se configura como un referente para sus alumnos y como un ejemplo para los demás docentes.
- ❖ Habilidades Sociales: desarrolla la capacidad de motivar asertivamente a sus alumnos mediante una comunicación efectiva.
- ❖ Sensibilidad: desarrolla la habilidad para observar y contribuir con el desarrollo de talentos de sus alumnos.
- ❖ Juicio: desarrolla la habilidad de decidir equitativamente en algún problema entre sus alumnos.

4.5. Importancia del liderazgo docente

El liderazgo es un tema constantemente abordado por muchos autores, buscando “determinar el análisis de la influencia en un determinado grupo de trabajadores. Además, se indica los avances actuales de investigación sobre liderazgo, tienen consecuencias prácticas en el desarrollo de las personas” (Lindao, 2019, p. 24).

Todo tipo de liderazgo obedece a ciertas exigencias dadas con la finalidad de que los seres humanos mejoren sus pensamientos críticos, garantizando el éxito en sus relaciones interpersonales.

Es importante recalcar que el liderazgo reúne ciertos requisitos, para lograr influir en las demás personas, creando cambios en sus actitudes. Asimismo, el liderazgo es importante porque promueve el uso de estrategias que fortalecen el desarrollo del ser humano, sacando lo mejor de ellos y haciéndolos sobresalir de las demás personas (Paredes, 2019). Por otro lado, los diferentes estilos de liderazgo, contienen las diferentes acciones que un líder de acuerdo a su procedencia emplea.

El desarrollo del liderazgo pedagógico es importante pues promueve una cultura de innovación constante dentro de los centros educativos, creando una cultura abierta a los cambios, que se traducen en oportunidades de mejora para cada institución educativa.

De manera general, el liderazgo pedagógico es reconocido como un tipo de liderazgo educativo que tiene como finalidad articular la función docente con la formación del estudiante, obteniendo como resultado una educación de calidad (Abollaneda, 2018).

Es así que, un liderazgo educativo se convierte en un componente fundamental y necesario en la incorporación de mejoras al interior de las instituciones educativas, contribuyendo a su desarrollo.

En tanto, el ejercicio de un liderazgo pedagógico exige el cumplimiento de ciertos principios ya fijados, por ejemplo, resulta necesario enfocarse en la formación de los alumnos, asimismo para ello se evalúan todas las condiciones y el contexto en el que se desenvuelven los estudiantes, de manera que se proponen estrategias que permitan generar aprendizajes de mayor significancia, en paralelo se motiva una constante participación y comunicación docente – alumno (Arroyo, 2016; Rojas y Muñoz, 2020).

Así también, Aguilar y Alayo (2018, p. 28), manifiesta que:

Los líderes educativos, deben poseer los conocimientos, la mentalidad, las costumbres de acción y pensamiento, la habilidad de indagación, cuestionamiento y

problematización, y la visión; deben estar listos para solucionar conflictos, a la experimentación y evaluación de consecuencias; a poseer las destrezas para crear áreas y desempeños cuidadosos, dedicados, respetuosos, honestos, inspiradores, preocupados, que fomenten el desarrollo de equipos de aprendizaje en el que se practique la democracia, igualdad, variedad y la equidad social.

CONCLUSIONES

- PRIMERA.** - Se identificaron los estilos de liderazgo presentes en la formación docente del nivel inicial, destacando la importancia de promover el uso de estrategias que fortalezcan el desarrollo del ser humano, sacando lo mejor de ellos y haciéndolos sobresalir de las demás personas, a través del liderazgo transformacional como aquel con mayores aportes al campo educativo.
- SEGUNDA.** - Se comprendió qué un líder es la persona que tiene metas bien claras, lucha por los resultados que espera conseguir y se diferencian de las demás personas por poseer una forma particular de convivir en la sociedad. Mientras que el liderazgo es la capacidad de tener influencia sobre otras personas, con la intención de obtener bienes mayores, buscando conseguir el bien común para todo el equipo.
- TERCERA.** - Los estilos de liderazgo identificados con mayor frecuencia son: el transformacional, autocrático, situacional, participativo y liberal. Caracterizados por ser un referente a seguir por las demás personas dado su carisma motivación e inspiración; ordenar y esperar el desempeño cumplido de sus subalternos; tomar en cuenta el comportamiento de sus trabajadores apoyando su capacidad de adaptación en los diversos contextos; por la presencia de un buen ambiente de trabajo, donde el trato es cordial y cada miembro ejerce un rol participativo dentro del equipo; y el empleo de poder mínimo, para proporcionar un nivel alto de independencia a los miembros; respectivamente.
- CUARTA.** - Se conoció la necesidad de desarrollo del liderazgo pedagógico en los docentes del nivel inicial, esperando un aumento de la capacidad de influencia del docente sobre los alumnos, donde cada estudiante acate las órdenes dadas por su maestro de forma voluntaria y libre y no por obligación o temor a la aplicación de algún castigo.

RECOMENDACIONES

Capacitar constantemente a los docentes en temas de liderazgo, de tal manera que conozcan con mayor profundidad los cambios y mejoras que un buen líder pedagógico puede crear en sus alumnos y en la institución educativa a la que pertenecen.

Los directores deben gestionar recursos para la realización de talleres de liderazgo, donde se fomente el desarrollo de habilidades blandas y se cree un clima de trabajo armónico, donde tanto el estudiante como el docente se encuentre en confianza y puedan construir aprendizajes más significativos.

Los directivos deben incentivar en los docentes el ejercicio de liderazgo no solo brindándoles los recursos necesarios sino también valorando el trabajo realizado por el maestro de forma pública, de tal manera que cada maestro se sienta valorado y siga apostando por estrategias que motiven la formación de líderes.

A los padres de familia, se les recomienda asumir un rol participativo en el afianzamiento de las habilidades desarrolladas mediante el liderazgo en sus hijos. De tal manera que el liderazgo no solo sea practicado en la escuela sino también en los diferentes contextos donde interactúa el estudiante.

REFERENCIAS CITADAS

- Abollaneda Sánchez, E. (2018). Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente en la Institución Educativa Aurora Inés Tejada, Abancay, 2018 [Universidad César Vallejo]. En *Repositorio Institucional - UCV*. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1770888>
- Acuña, A., & Bolívar, C. (2019). *Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa* [Tesis doctoral, Universidad de la Costa]. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/5172>
- Aguilar López, R. J., & Alayo Cahuana, C. E. (2018). *Liderazgo Docente y Desempeño Laboral de los Docentes de la I. E. "San Juan" de la Ciudad de Trujillo, 2018* [Universidad Cesar Vallejo]. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1743362>
- Allcca Quispe, C. (2021). Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas de Huancayo [Universidad Nacional del Centro del Perú]. En *Universidad Nacional del Centro del Perú*. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1826710>
- Arias López, S. L. (2018). Gestión educativa y el liderazgo directivo de la Institución Educativa Primaria de Chíncha Baja, Collazo, Chíncha - 2016 [Universidad Nacional de Huancavelica]. En *Repositorio Institucional - UNH*. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1796499>
- Arias Villa, R. (2018). Liderazgo Docente y su influencia en la Inteligencia Emocional en estudiantes del Centro Técnico Productivo Santísima Trinidad de Lurín [Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Escuela de Posgrado.]. En *Repositorio Institucional Digital – UNE*. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1819202>
- Arroyo Japura, G. (2016). Relación entre liderazgo directivo, relaciones interpersonales y clima organizacional percibido por los Docentes de los Institutos Pedagógicos de la Región Puno, 2010 [Tesis de posgrado]. En *Universidad Católica de Santa María*. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1137283>
- Campos, F., Valdés, R., & Ascorra, P. (2019). ¿Líder pedagógico o gerente de escuela? Evolución del rol del director de escuela en Chile. *Calidad en la Educación*, 51, 53. <https://doi.org/10.31619/caledu.n51.685>
- Carrillo Larico, I. G. (2019). Liderazgo directivo y la práctica docente en la institución educativa N° 125 "Ricardo Palma" UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho – 2019

- [Universidad César Vallejo]. En *Repositorio Institucional - UCV*.
<http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1739697>
- Cesareo, A. Q. (2019). Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Huancayo. [Universidad nacional del Centro del Perú]. En *Universidad Nacional del Centro del Perú*. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1824824>
- Chalco Nina, M. E., & Huallpartupa Choquepata, Y. E. (2015). *Influencia del liderazgo pedagógico del docente para la gestión del conocimiento en la institución educativa “César Vallejo”, del nivel secundario en el distrito y provincia de Espinar, Cusco* [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
<http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1810627>
- García, I. (2017). Innovación educativa desde el liderazgo distribuido: Estudio de caso escuela pública Española. *Propósitos y Representaciones*, 5(1), 205.
<https://doi.org/10.20511/pyr2017.v5n1.152>
- García-Martínez, J., & Cerdas-Montano, V. (2020). Estilos de liderazgo en centros educativos de Heredia: un estudio comparativo entre el colectivo directivo y docente. *Revista Innovaciones Educativas*, 22(33), 15-30.
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S2215-41322020000200015&script=sci_arttext
- Guzmán Aranda, J. E. (2019). Liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo [Universidad Cesar Vallejo]. En *Repositorio Institucional - UCV*.
<http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1749486>
- Janqui, L. (2020). *Estilo de liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial y primaria de la red educativa de Rondocan, ugel Paruro, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco].
<http://hdl.handle.net/20.500.12918/5308>
- Jara, C., Sánchez, M., & Cox, C. (2019). Liderazgo educativo y formación ciudadana: visión y prácticas de los actores. *Calidad en la Educación*, 51, 350.
<https://doi.org/10.31619/caledu.n51.687>
- Leiva-Guerrero, M. V., & Vásquez, C. (2019). Liderazgo pedagógico: de la supervisión al acompañamiento docente. *Calidad en la Educación*, 51, 225.
<https://doi.org/10.31619/caledu.n51.635>

- Limay Marchena, M. (2020). Liderazgo docente y rendimiento académico en estudiantes de la Universidad Nacional de Cajamarca [Universidad San Pedro]. En *Universidad San Pedro*. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1685023>
- Limaymanta Silva, K. L. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de la Institución Educativa José Carlos Marátegui de la provincia de Huancayo, departamento de Junín 2016* [Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1800072>
- Lindao, R. E. (2019). Clima organizacional y liderazgo en docentes en instituciones educativas, Chanduy, 2017 [Universidad César Vallejo]. En *Repositorio Institucional - UCV*. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1747545>
- Lipa, L. (2018). *Estilo de liderazgo de las docentes de la Escuela Profesional de Educación Inicial de la Universidad Nacional del Altiplano* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/8571>
- Lizana Martinez, M., & Zorrilla Monge, S. F. (2018). Liderazgo Pedagógico Y Desempeño Docente En La Institución Educativa N° 37002 “Ricardo Fernandez” Lircay, Angaraes - 2018 [Universidad Cesar Vallejo]. En *Repositorio Institucional - UCV*. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1766782>
- Macchiavello Huaman, C. A. (2017). Influencia del liderazgo en la gestión directiva y en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Puno, provincia de Puno, año 2016 [Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Escuela de Posgrado.]. En *Repositorio Institucional Digital – UNE*. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1818388>
- Monteza, M. (2017). *Liderazgo Transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas de educación inicial del distrito de Chiclayo-2016* [Tesis de maestría, Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación]. <https://hdl.handle.net/11042/3024>
- Nova Revilla, L. J. (2018). *Inteligencia emocional y liderazgo en Docentes de la Universidad San Martín de Porres Filial Sur - Arequipa 2017* [Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1712208>
- Ordóñez Treceño, J. (2016). *Coaching Ejecutivo para aumentar la productividad en la empresa* [Universidad de Valladolid]. <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/21723>

- Paredes Ventura, M. S. (2019). *Liderazgo y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas del distrito de Huanta* [Universidad Nacional del Centro del Perú]. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1826712>
- Piloso, P., & Betancourt, L. (2018). Un modelo de desarrollo del liderazgo pedagógico en la formación inicial del maestro de Educación Básica. *REFCaLE: Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa*, 5(3), 01-16. <http://refcale.uleam.edu.ec/index.php/refcale/article/view/2141>
- Portugal Vera, Y. S. (2018). *Influencia del liderazgo directivo para un eficiente desempeño docente en instituciones educativas de primaria del Distrito de Cerro Colorado, Arequipa* [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1805227>
- Ramírez Echeverri, L. A. (2014). *El coaching desafío para orientar equipos de trabajo* [Universidad Militar Nueva Granada]. <http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/13561>
- Ríos De La Cruz, K. C. (2018). Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo [Universidad César Vallejo]. En *Universidad César Vallejo*. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1769246>
- Rivera Medina, Y. D. C., & Aparicio Molina, C. (2020). Características de las prácticas de liderazgo pedagógico en programas de integración escolar que favorecen el trabajo colaborativo entre docentes. *Perspectiva Educativa*, 59(2), 27–44. <https://doi.org/10.4151/07189729-vol.59-iss.2-art.1055>
- Rojas, R. A., & Muñoz, E. C. (2020). Director'S Leadership Style and School Climate in an Educational Establishment by Implementing an External Intervention Program: Instrument Validation. *Estudios Pedagogicos*, 46(2), 25–38. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052020000200025>
- Ronco Supa, M. V. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del Distrito de Ancahuasi - Anta- Cusco - 2017* [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1808087>
- Salazar Espinoza, J. E. (2019). Incidencia del liderazgo directivo en el desempeño docente en la Institución Educativa Andahuasi del distrito de Sayan-2018 [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. En *Universidad Nacional José Faustino Sánchez*

Carrión. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1783905>

Samaniego Tupiño, R. (2019). *Liderazgo transformacional en docentes de 5to grado de secundaria, según la perspectiva estudiantil* [Universidad Continental]. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1835032>

Valero Cuyubamba, J. A. (2019). *Liderazgo del director y desempeño docente en las instituciones educativas de la región Junín* [Universidad Nacional del Centro del Perú]. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1825827>

Velasquez Mamani, E. M. (2018). *Análisis del estilo de liderazgo y su influencia en el compromiso docente de la I.E Enrique Paillardelli de Tacna, en el año 2014* [Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1702631>

Vilca Quispe, E. (2017). *Liderazgo docente y ciudadanía responsable en los docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 05, Lima 2017* [Universidad César Vallejo]. En *Universidad César Vallejo*. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1757351>

Estilos de liderazgo en la formación docente del nivel inicial

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.unsa.edu.pe

Fuente de Internet

6%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

3

repositorio.untumbes.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.unh.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

1library.co

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.usanpedro.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

7

Submitted to Universidad Militar Nueva Granada

Trabajo del estudiante

<1%

8

www.refcale.ulead.edu.ec

Fuente de Internet

<1%

9

redi.unjbg.edu.pe

Fuente de Internet



<1 %

10 repositorio.unp.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

11 repositorio.ucv.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

12 repositorio.untels.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words



Dr. Segundo Oswaldo Alburquerque Silva
Asesor.