

Relación entre la Percepción de Crisis y el Carisma del Líder en las Instituciones Educativa de la Región Andina

Johemir Pérez Pertuz¹

johemirperez@uniminuto.edu.co

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

Universidad Minuto de Dios

Colombia

Jose Luis Murcia Ruiz

murciaruijoseluis@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0003-3758-2008>

Universidad Minuto de Dios

Colombia

Sandra Meneses Pedroza

samamepe18@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0001-5219-6004>

Universidad Minuto de Dios

Colombia

Luba Bejarano Martínez

bejaranolu0283@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0002-9303-413X>

Universidad Minuto de Dios

Colombia

Francyr del Pilar Rios Bernal

francyr1141@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0005-2643-3829>

Universidad Minuto de Dios

Colombia

RESUMEN

Al organizar el sistema educativo a nivel nacional se han marcado ciertos roles directivos para encaminar las instituciones educativas y generar mejores resultados en la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje; un líder educativo responde a las necesidades de diferentes participantes como son padres de familia, estudiantes e instituciones sociales que trabajan de manera articulada con la educación y con toda organización, el liderazgo que ejerce el directivo lo percibe el grupo de personas a quien lidera y es este dinamismo que determina el carisma y la capacidad de reacción del líder respecto a situaciones de crisis; es por eso que este proyecto se basa en el estudio de los directivos a nivel de región andina del país para determinar el nivel de percepción de crisis y la cantidad de carisma que se percibe del líder mediante una investigación de tipo descriptiva de corte cualitativa, a través de una encuesta en escala de likert. De esta manera se puede concluir que el liderazgo que ejerce el directivo docente en las instituciones educativas públicas del país es parte fundamental del direccionamiento estratégico del colegio, en consonancia con la misión, visión Institucional, proyectando y encaminando al personal docente en el rediseño de los programas de formación y enseñanza aprendizaje.

Palabras clave: *liderazgo; percepción de liderazgo; carismático; dirección escolar*

¹ Autor principal

Correspondencia: murciaruijoseluis@gmail.com

Relationship Between the Perception of Crisis and the Charisma of the Leader in Educational Institutions of the Andean Region

ABSTRACT

When organizing the educational system at the national level, certain managerial roles have been marked to direct educational institutions and generate better results in the management of teaching-learning processes; An educational leader responds to the needs of different participants such as parents, students and social institutions that work in an articulated manner with education and like any organization, the leadership exercised by the manager is perceived by the group of people whom he or she leads and is this dynamism that determines the leader's charisma and ability to react to crisis situations; That is why this project is based on the study of managers at the level of the Andean region of the country to determine the level of crisis perception and the amount of charisma that is perceived from the leader through a descriptive-qualitative investigation, through from a Likert scale survey. In this way, it can be concluded that the leadership exercised by the teaching director in the country's public educational institutions is a fundamental part of the strategic direction of the school, in line with the mission, institutional vision, projecting and directing the teaching staff in the redesign of the programs. training and teaching learning

Keywords: *leadership; leadership perception; charismatic; school management*

Artículo recibido 22 agosto 2023

Aceptado para publicación: 28 setiembre 2023

INTRODUCCIÓN

El liderazgo a nivel educativo ha venido ganando importancia de acuerdo a las necesidades actuales de la sociedad, los cargos directivos dentro de las instituciones educativas contienen en su manual de funciones una serie de responsabilidades que implica la administración de los recursos financieros, actividades gerenciales, habilidades blandas, capacidad de dirigir, coordinar y manejar recursos humanos y planear, adicional a la experiencia como docente; esto implica que el rol de un director es ser líder y encaminar todos los recursos disponibles hacia un punto común siendo productivos.

En esta sociedad moderna demanda necesidades de inclusión, espacios seguros de integración, empatía y acceso a todas las necesidades básicas del ser humano, es por ello que el rol directivo dentro de la comunidad educativa implica responder a diferentes situaciones de los participantes dentro de este proceso, como los estudiantes, padres de familia, docentes, entidades sociales del estado que trabajan de manera articulada con el sistema educativo; de igual forma es responsabilidad de los rectores responder a las situaciones de crisis que se pueden presentar dentro del ejercicio educativo de manera asertiva y objetiva que permita una buena toma de decisiones.

Como lo propone Figueroa (2004), quien resalta la importancia de estudio del liderazgo desde la caracterización del individuo, sus competencias y eficacia de la gestión organizacional la cual permite a largo plazo el éxito o fracaso de una organización; por ello es importante de primera mano conocer el estilo de liderazgo que ejercen los directivos y cómo influye el mismo ante situaciones complejas o inesperadas.

El Ministerio de Educación Nacional (MEN, 2011), en su informe reconoce el papel protagónico que ejerce el rector dentro de una institución educativa y cómo influye su estilo de liderazgo en factores como el clima organizacional, la calidad educativa y la productividad efectiva; el liderazgo de la dirección genera una fuerza competitiva para que la institución educativa pueda tener éxito y generar un entorno dinámico que logre impactar positivamente a la población infantil y al cuerpo docente, pero el directivo se encuentra tan estresado resolviendo situaciones y solicitudes que olvida la mejora continua y encaminar la comunidad hacia la calidad educativa.

Liderazgo

El liderazgo ha estado presente en el ser humano desde las civilizaciones antiguas, según Lapo (2015)

la civilización Sumeria motivó el liderazgo organizacional y los sacerdotes producto del sistema tributario recogían recursos para administrarlos; un gran líder es el Maestro Moisés que movilizó a todo un pueblo por el Mar rojo; en la Grecia antigua, los filósofos tenían discípulos que los seguían porque ejercían el liderazgo sobre los mismos.

Por otro lado Macías, et al., (2012), que habla de las características y habilidades de un líder; exponen que el liderazgo que una persona ejerce depende del nivel educativo que este haya tenido, es decir, a mayor nivel educativo, mayor mezcla de estilos de liderazgo (pp. 97-98); esto indica que el liderazgo que se ejerce a nivel directivo no marca un estilo de liderazgo definido, sino que el líder hace uso de una mezcla de diferentes estilos y hace que el ejercicio sea enriquecedor para todo el grupo, además de que toma de todos los estilos de liderazgo lo más valioso de acuerdo al grupo de trabajo que dirige.

Así mismo, los rasgos que caracterizan a los líderes hacen referencia a sus altos niveles de energía, inteligencia, intuición y la capacidad para prever y persuadir; (Lupano, et al., 2008); la actividad de liderazgo está influenciada por la capacidad de quien la ejerce y de demostrar que a través de ellas estaba la habilidad de dirigir un grupo de personas; es decir, si el ser humano que lidera tiene capacidades propias que muchas veces no han sido desarrolladas y no podrán afrontar situaciones de la mejor manera.

Por ello, entre los tipos de liderazgo, se destaca el transaccional, que según Contreras et. al (2013) menciona que este se basa en el intercambio o transacción, es un liderazgo que hace uso del poder, que consiste en manejar un poder a cambio de rendimiento; este tipo de liderazgo se fundamenta en la recompensa o en la sanción para dar garantías de cumplimiento en los procesos de los trabajadores; es un liderazgo que establece el orden, una estructura y una planeación focalizada en los objetivos.

También se encuentra el liderazgo democrático, donde el líder delega autoridad en los otros y fomenta la participación del grupo (Bass, 2008); el líder democrático se caracteriza por delegar autoridad y compartir el control promoviendo la toma de decisiones en conjunto; en este tipo de liderazgo se informa al grupo de los temas importantes como progresan y los alcances que se ha tenido a lo largo de un periodo, asimismo se promueve la escucha del grupo en general con el objetivo de interesarse por sus ideas y sentimientos.

Continuando con los tipos de liderazgo, el liderazgo burocrático que se basa en la reglamentación y control para administrar los recursos y hace uso de la democracia como eje en la toma de decisiones. Este modelo de liderazgo fue inicialmente planteado por Weber, quien explica que todo está debidamente planeado y organizado bajo unas directrices y normas establecidas, de este modo se garantiza que las actividades serán planeadas y ejecutadas sin contratiempo, en este sentido es el líder burocrático quien decide lo mejor para su organización o establecimiento y está basado con mayor fuerza en las reglas que en los propios resultados. Es un sistema el cual no toma en cuenta las decisiones de sus subalternos, pero si son importantes los puntos de vista de los que se encuentran a su mismo nivel o más alto (Mamani, et al., 2015).

En cuanto al liderazgo autocrático, según Semprún, et al., (2007), este tipo de líder se caracteriza por ejercer un control individual sobre la toma de decisiones, ya que esta las toma con base a su propia experiencia y sus ideales, ejerce la autoridad a todo el grupo dando poca importancia a la opinión de los demás, presenta un trabajo planeado y muy estructurado con bases y parámetros que conducen al logro de los objetivos.

Con lo anterior se puede evidenciar que se encuentran diferentes tipos de liderazgo en cada institución educativa, los cuales se han analizado desde diferentes referentes que han aportado puntos de vista mediante distintas perspectivas, es así como se considera que la sociedad se encuentra en un continuo aprendizaje y por ende los directivos y rectores debe enfrentarse a cambios considerables, con el fin de alcanzar las metas propuestas, mediante la adopción de un liderazgo que facilite un proceso de cambio continuo en la educación.

Percepción del liderazgo

Según la Real Academia Española, la percepción se define como “una sensación interior que resulta de una impresión material producida en los sentidos corporales” (REA, definición 2); de acuerdo a esto, la percepción del liderazgo puede ser concebida como los estímulos e información que un grupo pueden recibir de su líder y que permite definir el estilo de liderazgo que se ejerce en la organización.

Según la teoría de la percepción del liderazgo, este se sustenta en el constructivismo y construccionismo y considera que confluye la mente humana, el ambiente donde hace ejercicio el líder, la comprensión del conocimiento desde la simplicidad o complejidad; de igual forma, las personas construyen el

concepto del liderazgo a partir de la interacción social y esta no muestra límites estructurados, es una noción abierta que puede ser modificada en el tiempo (Hernández & García, 2013).

Liderazgo carismático

El liderazgo carismático, se caracteriza por generar en los seguidores empatía y motivación, poseen diferentes habilidades que le permite a los seguidores generar confianza, ya que poseen una buena comunicación y una escucha activa.

Para Max Weber unos de los primeros referentes al hablar de Carisma, resalta el termino como una forma de simpatizar con un grupo, generando vínculo social, con habilidades y cualidades que permiten que los seguidores logren ser influenciados mediante una comunicación asertiva con confianza y tranquilidad, incluyendo el trabajo en equipo y escuchando las necesidades y situaciones en particular, de ésta manera se obtiene un clima laboral positivo, involucrando la motivación para llegar a una meta establecida, por esta razón son los seguidores quienes atribuyen el carisma a un líder, ya que lo hacen basándose en su conducta y la manera como aborda las situaciones y determinaciones, se puede ver como éste líder carismático resalta mucho los valores para cumplir una misión (García, 2020).

Daft (2006), refiere que un líder carismático posee bastante confianza en sí mismo, debido a que tiene una visión clara de las metas, se sabe expresar de forma explícita a sus seguidores y un fuerte compromiso por cumplirlas y es un agente de cambio constante del entorno y consideran que el carisma más que una cualidad es una habilidad, que inspira entusiasmo, interés o afecto a través de la influencia del encanto personal y que usada correctamente puede incrementar el desempeño de toda la organización, ya que permite que los seguidores tengan una visión mucho más amplia de las cosas, dejando atrás los intereses personales para el bien del equipo y la organización.

Componentes y características del liderazgo carismático

Existen ciertas características que debe tener todo líder carismático, Koontz, (2008), mencionan algunas, “confianza en sí mismos, tener convicciones fuertes, articular una visión, ser capaces de iniciar el cambio, comunicar altas expectativas, tener la necesidad de influir en los seguidores y apoyarlos, demostrar entusiasmo y emoción” (p. 445).

Por lo anterior se puede ver como este tipo de líder está dispuesto a la innovación, a sacrificarse por lograr las metas establecidas, permitiendo que los seguidores generen autonomía para la consecución

de resultados óptimos, los cuales les permitirán avanzar y escalar con el fin de crecer y surgir dentro de la empresa, incluso están dispuestos a correr riesgos para logra alcanzar la visión y el bien para sus seguidores, adicional a ello se encuentra la consideración, que es otra característica que presenta el líder hacia sus seguidores, promoviendo el respeto y la motivación, ya que de ésta manera se sienten con confianza de que sean valorados sus aportes cuando el líder requiera algún tipo de apoyo.

Finalmente, en el ámbito educativo el líder carismático siempre está dispuesto a trabajar en equipo, se debe caracterizar por su optimismo y su entusiasmo personal, este líder como directivo debe gestionar las emociones con el objeto de generar apoyo a todo el profesorado, logrando así un clima laboral que permita una labor en conjunto y que todo el equipo trabaje hacia la misma dirección, aun así, en momentos críticos y situaciones de tensión, de ésta manera el liderazgo carismático deja ver una forma de llevar a cabo los proceso administrativos y pedagógicos de una manera organizada, involucrando valores que permitan incrementan la confianza y autoestima para llegar a la meta propuesta.

Dirección escolar

El planteamiento de la reflexión educativa y pedagógica en la dirección escolar se abordará bajo la necesidad que se tiene en el sector educativo de liderar procesos institucionales que evidencian seguimiento permanente y continuo de los procesos realizados, permitiendo identificar la implementación de mecanismos y estrategias de evaluación, por la dirección para monitorear los logros y establecer las estrategias de mejoramiento; dado que el sector educativo requiere líderes enfocados en los procesos institucionales cuya finalidad debe ser una permanente trazabilidad en los procesos educativos. La autora Camarero., (2015), postula el liderazgo y la dirección escolar como elementos claves para el éxito escolar; ya que fundamentan el establecimiento de metas comunes, la preocupación por el desarrollo de la comunidad educativa, el rediseño de la organización y la gestión del programa institucional.

Desde esta perspectiva, el directivo debe ser capaz de asumir y poder llevar a los integrantes de las comunidades educativas a asumir los desafíos, para ello el presente documento se estructura teniendo en cuenta cuatro aspectos : el primero hace énfasis a las funciones del directivo docente en el contexto escolar, segundo se exaltan dos categorías fundamentales del liderazgo empleado desde la dirección escolar ,tercero el rol del directivo docente al interior de las instituciones educativas y cuarto los

antecedentes de la nueva dirección escolar , para finalmente establecer cómo a partir del trabajo en conjunto se pueden diseñar prácticas administrativas y pedagógicas que respondan a los nuevos desafíos y cambios de la sociedad.

De acuerdo con lo expuesto, se infiere que un directivo docente es fundamental en las instituciones educativas ya que permite dinamizar al grupo de docentes, diseña y efectúa las consideraciones políticas institucionales más favorable, direcciona el compromiso pedagógico de los docentes, motiva a toda la comunidad educativa, y se compromete con la articulación y el trabajo de los recursos: humanos, didácticos, materiales y ambientales.

En consecuencia, con lo anterior el Ministerio de Educación Nacional (MEN, 2022) afirma que el liderazgo directivo es la segunda variable más relevante para dinamizar la calidad de los aprendizajes y resulta especialmente efectiva en educación básica o en educación superior. Esto reafirma la calidad del trabajo en comunidad, en el que se juntan tanto el rol directivo como el docente, y se fortalecen alrededor del liderazgo pedagógico. En consonancia con lo anterior, se considera parte fundamental en el proceso de dirección escolar, al directivo docente como eje fundamental en la adquisición de metas comunes e intenciones propias de la institución educativa; de esta manera se hace necesario e indispensable que el rol de directivo se asuma con vocación, compromiso y responsabilidad e integre las cinco dimensiones que los directivos deben tomar en cuenta para una buena gestión: determinar metas claras, dinamizar el uso de recursos, proyección institucional, la evaluación curricular, promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes.

METODOLOGÍA

Esta investigación es de tipo descriptiva la cual permitió estar en contacto con el fenómeno de estudio con una naturaleza de corte cuantitativo, en el que se refleja que algunas de las variables que se enmarcaron al interior de la exploración son numéricas y se hará el uso de la estadística para interpretarlas. La población participante fueron estudiantes, docentes, administrativos y directivos de las 665 instituciones educativas oficiales de la Región Andina que de forma voluntaria participaron en la implementación de los instrumentos suministrados, estos permitieron recoger sus observaciones u opiniones a través de una escala de Likert conformada por doce preguntas que se analizaron por medio del software SPSS.

Según Hernández Sampieri (2018) menciona que en los cortes cualitativos “una muestra es un subgrupo de la población o universo que te interesa, sobre la cual se recolectarán los datos pertinentes, y deberá ser representativa de dicha población” (p. 196), para determinar la muestra se utilizó la fórmula para población finita:

$$n = \frac{N}{1 + \frac{e^2(N-1)}{Z^2pq}}$$

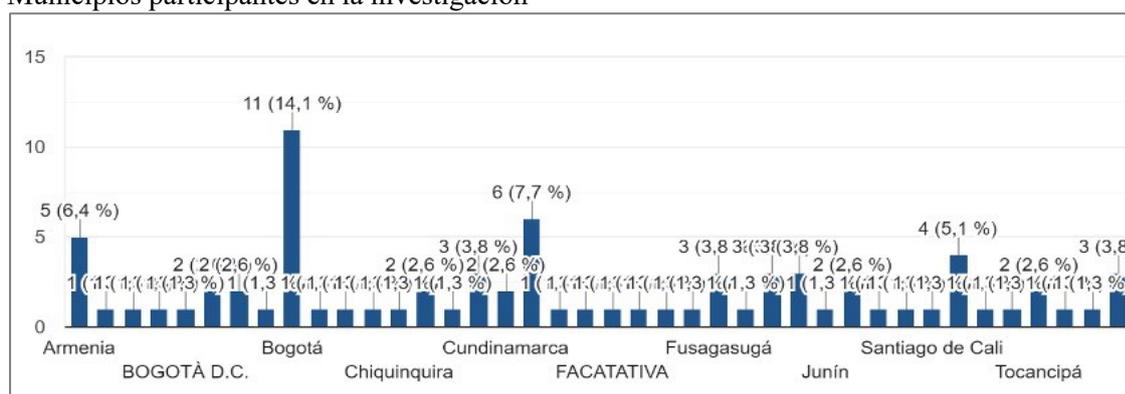
Se considero un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 13,5%, como resultado, dio una muestra de 50 instituciones publicas que accedieron a la investigación de manera voluntaria, donde participaron el rector, coordinador, un docente y el personero de los estudiantes de cada institución.

Este análisis permite reconocer el estilo de liderazgo que ejerce el directivo docente e identificar los niveles de carisma y liderazgo expresado en momentos de crisis en el ámbito educativo de las instituciones educativas publicas ubicadas en la región andina del territorio colombiano.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Culminado el proceso de encuesta a rectores, directivos y personal administrativo de las instituciones educativas de carácter público ubicadas en los municipios de la región andina, se procede a realizar el análisis de los datos expuesto por dicho instrumento de investigación considerando con la descripción de los municipios participantes de este proceso investigativo según la gráfica 1.

Gráfica 1
Municipios participantes en la investigación



Nota. La gráfica representa los colegios en los municipios de la región Andina en donde fue aplicada la escala de Likert de forma voluntaria por los participantes. Fuente. Elaboración propia, 2023.

A continuación, la gráfica 2 presenta los porcentajes en consideración a la pregunta con relación al nivel de reconocimiento como líder que se refleja en la cultura organizacional e inspiración de su equipo de trabajo.

Gráfico 2
Cultura organizacional.



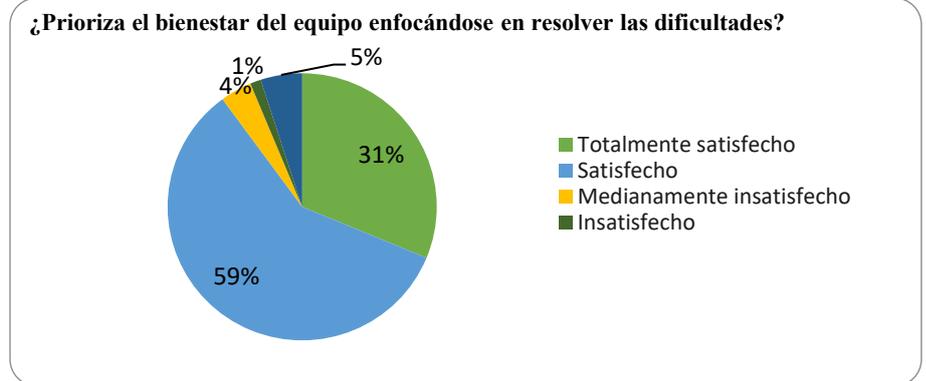
Nota. En la gráfica se pueden evidenciar los resultados cuando el líder rector permite la participación, es motivador e inspirador de propuestas colectivas que permiten construir y trazar metas con incidencia positiva. Fuente. Elaboración propia, 2023.

Liderazgo democrático el cual da cuenta de un 2,5 % de participantes quienes se sienten insatisfechos con la labor ejercida por el rector, un 17,5 % manifestaron sentirse medianamente insatisfechos, también un 46,3 % de los encuestados se sienten satisfechos con los lineamientos organizacionales liderados por el director educativo. Este liderazgo demuestra la coherencia entre la exigencia esperada en el rendimiento del cuerpo docente y el nivel de compromiso al desarrollar sus actividades laborales, sin embargo, se encuentran como detractores un 3,8 % quienes están totalmente insatisfechos.

No obstante, como promotores esta un 30 % quienes aseguran estar totalmente satisfechos.

Muestra de lo anterior conlleva a revisar el liderazgo participativo y el bienestar institucional los cuales son factores determinantes en el proceso de enseñanza y aprendizaje reflejados en la gráfica 3.

Gráfico 3
Inteligencia emocional

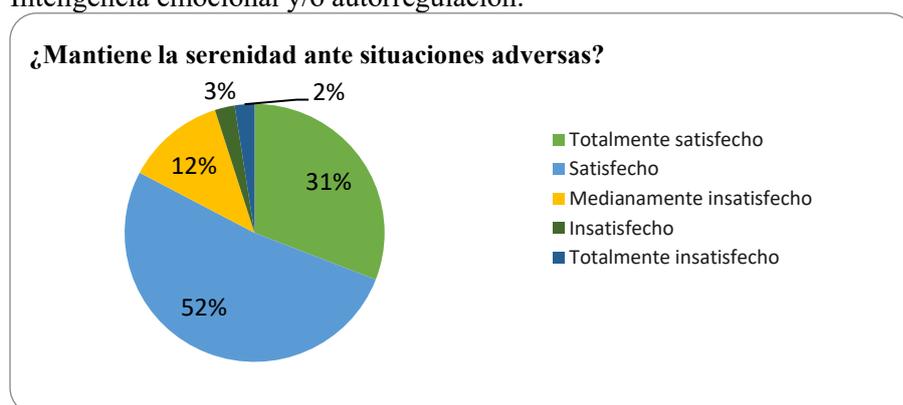


Nota. En la gráfica permite comprender la capacidad del directivo para propiciar los espacios en la resolución de conflictos de manera individual, interpersonal e institucional creando un entorno educativo receptivo y seguro. Fuente elaboración propia, 2023.

El liderazgo transformacional en cuanto al rol del líder lo caracteriza como un agente de cambio, el cual promueve la responsabilidad y constantemente motiva su equipo de trabajo, dado que el directivo debe ser un modelo para seguir.

En consideración de los resultados anteriormente expuestos se puede inferir que el 90,1% de la población se encuentra satisfecho con el desempeño del directivo en cuanto a las estrategias establecidas para cuidar el bienestar institucional y la resolución de dificultades, por otra parte el 3,8% se encuentra medianamente insatisfecho con el manejo que el directivo ha dado a la resolución de dificultades, en consonancia con lo anterior el 6,3% se encuentra totalmente insatisfecho con el manejo que el directivo le ha dado a las dificultades presentadas en las instituciones. De allí la importancia de revisar aspectos como la capacidad para mantener la serenidad en situaciones donde la autorregulación es característica innata del líder como se puede reflejar en la gráfica 4.

Gráfica 4
Inteligencia emocional y/o autorregulación.



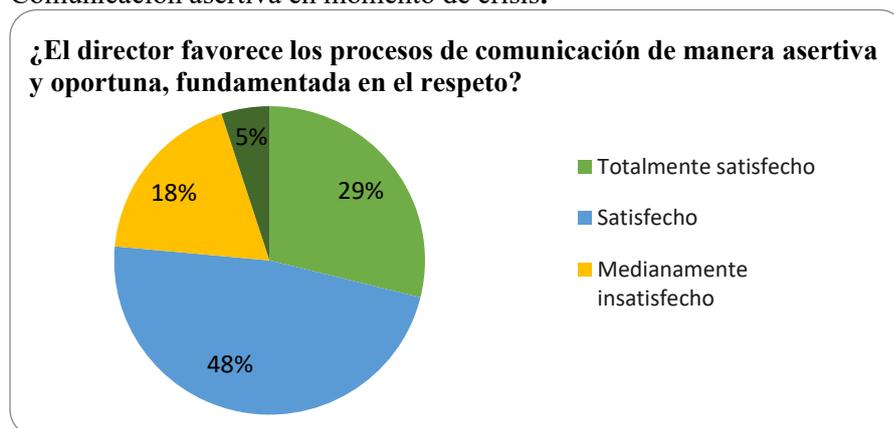
Nota. En la gráfica se observa en los resultados una medición respecto al asertividad del director educativo para el adecuado manejo en situaciones críticas. Fuente. Elaboración propia, 2023.

En la gráfica 5 se observa como el director educativo representa satisfacción y asertividad en el equipo, así mismo su nivel de carisma esta idealizado con influencia conductual en donde su comportamiento se percibe como modelo a seguir.

En la siguiente gráfica se resalta la diligencia del director educativo en cuanto a la comunicación y respeto al dirigirse a su equipo en el entorno educativo.

Gráfico 5

Comunicación asertiva en momento de crisis.

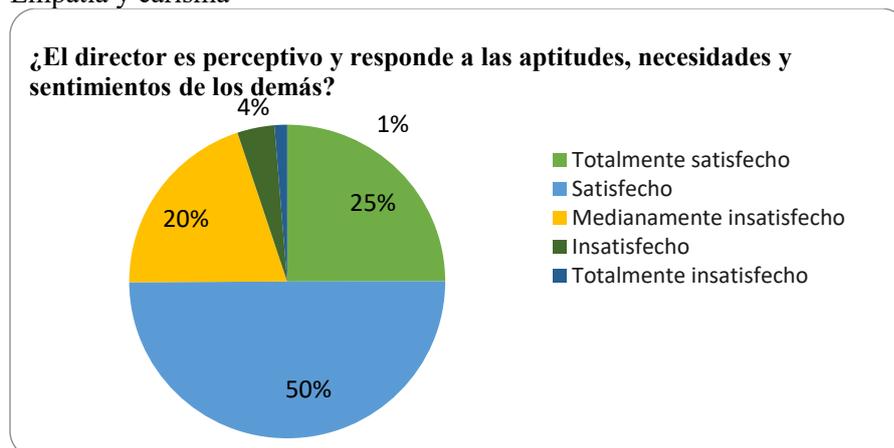


Nota. En la gráfica se observa en los resultados la percepción del rol del director educativo en cuanto a la resolutivez y comunicación. Fuente. Elaboración propia, 2023.

El líder educador en los momentos de crisis trabaja con ahincó para mantener el relacionamiento, impulsar el compromiso de educadores y alumnos para llegar a la comunicación expresando sentimientos y emociones desde el respeto, retroalimentación y acuerdos. El autor Gros (2013) argumenta el líder académico debe ser reconocido por su talento para direccionar la institución hacia la visión y garantizar las herramientas escolares aporten al trabajo permanente de las personas así mismo en equipo pueda lograr transformar la realidad. la gráfica 6 demuestra la empatía y carisma del director hacia la comunidad educativa.

Gráfico 6

Empatía y carisma



Nota. La gráfica denota características como la capacidad para guiar a docentes y estudiantes a superar los obstáculos y estas habilidades conllevan a la innovación educativa y la puesta en marcha de dinámicas creativas. Fuente. Elaboración propia, 2023.

A partir del estudio en liderazgo en las instituciones educativas de la Región Andina se puede analizar la estimulación intelectual que se percibe desde el rol de director docente, en donde los resultados

denotan características como la capacidad para guiar a docentes y estudiantes a superar los obstáculos y estas habilidades conllevan a la innovación educativa y la puesta en marcha de dinámicas creativas en donde el esfuerzo es la ruta para desplegar la autonomía e independencia. Un líder siempre será diferenciado de los demás por sus capacidades positivas y exitosas aparte de su nivel intelectual, el cual siempre aportará en el equipo Bel (2010). Por último, se revisa el nivel de carisma e influencia donde el líder es un modelo a seguir.

CONCLUSIONES

En consideración a la evaluación y conclusión del nivel de percepción de la crisis y el carisma del líder dentro de las instituciones educativas públicas del país y teniendo como referente evaluador la relación existente entre estas dos grandes variables, se infiere que el grado de liderazgo sobresale en situaciones específicas de crisis; a partir de los porcentajes arrojados en cada una de las preguntas sugeridas, puesto que cada una de ellas refleja datos estadísticos sobresalientes ante las capacidades del líder en situaciones de dificultad para determinar el carisma del líder, basándose en las competencias propias de él, donde su imagen, la confianza, el respeto y la responsabilidad generan compromiso e identidad con la institución educativa .

A través de la aplicación de diferentes métodos, como la escala de Likert, fue posible identificar el nivel de carisma expresado por el directivo en algunas instituciones educativas públicas de la Región Andina , mostrando un alto nivel de porcentaje en cuanto a la articulación y participación del equipo de trabajo, en consecuencia de los objetivos dispuestos por la institución educativa, esto expresado a través de las competencias que dispone el directivo docente y proyecta a través las estrategias que permiten generar un ambiente laboral adecuado y productivo, sin desconocer sus responsabilidades y la importancia de motivar y dinamizar la consecución de logros y metas institucionales, es importante y enriquecedor reconocer los datos cuantitativos que sirvieron para contrastar y dar profundidad a la investigación.

De esta manera se puede concluir que el liderazgo que ejerce el directivo docente en las instituciones educativas públicas del país es parte fundamental del direccionamiento estratégico del colegio, en consonancia con la misión y visión Institucional, proyectando y encaminando al personal docente en el rediseño de los programas de formación y enseñanza aprendizaje, enfocados en la formación humana,

en la adquisición de competencias teórico-prácticas que generen en el futuro cercano grandes líderes en un contexto personal y laboral favorable en el ambiente educativo colombiano.

De igual forma el liderazgo directivo que se ejerce en las instituciones educativas, permite que un grupo de personas a las que se está liderando tengan un margen de aprendizaje que favorece estimular las habilidades de liderazgo intrínsecas en cada ser humano, dando cabida al escalamiento profesional dentro de las mismas instituciones educativas y partiendo de los perfiles que el ministerio estipula.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Bass, B. M. (2008). *The Bass handbook of leadership. Theory, research & managerial applications* (4th ed.). New York, Estados Unidos: Free Press.

Bel, R. (2010). Leadership and innovation: Learning from the best. *Global business and organizational excellence*, 29(2), 47-60.

Camarero, M. (2015) *Dirección escolar y liderazgo: Análisis del desempeño de la figura directiva en centros de educación primaria de Tarragona*. Tesis Doctoral. Universidad de la Rioja.

Contreras, F., & Barbosa-Ramírez, D. H. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, EISSN: 0124-5821, No. 39 (2013); pp. 152-164.

Daft, R. (Ed.). (2006). *La Experiencia del Liderazgo*. México: CENGAGE Learning. Citado en Giraldo y Naranjo (2014)

Figuroa, L. A. (2004). Liderazgo y equipos de trabajo: una nueva forma de entender la dinámica organizacional. *Ciencias Sociales Online*, 1(1), 53-63. Recuperado de [liderazgo-with-cover-page-v2.pdf \(d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net\)](#)

García. M (2020). Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente. Estudio de caso. *Polo del Conocimiento*, 05(03), 850-864

Gross Morillo, E. (2013). Percepciones de maestros acerca de la importancia del cuidado de la salud emocional en su desempeño profesional (Bachelor's thesis, Quito, 2013)

Hernández-Avilés O. y García-Ramos, T. (2013). Análisis conceptual y crítico de la teoría de percepción de liderazgo (TPL). *Avances en Psicología Latinoamericana*, vol. 31(2), pp. 389-401.

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4, pp. 310-386). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Koontz, H. & Weihrich, H. (2008). *Administración una perspectiva global*. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Lapo, M. & Jacome, M. (2015). El liderazgo y su evolución histórica. *Revista empresarial*. 9 (4), 11-16.
- Lupano, M. & Castro, A. (2008). Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación. *Psicodebate* 6. *Psicología, Cultura y Sociedad*. pp. 107-122
- Macias-Negrete, E. F., Enríquez-Pérez, E. A., & Zepeda, E. (2012). Identificación Del Tipo De Liderazgo En Un Centro Automotriz: Un Diagnóstico Y Una Critica (Leadership Style Identification in an Automobile Design Center: A Diagnosis and Critique). *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 5(3), 89-102.
- Mamani. H., Chigden. U., Tintaya. I., Sánchez. A. & Salazar. J. (2015). Liderazgo Burocrático. *Cuaderno Empresarial*. 1(1), 17-32
- Ministerio de Educación Nacional (2011) el liderazgo educativo: eje fundamental para los rectores de instituciones educativas. Informe Final. Recuperado de:
https://www.mineduacion.gov.co/1780/articles-310248_archivo_pdf_informe_encuentro_7.pdf
- Ministerio de Educación Nacional [MEN] & Fundación Empresarios por la Educación [FExE]. (2022). *El liderazgo directivo: una apuesta por la calidad de la educación en Colombia: nota técnica*. Bogotá D.C.
- Real Academia Española: Diccionario de la lengua española, 23^o edición [versión en línea].
<https://dle.rae.es/percepci%C3%B3n> definición 2. Fecha de consulta: 20 de Septiembre 2023.
- Semprún-Perich, RD, & Fuenmayor-Romero, JC (2007). Un genuino estilo de liderazgo educativo: ¿una realidad o una ficción institucional?. *Lauro* , 13 (23), 350-380.