

Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), septiembre-octubre 2024,
Volumen 8, Número 5.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5

PRÁCTICAS DE LIDERAZGO EDUCATIVO PARA LA GESTIÓN DE PERSONAS EN CENTROS ACADÉMICOS TÉCNICOS Y TECNÓLOGOS DE CALI, CARTAGENA Y URABÁ

**EDUCATIONAL LEADERSHIP PRACTICES FOR PEOPLE
MANAGEMENT IN TECHNICAL AND TECHNOLOGICAL
ACADEMIC CENTERS IN CALI, CARTAGENA AND URABÁ**

Johemir Jesus Perez Pertuz

Corporación Universitaria Minuto de Dios, Colombia

Jackeline Balant Angulo

Corporación Universitaria Minuto de Dios, Colombia

Leydy Maritza Vargas Guzman

Corporación Universitaria Minuto de Dios, Colombia

Adriana Carolina Montano Martínez

Corporación Universitaria Minuto de Dios, Colombia

Ángel Javier Mahecha Paredes

Corporación Universitaria Minuto de Dios, Colombia

Jose Luis Díaz López

Corporación Universitaria Minuto de Dios, Colombia

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.14807

Prácticas de Liderazgo Educativo para la Gestión de Personas en Centros Académicos Técnicos y Tecnólogos de Cali, Cartagena y Urabá

Johemir Jesus Perez Pertuz¹

jperezpeltu@uniminuto.edu.co

<https://orcid.org/0000-0002-5094-0530>

Corporación Universitaria Minuto de Dios
Colombia

Jackeline Balant Angulo

jbalantaangulo@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0005-3717-5765>

Corporación Universitaria Minuto de Dios
Colombia

Leydy Maritza Vargas Guzman

maritzavar0789@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0002-7561-5467>

Corporación Universitaria Minuto de Dios
Colombia

Adriana Carolina Montano Martínez

adrianamontanom@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0003-7880-7920>

Corporación Universitaria Minuto de Dios
Colombia

Ángel Javier Mahecha Paredes

Angel.mahecha@uniminuto.edu.co

<https://orcid.org/0009-0009-3109-0436>

Corporación Universitaria Minuto de Dios
Colombia

Jose Luis Díaz López

jose.diaz-l@uniminuto.edu.co

<https://orcid.org/0009-0003-7880-7920>

Corporación Universitaria Minuto de Dios
Colombia

RESUMEN

El presente artículo tiene como objetivo analizar las prácticas de liderazgo educativo para la gestión de personas en los centros educativos de programas técnicos y tecnólogos en las ciudades de Cali, Cartagena y la subregión de Urabá, abarcando aspectos como las habilidades y tipos de liderazgo para facilitar la producción de lineamientos que contribuyan al desarrollo de las organizaciones educativas en este ámbito. La investigación se desarrolló con un enfoque descriptivo bajo una metodología cualitativa, en que permitió obtener información sobre la forma como se desarrolla el liderazgo en los centros educativos objeto de estudio. Entre los principales hallazgos se puede precisar que en dichas instituciones las prácticas de liderazgo buscan motivar y empoderar tanto a docentes como a estudiantes, se promueve el desarrollo de habilidades de liderazgo, se fomenta un ambiente de innovación y adaptación, la gestión de personas está orientada hacia la actualización constante de los docentes en tecnologías emergentes y prácticas del mundo laboral, sin embargo estas prácticas no se desarrollan de manera uniforme lo que genera brechas en los procesos de aprendizaje. Se implementan distintos tipos de liderazgo entre los que predomina el transformacional, seguido de los liderazgos transaccional, democrático y autocrático.

Palabras clave: liderazgo, educación, prácticas, instituciones

¹ Autor principal.

Correspondencia: jperezpeltu@uniminuto.edu.co

Educational Leadership Practices for people Management in Technical and Technological Academic Centers in Cali, Cartagena and Urabá

ABSTRACT

The objective of this article is to analyze the educational leadership practices for the management of people in the educational centers of technical and technologist programs in the cities of Cali, Cartagena and the subregion of Urabá, covering aspects such as skills and types of leadership to facilitate the production of guidelines that contribute to the development of educational organizations in this field. The research was developed with a descriptive approach under a qualitative methodology, which allowed obtaining information on how leadership is developed in the educational centers under study. Among the main findings it can be specified that in these institutions leadership practices seek to motivate and empower both teachers and students, the development of leadership skills is promoted, an environment of innovation and adaptation is fostered, people management is oriented towards the constant updating of teachers in emerging technologies and practices of the working world, however these practices are not developed in a uniform manner which generates gaps in the learning processes. Different types of leadership are implemented, among which transformational leadership predominates, followed by transactional, democratic and autocratic leadership.

Keywords: eadership, education, practices, institutions

Artículo recibido 30 octubre 2024

Aceptado para publicación: 20 noviembre 2024



INTRODUCCIÓN

La educación técnica y tecnológica, es importante en cualquier país, sobre todo en una nación como Colombia, en la que más del 90% del territorio es rural, por lo cual, es necesaria este tipo de formación, para extender el desarrollo económico y social, en gran medida en sectores agrícolas, turísticos e industriales. Por ende, las instituciones educativas que ofrecen estos programas, asumen el desafío de formar profesionales competentes, pero sobre todo líderes, que puedan asumir los desafíos del siglo XXI, que lleva a la sociedad cada día más, a mejorar de la mano de las nuevas tecnologías y de los programas dictados por mencionados centros educativos.

Por ello, el liderazgo se convierte en una pieza importante, para optimizar la educación y el desempeño de los estudiantes. Por lo tanto, el presente documento ofrece, es el resultado de los análisis hechos en las prácticas de liderazgo educativo para la gestión de personas en centros educativos de programas técnicos y tecnológicos, centrándonos en las ciudades de Cartagena, Cali y la región del Urabá.

El objetivo principal de este estudio, es profundizar e identificar las prácticas de liderazgo educativo, proponiendo lineamientos para el mejoramiento en la formación educativa de líderes, precisamente, en estos centros de educación, la investigación se enfocó en la necesidad de mejorar aquellas habilidades de docentes, estudiantes y directivos en liderazgo, a fin de enfatizar en la importancia de este tema en la educación técnica y tecnológica, con el propósito de otorgarle herramientas necesarias, a aquellos profesionales que se enfrentan al mundo laboral, y quienes en ocasiones ciñen su conocimiento a un tema determinado, sin que se tenga habilidades necesarias, para enfrentar desafíos, problemas o ambiente laboral.

Este artículo contribuye a la línea de investigación de liderazgo educativo y proporciona, información valiosa y eficaz, a tenerse en cuenta, en estos centros educativos, desde el mismo currículo, así como para las políticas educativas nacionales y locales, en atención a la necesidad diversa que existe en cada región de nuestro país, de profesionales de educación técnica y tecnológica.

A continuación, se describen algunos conceptos que sustentaron el desarrollo de la investigación.

Liderazgo

El liderazgo es la capacidad de influir sobre las personas a fin de lograr un objetivo en común a partir de un conjunto de habilidades que un individuo tiene para intervenir en la forma de ser o actuar de las



personas, comprometiendo, dirigiendo y apoyando a un equipo para contribuir a la eficacia, comunicando la importancia de una gestión de la calidad, promoviendo la mejora, el logro de los objetivos y metas, Maxwell (2012). Por lo anterior se considera que es un componente fundamental para mejorar el ámbito personal, pero sobre todo profesional e institucional a través del crecimiento e innovación, en este caso, de instituciones técnicas y tecnológicas, mejorando indudablemente la calidad de la educación y su impacto en la sociedad.

Prácticas de liderazgo

Son diversos los tipos de liderazgo, pero sobre todo se pudo localizar algunas prácticas de liderazgo como el transformacional, en el cual se establecen unos objetivos claros, fomentando la pasión y el compromiso, fomentando la creatividad y la disciplina, así mismo el liderazgo participativo fomentando el dialogo y la retroalimentación, la toma de decisiones, desarrollo de trabajo en equipos, reconocimiento los logros y esfuerzos de cada componente. Además, las prácticas de liderazgo en instituciones educativas están más orientadas hacia la enseñanza que a asegurar un aprendizaje efectivo en todo el estudiantado del centro escolar, dimensión que sí está presente en las perspectivas de liderazgo de Elmore (2010).

Gestión de personas

La gestión de personas se refiere a la administración y motivación de un equipo para alcanzar los objetivos de una institución. Este proceso involucra la atención a los trabajadores y la satisfacción de sus necesidades psicológicas primarias, así como la relación entre la organización y su comunidad. Aunque este concepto se aplica principalmente en el ámbito empresarial, también puede desarrollarse en otras instituciones (Higuera, 2011). Como es el caso de instituciones educativas en las cuales se planifica, organiza, dirige y controla el talento humano dentro para alcanzar unos objetivos y metas que se propongan, con base a las diferentes formas de liderazgo.

Organizaciones Educativas

La organización educativa se refiere al sistema de gestión que asumen las instituciones educativas, y sus elementos incluyen: objetivos, recursos, estructura, sistemas, métodos, cultura y entorno. En su diseño estructural, se definen responsabilidades, funciones, procesos y procedimientos que permiten orientar adecuadamente el desarrollo de la actividad institucional, estableciendo una adecuada

coordinación entre las actividades a desarrollar y los recursos disponibles, premisa que coincide con Much (2015). En este contexto, se combinan los propósitos administrativos y pedagógicos con el fin de alcanzar los objetivos y metas propuestas, satisfaciendo así a clientes, empresarios y a la comunidad en general.

METODOLOGÍA

En la investigación realizada, se empleó el tipo de investigación descriptiva, ya que como lo menciona Cerda (2002), este tipo de estudios busca describir las prácticas y comportamientos con relación a los estilos de liderazgo. Además con el estudio se analizaron las prácticas de liderazgo escolar para la gestión de personas en los centros educativos de programas técnicos y tecnológicos entre los años 2021 y 2023, con el fin de facilitar la producción de lineamientos y el desarrollo de las organizaciones educativas. A su vez, para esta investigación se consideró el enfoque cualitativo, el cual nos permitió tener un acercamiento a la práctica educativa que realizan en las instituciones educativas objeto de estudio, a través de la aplicación de instrumentos como el cuestionario abierto, la escala de Likert y el grupo focal, permitiéndonos comprender e interpretar las dinámicas relacionadas con el liderazgo educativo en los centros técnicos y tecnológicos de las tres ciudades seleccionadas para esta investigación.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En estos ítems se darán a conocer los resultados que se adquirieron durante la aplicación de los diferentes instrumentos, dando alcance al primer objetivo que se sustentó en identificar las prácticas de liderazgo educativo para la gestión de personas en centros educativos de programas técnicos y tecnológicos de Cali, Cartagena y Urabá, se utilizó un cuestionario abierto el cual se aplicó a directivos, docentes y estudiantes, Cada grupo aporta una perspectiva única sobre la gestión de personas en los centros educativos.

Los datos obtenidos revelan una serie de desafíos y prácticas comunes en estos espacios, como lo señala uno de los directivos “la adaptación a los cambios tecnológicos, la motivación del personal docente y la alineación de competencias con las demandas del mercado laboral”, lo que invita a reflexionar sobre la evolución de la educación técnica y tecnológica, por lo que directivos y docentes deben adaptarse a nuevas demandas, que incluyen la integración de tecnologías emergentes, la atención a la diversidad

estudiantil y la creación de un ambiente de aprendizaje inclusivo y colaborativo. Esto subraya la importancia del talento humano, su preparación y adaptación en el contexto educativo. La gestión de personas toma como punto de partida a la persona, considerando sus ideales, sueños, aspiraciones, actitudes y valores (March, 2008). El ser humano tiene un conjunto de necesidades, y para progresar, es esencial mejorar su nivel de vida, lo que implica establecer metas y avanzar hacia su cumplimiento (Shapiro, 2005).

Las respuestas de docentes y estudiantes destacan su papel en la gestión educativa, incluyendo las relaciones entre estudiantes y directivos, así como sus necesidades y desafíos en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Uno de los estudiantes señala que “Un líder debe tener habilidad comunicativa y una visión pedagógica que permita guiar a su equipo hacia la mejora continua de los procesos de enseñanza y aprendizaje” esta percepción está relacionada con lo que plantea Fullan (2001), al destacar la importancia de la adaptabilidad de los líderes educativos a los cambios, aspecto crucial para el éxito de las instituciones. La resistencia al cambio y la falta de habilidades tecnológicas pueden obstaculizar el desarrollo de competencias necesarias en el entorno educativo. También es importante la disposición de cada docente para ofrecer refuerzos, motivar e indagar sobre las necesidades de los estudiantes, ayudándolos en la toma de decisiones para su desarrollo y liderazgo futuro.

Dentro de las prácticas de liderazgo uno de los directivos destaca la asignación de roles educativos y el liderazgo en proyectos colaborativos que junto con la capacitación continua en liderazgo y gestión se convierten en herramientas fundamentales para la toma de decisiones y la gestión de equipos. De acuerdo a lo expuesto por Johnson y Johnson (2009), el trabajo colaborativo en entornos educativos no solo mejora el aprendizaje, sino que también fortalece las relaciones interpersonales y la comunicación entre los miembros de la institución educativa.

El análisis de los resultados revela que las prácticas de liderazgo y gestión de personas en centros educativos técnicos y tecnológicos varían según factores como la ubicación geográfica, el contexto sociocultural y los recursos disponibles. Estos factores impactan la calidad de la educación y el desarrollo de competencias, además de resaltar la necesidad de adaptarse a los cambios. Un buen liderazgo fomenta un ambiente colaborativo y motivador, incrementando el rendimiento académico de los estudiantes y promoviendo la construcción de nuevos proyectos y pensamientos.



En la categoría que corresponde al objetivo dos el cual busca caracterizar los tipos de Liderazgo que se desarrollan en centros educativos de programas técnicos y tecnológicos, para lo cual se aplicó una escala de Likert a estudiantes, docentes y directivos.

Al contrastar los resultados obtenidos se observa que cada grupo percibe los tipos de liderazgo en las instituciones de manera diferente. Los docentes manifiestan que el liderazgo que desarrollan ellos mismos y los directivos es de tipo democrático y transformacional. Esta percepción difiere de la de los directivos, quienes se identifican más con el liderazgo transaccional, y de la de los estudiantes, quienes indican que, aunque en algunas acciones se adopta un estilo de liderazgo transformacional y democrático, el estilo de liderazgo que prevalece es el autocrático.

A partir de la relación de subordinación que se da entre directivos y docentes el logro de algunos objetivos se alcanza a partir de transacciones, como base del liderazgo transaccional en el cual los directivos establecen los objetivos y generan las compensaciones. Este tipo de liderazgo favorece a la institución porque garantiza el cumplimiento de metas, pero no fomenta en los estudiantes una proyección que les permita desempeñarse como líderes al terminar su formación en la institución y al vincularse al ámbito laboral y con los docentes limita la posibilidad desarrollar un rol activo mediante la generación de iniciativas que les permitan trascender de lo pedagógico, ejerciendo una influencia en sus estudiantes a través del liderazgo (Contreras, 2013).

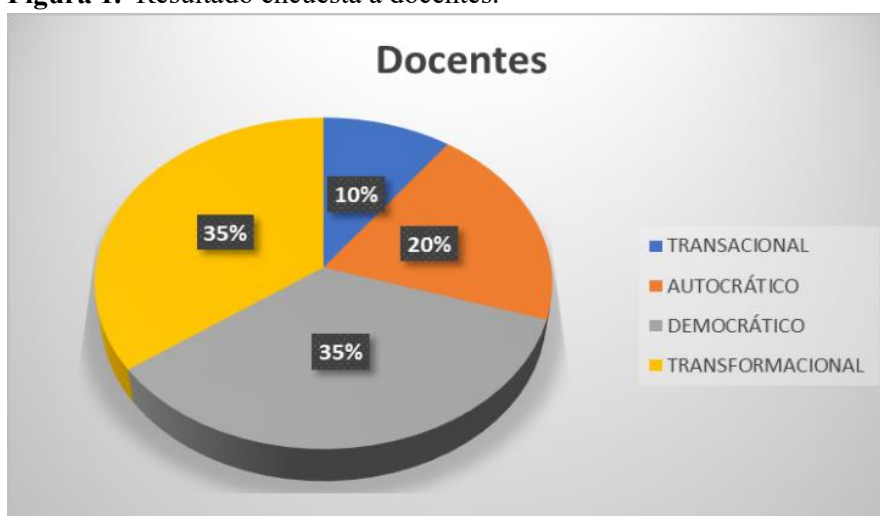
Por otro lado, el liderazgo autocrático, en el que las decisiones se centran en los directivos a través de la imposición de órdenes al grupo, aunque en menor porcentaje, también se presenta en las instituciones técnicas y tecnológicas que formaron parte de este estudio. Esto significa que algunos directivos y docentes conservan prácticas autoritarias, especialmente en la interacción con los estudiantes, dichas prácticas no promueven estilos de liderazgo que proyecten a los estudiantes hacia el desarrollo de acciones en las que sean líderes en su institución, para fortalecer las competencias de liderazgo que aplicarán en sus lugares de trabajo y en sus comunidades. (Madrigal, 2009).

En cuanto a los tipos de liderazgo democrático y transformacional, se evidencia que están presentes en algunas de las prácticas de los docentes y directivos, quienes incentivan la participación, la comunicación y el trabajo colaborativo. Además, en cierto modo, hay una motivación hacia el crecimiento de los miembros de la comunidad educativa (Jiménez, 2018).

Sin embargo, aunque estos estilos promueven y facilitan el desarrollo del liderazgo de estudiantes, docentes y directivos, el hecho de que las dinámicas de la institución estén más enfocadas en lo transaccional limita la posibilidad de alcanzar mejores resultados en el desempeño de los miembros de la comunidad educativa como líderes (Gómez, 2002).

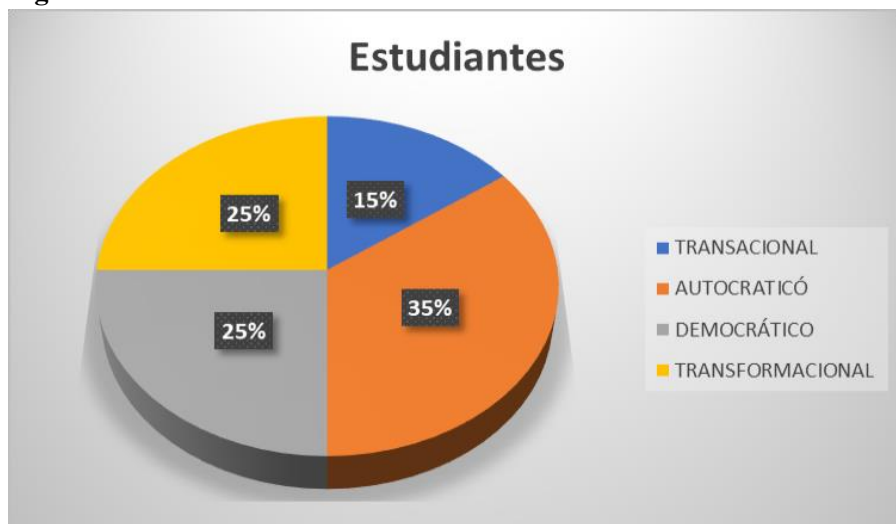
Finalmente, es muy importante tener en cuenta la percepción de los estudiantes, ya que los procesos institucionales deben estar encaminados a formarlos, capacitarlos y potenciar sus habilidades. El hecho de que ellos sientan más presente el liderazgo autocrático no favorece la proyección del liderazgo en su proceso de formación. Sin embargo, es positivo que los estudiantes identifiquen en algunas acciones, tipos de liderazgo como el democrático y el transformacional, los cuales deben continuar fortaleciendo a través de acciones por parte de docentes y directivos que permitan una mayor participación. El liderazgo democrático genera un mayor compromiso, responsabilidad y constante retroalimentación. De igual manera, el liderazgo transformacional favorece la formación y el desarrollo intelectual y personal de los estudiantes, ya que se centra en el papel del líder como agente de cambio, quien impulsa el compromiso de su equipo centrándose en las cualidades y habilidades de sus colaboradores. Es decir, los estudiantes, además de ser tenidos en cuenta en los procesos que se desarrollan en la institución, son direccionados a convertirse en agentes de cambio a partir de sus capacidades y habilidades de liderazgo (Varela, 2010).

Figura 1. Resultado encuesta a docentes.



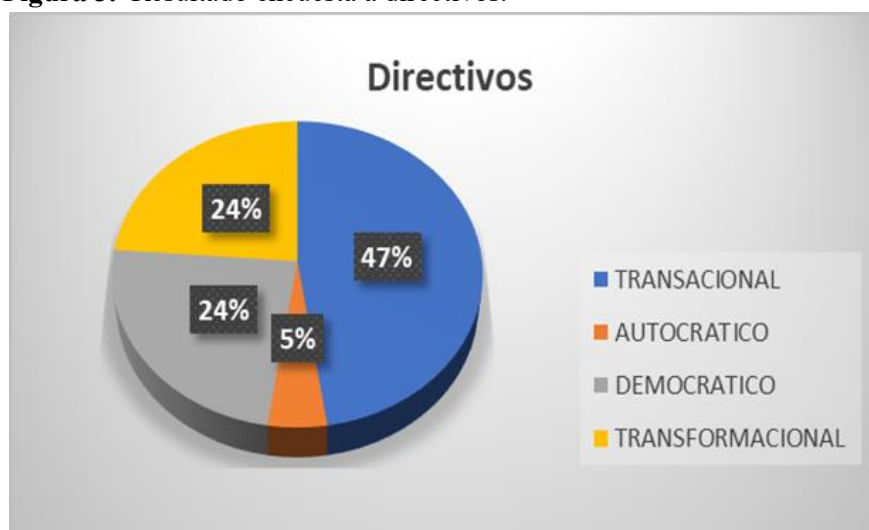
Nota. Tipos de liderazgo que se evidencian en las instituciones seleccionadas desde la perspectiva de los docentes.

Figura 2. Resultado de encuesta a estudiantes



Nota. La gráfica representa los tipos de liderazgo que arroja la escala de Likert aplicada a los estudiantes.

Figura 3. Resultado encuesta a directivos.



Nota. Resultado de la escala de Likert sobre tipos de liderazgo, aplicada a directivos de instituciones técnicas y tecnológicas.

Finalmente, para el análisis de la tercera categoría que se analizan "lineamientos para la práctica de liderazgo", la cual se aplicó considerando la subcategoría "instituciones técnicas y tecnológicas", con el objetivo de proponer y sugerir lineamientos para las prácticas de liderazgo educativo. Se utilizó la técnica de grupo focal, con expertos que se desempeñan como tutores y docentes en instituciones como el SENA y universidades, tanto públicas como privadas.

A partir de los aportes generados por los expertos, se evidenció la necesidad de generar en las instituciones educativas procesos efectivos de comunicación y toma de decisiones.

En algunos casos, se percibe que los técnicos y tecnólogos solo se dedican a obedecer. Como menciona Esteves-Fajardo (2022), es fundamental reconocer el valor del liderazgo transformacional en la gestión educativa, ya que contribuye al logro de las metas institucionales. Promover y asumir los diferentes roles de liderazgo es una responsabilidad tanto de directivos como de docentes y estudiantes en universidades, escuelas y colegios. Entre estos roles se pueden destacar el rol social, la función pedagógica, la toma de decisiones y la gestión educativa; también el intercambio, la evaluación y la planificación, entre otros.

En la actualidad, el liderazgo ha cobrado relevancia en el sector educativo. Sin embargo, su implementación en algunas instituciones ha sido limitada debido a factores como la resistencia al cambio, la falta de capacitación específica y el uso continuo de modelos tradicionales de gestión. Uno de los expertos universitarios señaló que "se debe mejorar la calidad del liderazgo transformacional". Moreira (2020) coincide, indicando que el liderazgo transformacional sigue siendo poco implantado en las instituciones educativas, aunque representa un modelo innovador que puede cambiar las perspectivas de docentes y autoridades, influyendo positivamente en la gestión educativa y la dinámica en el aula.

Por otro lado, uno de los Técnico – Instructor afirmó que "se deben verificar las competencias y habilidades de comunicación y fomentar la toma de decisiones en los estudiantes, para que sean capaces de aprender y, a futuro, fomentar el liderazgo educativo". En palabras de Amendola (2021), un líder debe ser innovador, orientado a las oportunidades y resultados, y capaz de utilizar herramientas adecuadas para alcanzar estos objetivos.

A partir de los aportes de los expertos se concluye que es fundamental brindar lineamientos para las prácticas de liderazgo en las instituciones técnicas y tecnológicas de Cali, Cartagena y Urabá. Un aspecto clave en estos lineamientos es el compromiso con la calidad educativa, que debe ser una prioridad de directivos y docentes, pero que también involucra a los estudiantes, quienes son los principales beneficiarios. Trabajando arduamente en este sentido, se puede fomentar el compromiso de la comunidad educativa en su conjunto, abriendo así un camino hacia la excelencia.

Para asegurar la calidad, es necesario contar con procesos de capacitación y actualización que incluyan a directivos y docentes, permitiendo que el personal desarrolle habilidades aplicables en el trabajo con

los estudiantes, reflejando las últimas tendencias pedagógicas y tecnológicas. De esta manera, la gestión educativa podrá alcanzar los mejores estándares.

Además, es crucial promover procesos de mentoría entre los estudiantes, fomentando el liderazgo pedagógico. Los estudiantes pueden guiar a sus compañeros, contribuyendo a la práctica docente y generando motivación, innovación y el uso de metodologías activas en el aula.

Otro lineamiento que las instituciones educativas pueden implementar es la supervisión, lo cual permite la retroalimentación educativa. Esto puede reflejarse en los procesos que directivos y docentes aplican con los estudiantes, apuntando siempre a la mejora continua de la calidad en la enseñanza y el aprendizaje.

Además, la participación y toma de decisiones, un aspecto resaltado por los expertos entrevistados, debe ser fundamental en los procesos educativos. Asumir roles de responsabilidad compartida entre directivos, docentes y estudiantes contribuye a la mejora de la gestión de la institución. Esto garantiza la resolución de problemas y un mejor desarrollo de los estudiantes, no solo en lo académico, sino también en su vida laboral, social y familiar.

CONCLUSIONES

Se ha observado que en los centros educativos existe una tendencia hacia prácticas de liderazgo que buscan motivar y empoderar tanto a docentes como a estudiantes, promoviendo el desarrollo de habilidades y técnicas. Así mismo, los líderes fomentan un ambiente de innovación y adaptación, impulsando el crecimiento profesional del personal y la mejora continua de los estudiantes. De esta manera, se destaca que, en la mayoría de las instituciones, las prácticas de gestión involucran la participación activa del personal docente y administrativo en la toma de decisiones, lo que genera un mayor compromiso, fomenta la responsabilidad compartida y facilita la implementación de cambios y mejoras en la institución.

Respecto a la gestión de personas, se encuentra fuertemente orientada hacia la actualización constante de los docentes en tecnologías emergentes y prácticas del mundo laboral, lo que evidencia un liderazgo efectivo que se preocupa por el bienestar emocional y psicológico de los involucrados, promoviendo un entorno de trabajo saludable. Sin embargo, no todos los centros logran implementar estas prácticas de manera uniforme, lo que genera brechas en la calidad del ambiente de aprendizaje.



En cuanto a los tipos de liderazgo, se puede concluir que las prácticas de los directivos y docentes en las instituciones educativas técnicas y tecnológicas, involucran distintos tipos de liderazgo, no obstante, se evidencia una mayor influencia de los estilos de liderazgo autocrático y transaccional, lo cual resulta negativo en cuanto a la formación y preparación de los estudiantes como futuros líderes.

El reto para los directivos y docentes de estas instituciones es ser más intencionales en orientar sus prácticas hacia un estilo de liderazgo transformacional, lo cual sería positivo, ya que este tipo de liderazgo impulsa el desarrollo personal y profesional tanto de docentes como de estudiantes. A través de estas prácticas, se pueden desarrollar habilidades orientadas a la formación de agentes de cambio.

La implementación de lineamientos en las prácticas de liderazgo es fundamental para que las instituciones educativas, junto con todos sus integrantes –directivos, docentes y estudiantes–, alcancen el éxito en su labor diaria. Estos lineamientos fomentan la innovación, mejoran los procesos de comunicación, optimizan el entorno laboral y, lo más importante, contribuyen significativamente al fortalecimiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje, generando un impacto positivo en la calidad de la educación y en el desarrollo integral de la comunidad educativa, esto con el fin de establecer lineamientos que permitan fortalecer el liderazgo dentro del ámbito educativo, y así promover una educación de calidad.

Para ahondar en el propósito de este estudio, se puede concluir que la implementación de prácticas de liderazgo efectivas no solo garantiza una mejora en los procesos pedagógicos, sino que también fomenta un entorno donde docentes, estudiantes y personal administrativo puedan desarrollar sus capacidades en pro de una educación más equitativa y sostenible. A través de estas estrategias, se espera que los actores educativos logren impulsar un sistema que responda a las necesidades y desafíos actuales, siempre en busca de la excelencia académica.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Amendola, L. (2021). Change Management. Recetas para construir la Gestión de Activos. Ediciones PMM Institute for Learning.

Arias. (2012). El proyecto de la investigación. Introducción a la Metodología Científica. 6ta. Fideas G.Arias Odón.



- Cerda, G. (2002) Los elementos de la investigación. Cómo reconocerlos, diseñarlos y construirlo. Editorial "El Búho". Bogotá.
- Contreras, F., y Barbosa, D. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. Revista virtual Universidad Católica del Norte, 39, 152-164, <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/> Revista UCN/article/viewFile/433/886
- Elmore, R.F. (2008). Leadership as the practice of improvement. En Pont, B., D. Nusche y D.
- Esteves-Fajardo, Z. I., Rentería-Monroy, J. F., Paredes-Menéndez, G. E., & Sánchez-Morrillo, C. (2022). El liderazgo transformacional para la gestión educativa. EPISTEME KOINONIA, 5(1), 116–127. <https://doi.org/10.35381/e.k.v5i1.1697>
- Gómez-Rada, C. A. (2002). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología. Vol.2 (nº2), pág. 61-
http://ual.dyndns.org/Biblioteca/Historia_Pensamiento_Administrativo_2017/pdf/S09.pdf
- Jiménez A, Villanueva M. Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización.
Recuperado a partir de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6448202>
- Khamlichi. Mou D. Científico. ¿Qué es liderazgo según Jhon Maxwell Recuperado a partir de <https://www.cientifiko.com/liderazgo-segun-john-maxwell/>
- Lee, P., Joo, S. H., and Lee, S. (2019). Examining stability of personality profile solutions between Likert-type and multidimensional forced choice measure. Personality and Individual Differences, 142,13-20.
- Madrigal B.(2009). Habilidades directivas. Segunda Edición.Centro Universitario (CUCEA) Universidad de Guadalajara . Mc Graw Hil. (Archivo PDF).[libro habilidades directivas.pdf](#)
- McMillan,J. Schumacher,S.(2005). Investigación Educativa. Pearson educación, S.A., Madrid,200
- Moreira Quito, J. B. (2020). Guía de liderazgo transformacional en la Unidad Educativa Presidente Diego Noboa del cantón Naranjito. Revista científico - Educativa de la Provincia Granma, 16(1), 1042-1051. Recuperado de: <https://n9.cl/n86yv>
- Much, L. (2015). Organización, diseño de organizaciones de alto rendimiento. Biblioteca de Administración Trillas. Obtenido en:

[http://www.hacienda.gov.py/normativa/Organizaci%C3%B3n%20-](http://www.hacienda.gov.py/normativa/Organizaci%C3%B3n%20-%20Trillas%202006%20%20Libro%20completo.pdf)

[%20Trillas%202006%20 %20Libro%20completo.pdf](http://www.hacienda.gov.py/normativa/Organizaci%C3%B3n%20-%20Trillas%202006%20%20Libro%20completo.pdf)

Rabiee, F. (2004). Focus-group interview and data analysis. Proceedings of the Nutrition Society, (pp. 655-660).

Varela, H. (2010) Liderazgo transaccional vs Liderazgo Transformacional. Blog: Pensamiento Imaginativo.

<http://manuelgross.bligoo.com/content/view/785903/Tabla-comparativaLiderazgo->

[Transaccional-vs-Liderazgo-Transformacional.html](http://manuelgross.bligoo.com/content/view/785903/Tabla-comparativaLiderazgo-Transaccional-vs-Liderazgo-Transformacional.html)

