

# **UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA**

“NUEVOS TIEMPOS, NUEVAS IDEAS”

**FACULTAD DE EDUCACIÓN  
OFICINA DE GRADOS Y TÍTULOS**



**PROGRAMA DE SUFICIENCIA PROFESIONAL**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO  
EN EDUCACIÓN SECUNDARIA ESP.: MATEMÁTICA  
ESTADÍSTICA**

**ASIGNATURA: GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA**

**TÍTULO:**

**EL LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN EDUCATIVA**

**PRESENTADO POR LA:**

**Bach. QUISPE VARGAS ANA RUT**

**ASESOR. BERNAL TORRES SERGIO**

**LIMA – PERÚ  
2018**

## **DEDICATORIA**

*Agradezco sobremanera a Dios y a todas las personas que han sido participes en mi formación académica; y en agradecimiento al apoyo incondicional que me brindaron en todo momento presento mi trabajo de investigación; que sé que sin su ayuda no hubiera llegado al punto en el que estoy y por ellos sé que puedo decir hoy es el inicio de un gran comienzo.*

## Contenido

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>ii</b>
<b>PRESENTACIÓN .....</b>	<b>vi</b>
<b>CAPITULO I.....</b>	<b>8</b>
<b>EL LIDERAZGO .....</b>	<b>8</b>
1.1 LÍDER .....	8
1.2. IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO.....	8
1.3. EL LIDERAZGO Y SUS ETAPAS.....	9
1.3.1. Etapa del liderazgo de conquista.....	9
1.3.2. Etapa del liderazgo comercial.....	9
1.3.3. Etapa del liderazgo de organización.....	10
1.3.4. Etapa del liderazgo e innovación.....	10
1.3.5. Etapa del liderazgo de la información.....	10
1.3.6. Liderazgo en el siglo XX.....	10
1.4. TIPOS DE LÍDERES .....	11
1.4.1. Líder organizador .....	11
1.4.2. Líder participativo .....	11
1.4.3. Líder burócrata .....	11
1.4.4. Líder emprendedor .....	11
1.4.5. Líder paternalista y demagogo .....	12
1.5. CARACTERÍSTICAS DE LÍDER.....	12
1.6. FUNCIONES DE UN LÍDER.....	13
1.6.1. Selecciona los objetivos más importantes para su organización.....	13
1.6.2. Organiza las actividades.....	13
1.6.3. Asume las consecuencias de su decisión.....	13
1.6.4. Selecciona una política participativa.....	13
1.6.5. Simplifica el aprendizaje y el crecimiento .....	14
1.6.6. Crea una fuerza colectiva .....	14
1.6.7. Impulsa valores en su organización .....	14
1.6.8. Premia el esfuerzo .....	14
1.6.9. Actúa como mediador.....	14
<b>CAPITULO 2.....</b>	<b>16</b>
<b>LA GESTIÓN EDUCATIVA .....</b>	<b>16</b>
2.1. CONCEPTO.....	16

	iv
2.2. DEFINICIÓN.....	16
2.3. MODELOS DE GESTIÓN.....	17
2.3.1. Modelo normativo.....	17
2.3.2. Modelo prospectivo.....	17
2.3.3. Modelo estratégico.....	17
2.3.4. Modelo estratégico – situacional.....	17
2.3.5. Modelo calidad total.....	17
2.3.6. Modelo reingeniería.....	18
2.3.7. Modelo comunicacional.....	18
2.4 DIMENSIONES DE LA GESTIÓN EDUCATIVA.....	19
2.4.1. Dimensión institucional.....	19
2.4.2. Dimensión pedagógica.....	20
2.4.3. Dimensión administrativa.....	20
2.4.4. Dimensión comunitaria.....	21
2.5. PROCESOS DE LA GESTIÓN EDUCATIVA.....	21
2.5.1. Planificación.....	21
2.5.2. Organización.....	22
2.5.3. Evaluación y monitoreo.....	23
2.6.1. Instrumentos en la institución educativa.....	23
2.6.2. Instrumentos pedagógicos.....	24
2.6.3. Instrumentos administrativos.....	24
2.6.4. Instrumentos comunitarios.....	24
<b>CAPITULO III.....</b>	<b>26</b>
<b>UN BUEN LÍDER ES UN BUEN MAESTRO Y BUEN GESTOR EDUCATIVO.....</b>	<b>26</b>
3.1. UN BUEN LÍDER.....	26
3.1.1. ¿Qué se requiere para ser un buen líder?.....	26
3.2. EL PAPEL DE LOS DIRECTORES ANTE LA INNOVACIÓN.....	28
3.2.1 Construcción y mantenimiento de relaciones interpersonales entre los profesores....	28
3.2.2. Proporcionar al profesorado conocimiento y destrezas.....	28
3.2.3. Gestionar proyectos de cambio.....	29
3.2.4. Capacidad para pactar y construir coaliciones.....	30
3.3. DIMENSIONES DIRECTIVAS.....	31
3.3.1. La dirección tiene una idea clara e informada de las necesidades del colegio, centrada en las necesidades del alumnado.....	31
3.3.2. La dirección es capaz de transmitir los fines y prioridades educativas a toda la comunidad escolar: misión, valores.....	32
3.3.3. La dirección apoya al profesorado en el ámbito curricular.....	32

3.3.4. La dirección crea un ambiente ordenado y un clima escolar que facilita la enseñanza aprendizaje.....	33
3.3.5. La dirección conoce la enseñanza de calidad y trabaja activamente con el profesorado para mejorar su capacidad profesional .....	33
3.3.6. La dirección supervisa y evalúa el rendimiento del colegio .....	34
3.4. CUALIDADES Y VALORES QUE DEBE CULTIVAR UN DIRECTOR.....	35
3.5. PERFIL DE LA DIRECCIÓN EFICAZ.....	35
3.5.1. Conocimiento de las personas .....	35
3.5.2. Conocimiento de la práctica docente.....	36
3.5.3. Conocimiento de las teorías educativas.....	36
3.5.4. Conocimiento de modelos y técnicas de organización .....	36
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>38</b>
<b>SUGERENCIAS</b> .....	<b>39</b>
<b>Bibliografía</b> .....	<b>40</b>

## PRESENTACIÓN

En el siguiente trabajo, desarrollamos un tema muy importante del qué hacer educativo, expresado en la Gestión y Liderazgo; ya que, en estos últimos años, se perciben los permanentes cambios a paso acelerado en todo orden de cosas, consecuentemente, la necesidad de ir modificando acciones y gestiones como el conocimiento sobre liderazgo.

El trabajo está estructurado en tres importantes capítulos.

En el primer capítulo, explicamos el marco conceptual del “Liderazgo”, el líder, tipos de líderes, funciones de líderes, y su importancia.

En el segundo capítulo, abordamos sobre la “Gestión Educativa”, conceptos, los modelos de gestión, y los procesos de la gestión educativa.

En el tercer y último capítulo, tratamos sobre el vínculo: “Un buen líder, un buen maestro, y un buen gestor educativo”. También consideramos pertinente, referir al liderazgo como garantía de una buena gestión del líder. Las cualidades que debe de tener un buen líder, los papeles de los directores ante la innovación y cual debe de ser el per fil del director.

Para la elaboración de este documento, se han revisado documentos físicos importantes y especializados, así como las consultas a documentos virtuales.

## RESUMEN

El liderazgo es la habilidad que posee una persona para poder dirigir a otras. Es una persona que es visto como modelo e imagen a seguir en diferentes campos ya sea empresarial institucional y familiar.

Es importante que exista el líder; ya que, si no hubiera una persona capaz de poder dirigir, entonces nuestro mundo no hubiera alcanzado los avances que conocemos hasta el día de hoy.

Sin embargo cabe resaltar que estas personas líderes han ido e irán cambiando acorde a las necesidades que se presente; por ello, podemos verlo según a la historia ya que hasta el día de hoy se ha pasado por 5 estilos de liderazgo.

En la actualidad con nuestro mundo globalizado y la competitividad tenemos líderes que van acuerdo a la altura exigida, que tienen que desempeñar funciones y cumplir con los requisitos que se demandan.

Estos líderes son calificados de acuerdo a la gestión que realizan y en la forma en como maneja al grupo humano, existiendo de esta manera diferentes tipos de líderes

Las instituciones educativas son entonces también una organización que requiere de líderes con una buena gestión para poder alcanzar los fines y objetivos que plantea el ministerio de educación, y de esta manera lograr una calidad educativa en la institución educativa

**Palabras clave: Líder, Gestión, Maestro, Competitividad, Calidad.**

## CAPITULO I

### EL LIDERAZGO

#### 1.1 LÍDER

Líder es aquella persona que influye sobre la conducta de otros, es reconocido como autoridad dentro del grupo y tiene la capacidad de asumir responsabilidades, tomar decisiones y fijar metas para el grupo, equipo u organización que presida.

El ser líder es un elemento de suma importancia dentro de los diferentes campos de acción, ya sea en el mundo empresarial, en los deportes, en la escuela e incluso en la familia.

Ralph M. Stogdill, precisa que hay muchas definiciones de liderazgo como cada quien haya filosofado en dicha palabra, sin embargo, podríamos concluir que es una secuencia de pasos que plantea una persona llamada líder para poder dirigir las acciones de un grupo de personas.

#### 1.2. IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO

El liderazgo es importante ya que aparece en casi todos los proyectos que implican a grupos de personas, y sin este tipo de personas nuestro mundo no hubiera avanzado como lo es ahora; ya que estos líderes siempre estarán dispuestos a situaciones que implican tomar decisiones a casi siempre con riesgo, es en donde aparece la virtud de líder.



Todo el tiempo el líder está pendiente del bien del grupo por sobre cualquier interés personal.

Muchas veces la parte más difícil del liderazgo es la de pensar en qué momento debe dejarse el paso al nuevo líder, ya que pese al cariño y relación que se haya establecido entre el líder y sus seguidores, el líder debe de saber que no es eterno y que su organización debe de sobrevivir a su ausencia

### 1.3. EL LIDERAZGO Y SUS ETAPAS

De acuerdo va avanzando y modernizándose nuestro mundo la gente busca tipos de líderes que estén a la altura de la modernidad y que les ayuden conseguir sus metas. De acuerdo a la historia el liderazgo ha pasado por 5 etapas.

#### 1.3.1. Etapa del liderazgo de conquista

Esta parte de la vida se caracteriza por las conquistas, las personas buscaban un líder o jefe como se llamaba en ese tiempo que sea dominante y temido, alguien que podría brindarles seguridad y a cambio la gente le era leal y le entregaba sus impuestos.

#### 1.3.2. Etapa del liderazgo comercial

En esta etapa a la gente ya no le importaba la seguridad por lo cual ya no era prioridad un líder con esa virtud, sino ahora las personas querían elevar su condición de vida.

### 1.3.3. Etapa del liderazgo de organización

Se elevaron los niveles de vida y fueron más factibles de lograr, las personas comenzaron, buscaron y encontraron un lugar donde vivir. Es por ello que el liderazgo se ha convertido en una capacidad que tiene el individuo para poder organizarse.

### 1.3.4. Etapa del liderazgo e innovación

De acuerdo al avance tecnológico y a la innovación, los resultados y las estrategias que se utilizaban mayormente fueron descartados por líderes innovadores, ya que el líder de ese tiempo tenía que estar a la altura de la evolución y los cambios acelerados.

### 1.3.5. Etapa del liderazgo de la información

De acuerdo a la era de la informática y computación se constituyó un nuevo líder informático, con la capacidad de manejar estas herramientas que eran indispensables, es por ello que las compañías y las organizaciones requerirían un tipo de líder que supiera manejar y procesar información de una manera creativa.

### 1.3.6. Liderazgo en el siglo XX

Los líderes actuales están obligados a tener una constante capacitación tecnológica, requieren saber cómo procesar información y abreviar de una forma eficaz, y tener siempre presente que su trabajo es directamente con grupos humanos, y tiene que considerar lo que su grupo necesita, con la finalidad de aprovechar estos intereses y motivar a su grupo.

## 1.4. TIPOS DE LÍDERES

### 1.4.1. Líder organizador

Es el que establece relaciones jerárquicas de responsabilidad. Es el tipo de líder que se rodea de personas colaboradoras dejándolos trabajar solos y si tienen problemas los ayuda con discreción.

### 1.4.2. Líder participativo

Es el líder que piensa en que la unión hace la fuerza, que se necesita de la participación de todos los integrantes de la organización para que el poder lograr los objetivos.

### 1.4.3. Líder burócrata

Este líder se caracteriza porque dirige desde su oficina, sin considerar las opiniones de sus miembros, toma decisiones erróneas y sin criterio, son personas que tienen una gestión con un manejo difícil y engorroso, son conflictivos y no ven la realidad como es.

### 1.4.4. Líder emprendedor

Son los líderes que se inmiscuyen en las tareas, ellos mismo toman la iniciativa y conduce a la gente hacia el logro de sus objetivos.

Todo lo que realiza es previamente planificado y su forma de ser con los demás es con cariño y frialdad al mismo tiempo, es una persona que se gana el respeto de su organización.

#### 1.4.5. Líder paternalista y demagogo

Es egocéntrico y sobreprotector, habla de más y se compromete en cosas que no puede cumplir es una persona fácil de manipular.

#### 1.5. CARACTERÍSTICAS DE LÍDER

- Un líder debe tener conocimientos, confianza, integridad y por su puesto carisma.
- Es una persona individual, entiende la diferencia de ser único y ser capaz de tener las habilidades necesarias para alcanzar un objetivo.
- Un líder es positivo, anima y recompensa a las personas para que persigan lo que quieren y lo hagan de forma correcta no es una persona negativa y no pierde tiempo ni esfuerzo contándole lo que hacen mal.
- Debe de ser una persona que sobresalga frente a otros, un ejemplo a seguir.
- Debe tener la capacidad de organizar vigilar y dirigir al grupo.
- Considera la autoridad como privilegio de servicio.
- Debe ser una persona que inspire confianza.
- Enseña con ejemplo como se deben de hacer las cosas.
- No trata a las personas como cosas
- Siempre esta antes de tiempo.
- Posee la capacidad de plantear métodos.
- Identifica los factores claves para la innovar y cambiar la organización

- Se está actualizando constantemente.
- Se gana la consideración del grupo.

## 1.6. FUNCIONES DE UN LÍDER

### 1.6.1. Selecciona los objetivos más importantes para su organización

El líder decide el objetivo significativo y luego se lo presenta a sus empleados teniendo en cuenta las diferentes propuestas.

### 1.6.2. Organiza las actividades

El líder ejecuta el trabajo o las actividades asignándoles a los miembros las tareas de acuerdo a sus habilidades.

El líder confía en sus colaboradores y les ayuda en sus tareas, por esto el líder se ve involucrado en las actividades del grupo fomentando de esta manera el cooperativismo entre los miembros y logrando el desarrollo personal y el trabajo en equipo.

### 1.6.3. Asume las consecuencias de su decisión

Haya salido bien o mal las actividades de la organización, el líder siempre tiene que dar la cara para poder afrontar todo tipo de problemas y buscar una solución a las mismas

### 1.6.4. Selecciona una política participativa

Otra de las funciones claves de un líder es seleccionar las metas del grupo y la política. El líder puede seguir otros modelos o crear el suyo, no obstante su meta es que sus colaboradores se encuentren satisfechos en el puesto en el que se desenvuelven

#### 1.6.5. Simplifica el aprendizaje y el crecimiento

Los líderes son reconocidos como los ejemplos a seguir ya que según sus seguidores estos son fuentes de información, de habilidades o de conocimientos, es decir son ejemplos a seguir. Por lo tanto el líder debe de ser una persona autosuficiente. En toda organización el líder debe estimular un aprendizaje y desarrollo personal constante para que sus empleados se sientan motivados e importantes.

#### 1.6.6. Crea una fuerza colectiva

Existen muchas organizaciones donde es imposible ponerse de acuerdo entonces esta tarea es difícil para el líder, entonces el líder tiene que ser capaz de persuadir de tal manera la mayoría se quede satisfecha con la decisión.

#### 1.6.7. Impulsa valores en su organización

El líder toma en cuenta la personalidad de sus seguidores independientemente de su religión entidad social o filosofía política, promueve justicia y moral social.

#### 1.6.8. Premia el esfuerzo

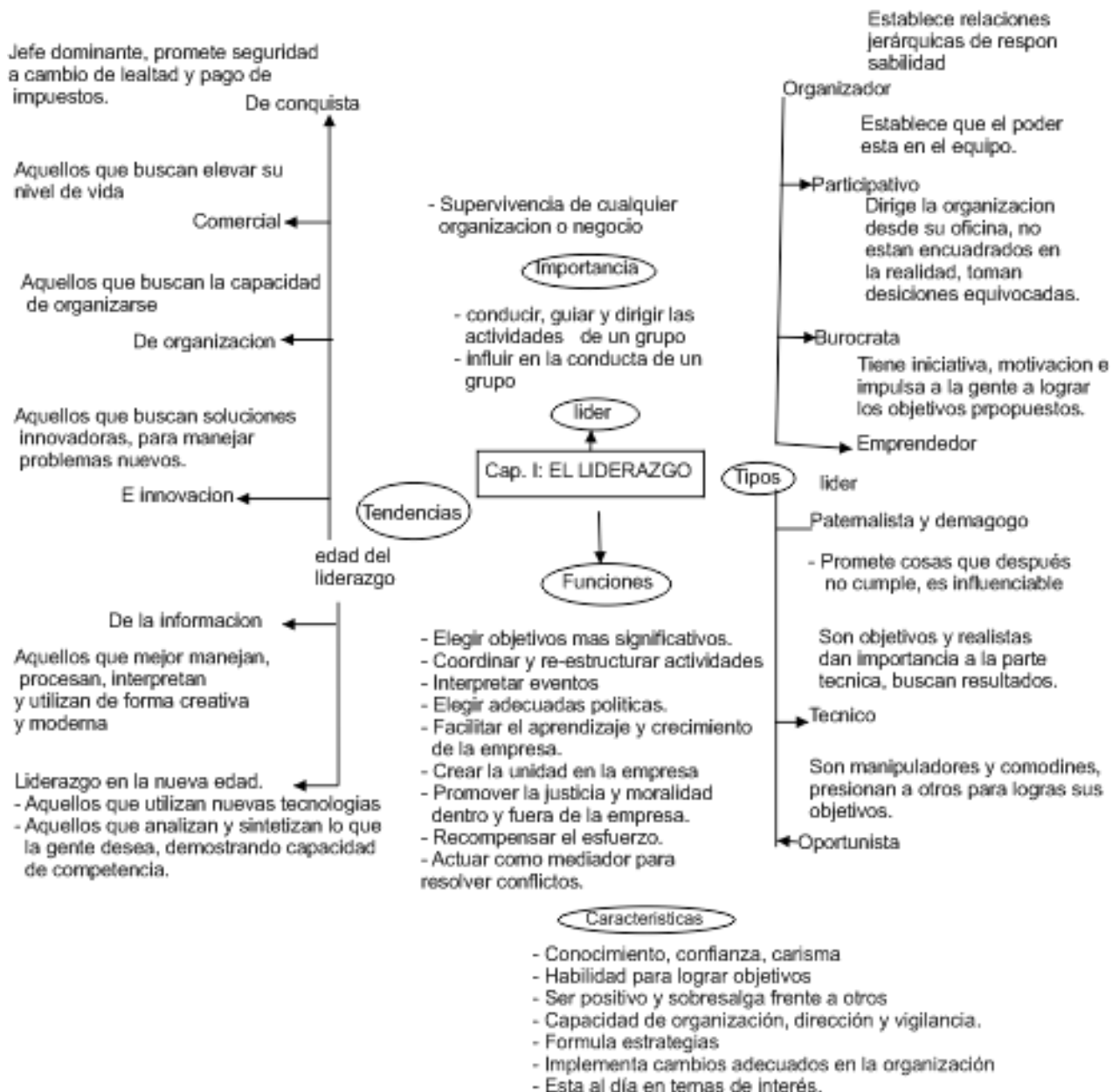
El líder debe de recompensar las buenas acciones de sus colaboradores para que sigan motivándose y motivando al resto a realizar bien sus tareas

#### 1.6.9. Actúa como mediador

El líder debe estar en la capacidad de resolver cualquier conflicto que se suscite en el grupo, para ello él debe de desempeñar el rol de mediador, escucha a las partes afectadas y deja que entre ellos se pongan de acuerdo, va dirigiendo en un buen acuerdo.

## DIAGRAMA MENTAL: CAPITULO I

### EL LIDERAZGO



## CAPITULO 2

### LA GESTIÓN EDUCATIVA

#### 2.1. CONCEPTO

La gestión educativa es el acto para guiar a personas hacia el logro de sus objetivos; sin embargo existen muchos conceptos de acuerdo en lo que se centra la perspectiva de gestión.

Es la capacidad que tiene una persona para movilizar los bienes de que se tiene de tal forma que se logre lo que se desea.

#### 2.2. DEFINICIÓN

Es una ciencia que apareció recientemente desde los años 60, empezó en los Estados Unidos, seguido de Reino Unido y posteriormente en nuestro continente.

En la educación hace uso de gestión ya que es la herramienta fundamental para lograr una educación de calidad, en la gestión educativa se interrelacionan la parte teórica, política y práctica.

En la actualidad se complementan lo administrativo con lo pedagógico buscando una educación de calidad.



## 2.3. MODELOS DE GESTIÓN

### 2.3.1. Modelo normativo

Este prototipo predominó en los años 50 hasta inicio de los años 70, en este modelo la forma de planificar va desde una visión actual hacia una futura con un futuro seguro y alcanzable.

Su visión tiene una finalidad del crecimiento numérico del sistema educativo.

### 2.3.2. Modelo prospectivo

Comienza en los 70, se hizo un cambio radical del modelo ya que pasó de algo seguro y alcanzable a un futuro inseguro, en este modelo la planificación es flexible.

### 2.3.3. Modelo estratégico

Comienza en los años 80, se centra en buscar maniobras o tácticas para obtener lo deseado. Relacional o bienes humanos, materiales y financieros.

Durante este periodo se aplicó el FODA

### 2.3.4. Modelo estratégico – situacional

Comienza en los años 85, al modelo estratégico se le implementa el modelo situacional. Se deja de lado la centralización y se expanden los lugares y organizaciones planificadoras, creándose entonces la descentralización educativa

### 2.3.5. Modelo calidad total

Aparece en los años 90, y se enfoca en acrecentar, enriquecer y fortalecer la calidad educativa, y la única manera de lograrlo sería hacer un estudio de los usuarios, sus

necesidades, diseño de normas, estándares de calidad, diseño de procesos, la mejora continua y la disminución de los márgenes de error.

#### 2.3.6. Modelo reingeniería

Se da en los años 95, se centra en el reconocimiento de la realidad inestable teniendo en cuenta la competitividad mundial.

No es suficiente solo mejorar sino se exige un cambio cualitativo. Se admite que la educación es poder, y se busca una calidad educativa mediante una alteración completa de los procesos educativos.

#### 2.3.7. Modelo comunicacional

Mitad de los 90, en este prototipo se manifiesta que es indispensable entender a la organización como una compañía y al lenguaje como formador de redes comunicacionales.

La comunicación se constituye en un elemento de suma importancia ya que organizara acciones, por lo tanto es imprescindible el manejo del lenguaje como una habilidad.

Se comienza una gestión en la que se delega decisiones a grupos organizados, que toman decisiones de común acuerdo.

Responsabilidad compartida, acuerdos y compromisos asumidos de forma corporativa en un trabajo de equipos corporativos.

## 2.4 DIMENSIONES DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

La gestión educativa hace alusión a una estructuración mediante reglas, lo que implica combinar varios elementos de la vida educativa entre ellos podemos nombrar al director; profesores, personal administrativo, estudiantes, los padres de familia y el entorno social; el vínculo que se entabla entre estos elementos, los temas que comparten y la manera como lo hacen; considerando reglas y principios y con el único objetivo de crear un área de aprendizaje para los estudiantes.

Todos estos elementos internos y externos coexisten, interactúan y articulan entre sí de manera dinámica entre ellos se puede distinguir diferentes acciones que pueden agruparse según su naturaleza. Así podremos ver que las dimensiones que abarca la gestión educativa son: pedagógica, administrativa, institucional y comunitaria.

### 2.4.1. Dimensión institucional

En esta faceta nos centramos en encontrar la manera en cómo se va a distribuir a los integrantes de la institución educativa para un mejor desempeño de cada uno de estos.

Esta faceta se refiere a las acciones referidas a los aspectos de estructura que cada institución es independiente en su manera de ser.

Entre estos aspectos se consideran la manera formal donde encontramos los organigramas, la distribución de las tareas la división del trabajo el uso del tiempo y de los espacios. Y la manera informal en donde encontramos vínculos, formas de

relacionarse, estilos en las prácticas cotidianas, ritos y ceremonias que identifican a la institución.

En esta faceta lo primordial es generar y considerar el desarrollo de capacidades individuales y grupales con la meta de que los colegios y escuelas se realicen de forma autónoma y competitiva siendo flexibles y enmarcándose a los cambios de la sociedad, y para lograrlo es necesario conocer las reglas de la institución que proviene de los principios en las que se orienta los colegios y escuelas.

#### 2.4.2. Dimensión pedagógica

En esta faceta hacemos referencia al proceso de la enseñanza y aprendizaje; en como el docente se desenvuelve en su rol al realizar sus programaciones, estrategias metodológicas, en la evaluación de los aprendizajes y el uso de los materiales y bienes didácticos.

#### 2.4.3. Dimensión administrativa

En esta faceta, los que integran esta área son los encargados de guiar los bienes humanos, materiales, económicos, tiempo, seguridad, higiene y sobre todo manejar los datos de los integrantes de la institución y toda la documentación.

Son los encargados de hacer cumplir las reglas y son los que supervisan las acciones pedagógicas con el objetivo de favorecer el proceso de enseñanza aprendizaje.

En esta faceta se hace concordar los intereses individuales y los institucionales de tal forma que se hace fácil la decisión que llevara a alcanzar las metas.

Algunas acciones concretas serán la administración del personal, desde el punto de vista laboral, asignación de funciones y evaluación de su desempeño, el mantenimiento y conservación de los muebles e inmuebles, organización de la información y aspectos documentarios de la institución elaboración de presupuestos y todo el manejo contable financiero.

#### 2.4.4. Dimensión comunitaria

Esta faceta se refiere a como los colegios y escuelas se relacionan con el entorno social teniendo en cuenta las necesidades que estas tienen, para ello los colegios deben de conocer a la comunidad entre los que integran la comunidad podemos mencionar los padres de familia y organizaciones de la comunidad, municipalidades estatales, organizaciones civiles, eclesiásticas etc.,

A estas organizaciones se las tiene que hacer participar con el objetivo de relacionarse y establecer alianzas estratégicas para el mejoramiento de la calidad educativa.

### 2.5. PROCESOS DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Desarrollar el proceso de gestión es fundamental de lo contrario todo esfuerzo será inútil. Estos procesos son: planificar, organizar, evaluar.

#### 2.5.1. Planificación

En esta etapa el director analiza la forma en cómo va a realizar sus actividades, seleccionando estrategias que lleven al colegio o escuela al logro de su metas propuestas en su Proyecto Educativo Institucional.

La gestión es de suma importancia ya que no solo se basa en planificar sino también en una buena toma de decisión en el cómo y por donde vamos a empezar. Lo que también implica pensar en que recursos tenemos y que obstáculos tenemos que vencer.

Para que nuestra planificación sea todo un éxito es importante que consideremos lo siguiente:

- Evaluación de la realidad: sabes conocer fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades que posee la institución en los aspectos socioeconómicos, culturales y educativos.
- Los objetivos que parte de la necesidad del colegio.
- La normatividad en la que descansa la institución educativa.
- Los bienes con los que cuenta el director para desarrollar su gestión, puede ser humanos, materiales y financieros.

### 2.5.2. Organización

Consiste en la distribución de tareas entre los integrantes de la comunidad y las funciones que cada uno tiene que realizar.

Para que el director pueda designar las tareas es importante en esta etapa considerar:

- Procesos de organización
- Distribución de tareas
- Toma de decisiones

- Delegación de funciones
- Estructura
- Métodos.

Debemos de tener cuidado en no caer en la mecanización de tareas.

### 2.5.3. Evaluación y monitoreo

Esta fase nos permite constatar que la ejecución se realizó con éxito, nos permite tener un esquema de responsabilidades y distribución de trabajo que se diseñó para el logro de sus objetivos y metas trazadas en las diferentes áreas.

También nos sirve para reajustar la programación evaluando e identificando los aspectos que debemos reforzar y cambiar para así lograr los objetivos institucionales.

## 2.6. INSTRUMENTOS DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

### 2.6.1. Instrumentos en la institución educativa

- Proyecto Educativo Institucional
- Plan anual de trabajo
- Informe de Gestión Anual
- Proyecto de Innovación

### 2.6.2. Instrumentos pedagógicos

- programación anual
- unidades didácticas
- sesiones de aprendizaje

### 2.6.3. Instrumentos administrativos

- CAP
- MPAD
- MOF

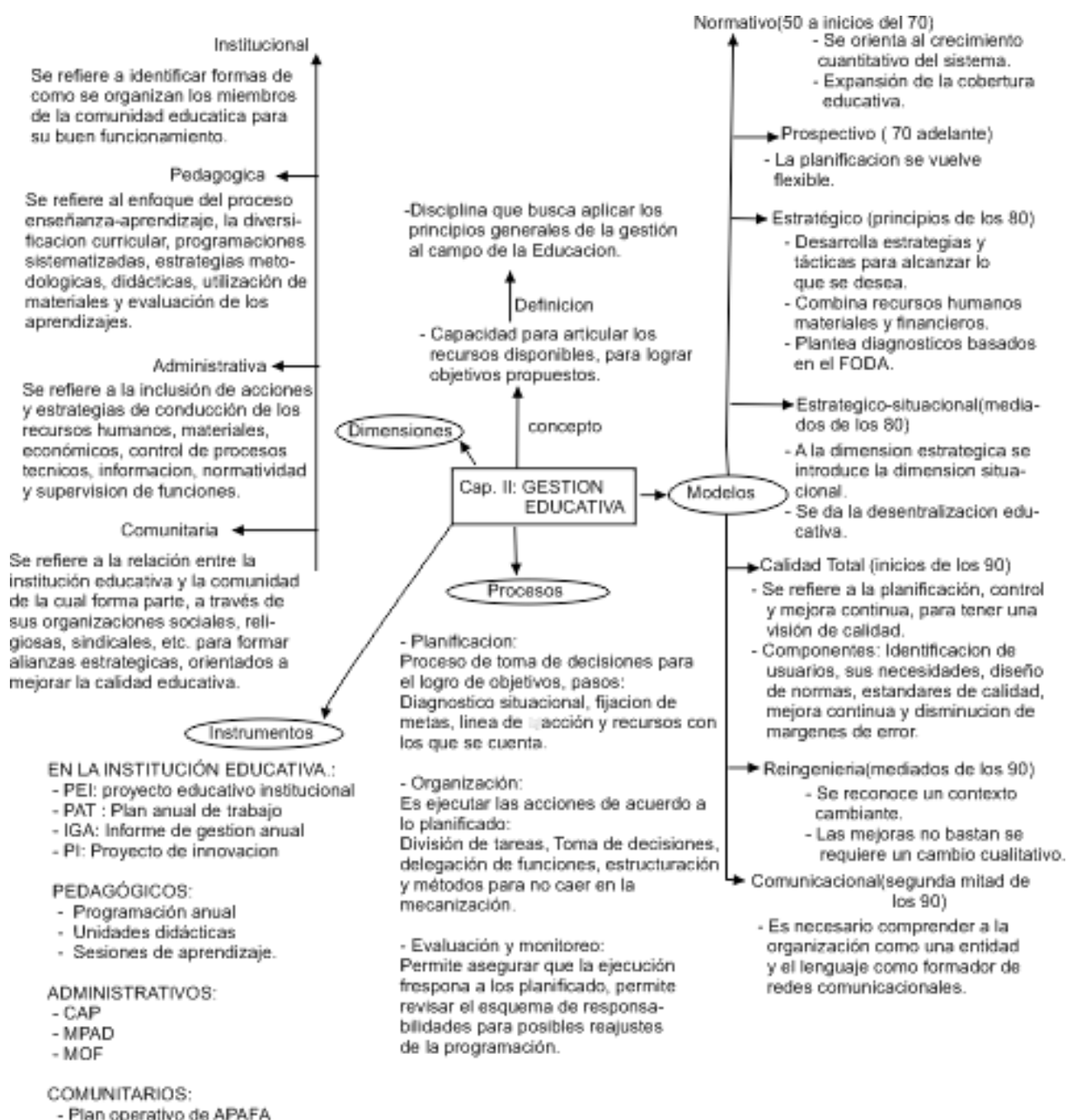
### 2.6.4. Instrumentos comunitarios

- Plan operativo de APAFA



## DIAGRAMA MENTAL: CAPITULO II

### GESTION EDUCATIVA



## CAPITULO III

### UN BUEN LÍDER ES UN BUEN MAESTRO Y BUEN GESTOR EDUCATIVO

#### 3.1. UN BUEN LÍDER

En el mundo en que vivimos, un mundo lleno de sorpresas e incertidumbres económicas, para ser un buen líder, se requiere ser un gran maestro. Una persona capaz de persuadir a miembros de una organización y utilizar estrategias, y asegurar que las personas entiendan las prioridades en cada momento.

Un buen líder enseña y no da discursos ni imparte órdenes.

Decirle a la gente lo que deben de hacer no garantiza que ellos vayan a aprender lo suficiente para pensar por ellos mismos; al contrario se generaría la dependencia.

##### 3.1.1. ¿Qué se requiere para ser un buen líder?

Para ser un buen líder debemos de tener en cuenta:

1.- **No se trata de usted sino de ellos:** Algunos maestros se ven a sí mismo como el experto señalado cuyo papel es impartir su conocimiento a sus seguidores que son como libro con páginas blancas. Los buenos líderes no imparten solo conocimiento sino que guían y lo importante es el producto de sus seguidores y no sus logros individuales.

**2.- Estudiar a sus seguidores:** No basta con conocer la parte material, sino conocer a las personas a las que va a dirigir, debe de conocer sus talentos, su experiencia y sus necesidades.

De lo contrario siendo líderes como conoceríamos lo que ellos ya conocen y lo que necesitan saber.

El líder tiene que conocer el punto de partida de una persona para poder ayudarla.

**3.- Los líderes emanan pasión.**-La diferencia entre un buen líder y un gran líder no es la experiencia o el conocimiento, sino tiene que ver con la pasión con la que dirige a su grupo, ya que sus seguidores descubrirán las ganas que el líder pone en su gestión y así contagiara a sus seguidores a realizar las actividades con pasión.

**4.- No temer ser vulnerable, pero no sacrifique su credibilidad.**- Para algunos ser un líder significa presentarse con todas las respuestas porque temen que cualquier vulnerabilidad o ignorancia podría significar debilidad, esto sería el peor líder que puede haber. La mejor respuesta sería decir “No lo Sé” y en vez de perder credibilidad por el contrario ganaría la confianza de sus seguidores ya que muchas veces nosotros también podemos aprender de ello. Ya que al reconocer que no sabe, quiere decir que el líder sigue aprendiendo.

**5.- Repita los puntos importantes:** Si queremos que nuestros seguidores recuerden las nuevas estrategias, es necesario decírselo más de una vez teniendo en cuenta que; a la primera vez que se dice solo es a oído, la segunda vez, se reconoce, y la tercera, se aprende.

El reto del líder entonces tiene que ser consistente sin volverse predecible o aburrido, el líder tiene que refrescar la idea una y otra vez pero utilizando diferentes formas; para ello el líder debe de ser ingenioso y saber disfrazar los temas es decir saber enfocarlo de diferentes ángulos.

**6.- Dejar de hablar y empezar a escuchar:** Cuando se enseña, lo que usted hace es tan importante como lo que usted dice, porque después de todo, nuestros seguidores están

todo el tiempo observándonos. El líder no solo debe decir y hacer sino también saber escuchar ya que es una manera de crear un ambiente de confianza con sus colaboradores.

### 3.2. EL PAPEL DE LOS DIRECTORES ANTE LA INNOVACIÓN

El director como líder institucional no solo vela ahora por sus funciones, roles y tareas sino también se le exige ser innovador. Sabemos que todo cambio ocurre por iniciativa de un líder (director) que no solo cambia a las personas en su forma de pensar sino también en su manera de actuar, en este sentido el papel del director es fundamental en torno a:

#### 3.2.1 Construcción y mantenimiento de relaciones interpersonales entre los profesores.

- Implicar a los profesores
- Hacer actividades con los profesores
- Ser positivo querido y valiente
- Estar con los profesores
- Ser honesto directo y sincero
- Dejar al profesorado expresar sus propios objetivos.

#### 3.2.2. Proporcionar al profesorado conocimiento y destrezas

- Recoger información.
- Utilizar la autoridad formal.

- Tener trato directo con los alumnos.
- Asistir y ayudar a los profesores en sus tareas diarias.
- Facilitar las comunicaciones dentro del aula.
- Proporcionar información a los profesores.
- Prestar atención a las necesidades especiales de los alumnos.
- Facilitar la comunicación entre la escuela y la comunidad.
- Establecer objetivos y prioridades en la planificación.

### 3.2.3. Gestionar proyectos de cambio

- Comprender el contexto de actuación del centro, tanto interno como externo, motivado por la necesidad del cambio de la institución y la disponibilidad de recursos y posibilidades del mismo.
- Dar a conocer el proyecto a todos los miembros de la comunidad educativa en la medida que todos estén implicados en su desarrollo y se comprometan con el mismo.
- Dejar claro los compromisos que se asumen en la fase de la planificación del proyecto, de manera que cada uno sea responsable y se sienta líder de la labor que se le encomienda.
- Dejar en claro los objetivos que se quieren conseguir para que todos los miembros de la comunidad educativa puedan tomar parte activa en el mismo y tengan claro a donde se va.
- Dejar claro los beneficios, tanto personales como profesionales, promoviendo para ello incentivos y eliminando resistencia en el personal.

- Asegurar y distribuir adecuadamente los recursos necesarios, tanto humanos como materiales.
- crear nuevas estructuras, roles y equipos para el desarrollo del proyecto cuando sea necesario.
- Frente a cualquier problema debemos asegurarnos que la “solución” propuesta guarde relación con las necesidades o problemas del centro.
- Hacer presión hacia el cambio e innovación
- Dar confianza al resto del equipo, buscar y dar soluciones a los problemas que se puedan suscitar durante su desarrollo.
- No ir sobre seguro, sino se ha de aprender de los errores,
- Mantener la estabilidad profesional y emocional mientras se desarrolla el proyecto.

#### 3.2.4. Capacidad para pactar y construir coaliciones.

El líder tiene que tener la capacidad de intuición y entendimiento, reconociendo los valores y creencias de los demás, el mismo tiempo debe de tener la habilidad para tolerar la ambigüedad. La importancia del papel del director en los procesos de cambio tiene éxito cuando:

- Inspira compromiso en la misión de la escuela y es un hábil comunicador, suministrando a todos miembros información sobre acontecimientos y decisiones importantes.
- Coordina el trabajo de la escuela asignando roles y delegando responsabilidades dentro de una estructura que ayude a la colaboración entre el centro y sus miembros.

- Se involucra activa y visiblemente en la planificación e implementación del cambio
- Escucha y responde positivamente a las ideas y quejas de los miembros de la comunidad, sin amenazar ni violentar sus sentimientos.
- Es capaz de anticipar problemas y describir oportunidades.
- Cuida apasionadamente el centro educativo, cuida de sus miembros y de su reputación teniendo la capacidad de valorar fuerzas y debilidades remediando todas las deficiencias.
- Enfatiza la calidad del proceso de enseñanza – aprendizaje y tiene altas expectativas sobre los profesores y alumnos dándose cuenta al mismo tiempo de qué tipo de ayuda y estímulos son necesarios para cada uno de ellos.

### 3.3. DIMENSIONES DIRECTIVAS

El director eficaz es de suma importancia para la institución educativa, ya que su desempeño relacionado con los demás factores hará una calidad educativa.

3.3.1. La dirección tiene una idea clara e informada de las necesidades del colegio, centrada en las necesidades del alumnado

- Fija los objetivos y prioridades que se relacionan con los intereses del estudiante.
- Su prioridad es el rendimiento escolar y las áreas en la que los estudiantes requieren más ayuda.
- Está buscando alianzas con la comunidad para favorecer la educación de sus estudiantes.

- Todos los bienes que adquiere es repartido para los fines y necesidades del colegio.
- Es excelente en su quehacer diario.

3.3.2. La dirección es capaz de transmitir los fines y prioridades educativas a toda la comunidad escolar: misión, valores.

- Se siente feliz cuando ve que sus estudiantes alcanzan sus metas.
- Valora cuando el colegio marcha bien.
- Está hablando constantemente sobre sus objetivos y sus prioridades de su institución.
- Mantiene una comunicación y relación fluida con los docentes, padres de familia y estudiantes acerca de proyectos de mejora y no solo de requerimientos administrativos.

3.3.3. La dirección apoya al profesorado en el ámbito curricular

- Realiza reuniones con los docentes al inicio del año escolar para poder plantear sus metas y objetivos.
- Promueve que el currículo este orientado a los fines e intereses educativos.
- Sugiere recursos y estrategias para la consecución de los objetivos.
- Reparte el horario de acuerdo vea por conveniente y en favor de los estudiantes.
- Establece sistemas de apoyo a los procesos didácticos.
- Coordina el trabajo de los equipos docentes.
- Está en constante comunicación con los docentes de su institución.



- Trabaja con los docentes para ver las falencias en el desarrollo de la enseñanza y aprendizaje.

3.3.4. La dirección crea un ambiente ordenado y un clima escolar que facilita la enseñanza aprendizaje.

- Participa con los maestros para establecer los enfoques con los que se va a trabajar y colabora con toda la comunidad educativa estableciendo valores y reglas

- Programa sus actividades extracurriculares en horarios que no afecten el horario lectivo, a no ser en ocasiones muy especiales.

- Se relaciona con entidades exteriores para mantener su contexto seguro y ordenado.

- Demuestra una personalidad segura, siendo muy colaborador

- Le gusta la democracia, sus decisiones las lleva a cabo en reuniones y voto por mayoría.

- Pone a prueba a sus docentes con otros profesionales expertos para que sus docentes puedan coger experiencia y tener un crecimiento profesional.

3.3.5. La dirección conoce la enseñanza de calidad y trabaja activamente con el profesorado para mejorar su capacidad profesional

- Colabora con los docentes para hacer evidente y claro los objetivos que se quiere lograr en el proyecto educativo y verifica que los métodos, estrategias y técnicas sean los adecuados para aplicarlos durante la enseñanza y aprendizaje.

- Apoya a sus docentes a que puedan alcanzar sus metas en el ámbito profesional.

- Crea un ambiente de confianza entre el profesor y sus estudiantes mejorando de esta manera la calidad educativa.

- Crea un clima institucional entre maestros para que puedan hacer un intercambio de ideas y compartan experiencias.
- Propone esparcimientos y actividades donde los docentes puedan evidenciar sus habilidades.
- Es capaz de identificar a su grupo designándoles roles que puedan asumir en la institución de acuerdo a su capacidad.
- Muestra diferentes campos de acción a sus docentes para que estos puedan asumir voluntariamente.
- Establece un clima de participación y crea equipos para resolver problemas curriculares.

### 3.3.6. La dirección supervisa y evalúa el rendimiento del colegio

- Recopila información sobre su gestión, viendo los altibajos que pudiera presentar su funcionamiento.
- Usa los resultados para mejorar su gestión.
- Ampara e impulsa los procesos de evaluación formativa
- Realiza monitoreo continuo para verificar que el docente desempeñe bien sus funciones.
- Guía al docente en su diseño curricular y en toda la documentación que exige el ministerio de educación, creando grupos de asesoramiento y supervisión docente.
- Valora y premia el desarrollo individual y grupal.

### 3.4. CUALIDADES Y VALORES QUE DEBE CULTIVAR UN DIRECTOR

- Líderes con visión de futuro.
- Imaginación y creatividad
- Humildad para aprender.
- Responsabilidad
- . Educar la libertad y autonomía
- Empatía y solidaridad
- Optimismo y esperanza

### 3.5. PERFIL DE LA DIRECCIÓN EFICAZ

Con las exigencias que presenta la reforma institucional sobre los directivos es importante señalar que el liderazgo pedagógico requiere de diversos tipos de conocimiento.

#### 3.5.1. Conocimiento de las personas.

- Hacer un seguimiento a las personas en diferentes situaciones.
- Mostrar diferentes oportunidades a todos sus integrantes para que estas puedan demostrar sus habilidades.
- Patrocinar encuentros deportivos y actividades donde los padres de familia, estudiantes y docentes puedan relacionarse y de esta manera conocerse mejor.
- Comparar las ideas de los participantes, promoviendo el diálogo..

### 3.5.2. Conocimiento de la práctica docente.

Los directores deben de tener una probada experiencia como docente. Tienen que ser conocedores de su realidad e incluso tener conocimiento de otras escuelas a nivel organizativo, curricular, económico.

### 3.5.3. Conocimiento de las teorías educativas

Dirigir requiere el empleo de esquemas y teorías para analizar, sistematizar, sugerir posibilidades, actuar críticamente.

El director debe de tener conocimientos de Sociología, Educación, Teorías Curriculares, Modelos de Evaluación. El conocimiento de todas estas le ayudara al director a hacer una mejor interpretación de todo lo que acontece en el ámbito educacional.

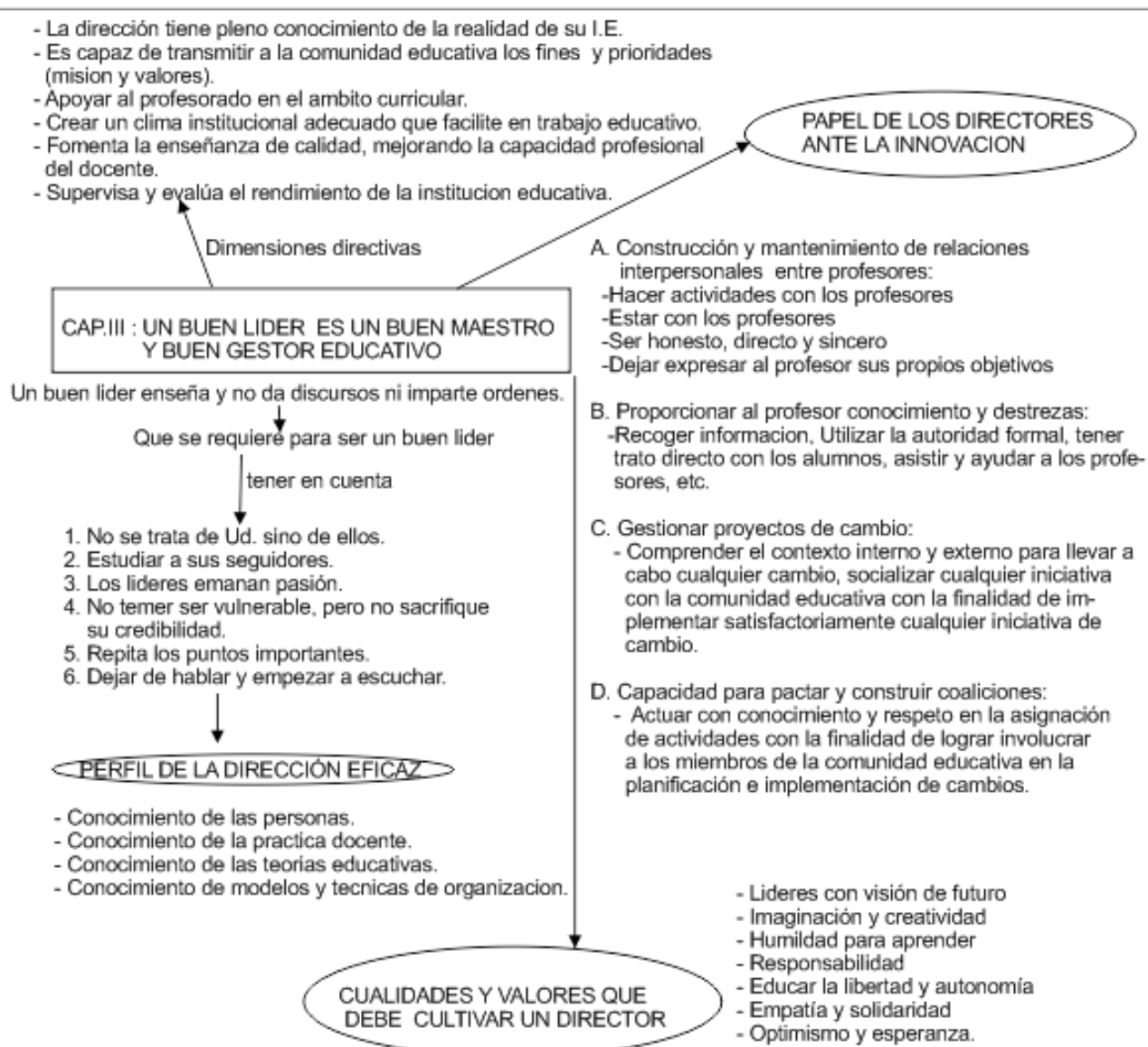
Conocimientos que pueden ser adquiridos en medios académicos, fuentes escritas, etc.

### 3.5.4. Conocimiento de modelos y técnicas de organización

El directivo se ve obligado a estar en numerosas tomas de decisiones liderazgo, innovación y creación de equipos, asesoramiento, supervisión para lo cual requiere conocer y aplicar diversas técnicas y destrezas de comunicación.

## DIAGRAMA MENTAL: CAPITULO III

### UN BUEN LIDER ES UN BUEN MAESTRO



## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Los líderes son de suma importancia en cualquier entorno ya sea familiar social o institucional; pero estos líderes van a aparecer con diferentes perfiles a lo largo de los años, todo dependiendo del entorno y las exigencias que demandan los tiempos venideros, para lo cual sus funciones y su rol va a cambiar según sea el caso.

**SEGUNDA:** La calidad educativa solo se va a lograr mediante el direccionamiento de una gestión eficaz, un maestro que sea capaz de cumplir con todos los procesos de Gestión, que tenga mucho conocimiento acerca de los instrumentos que va a utilizar en su gestión y que sea capaz de tomar buenas decisiones.

**TERCERA.** Para llegar a ser un buen líder educativo el director tiene que previamente haber sido maestro de aula, para conocer las falencias y dificultades que presentan los estudiantes y los docentes.

El director entonces va a poder desarrollar una buena gestión pensando siempre en el beneficio de su institución, será maestro que siempre va a estar innovándose en los diferentes campos y que va a buscar alianzas para la mejora de la institución.

### **SUGERENCIAS:**

**PRIMERA:** Las instituciones educativas a través de las autoridades y docentes, deben de promover la formación de líderes principalmente en los alumnos a fin de garantizar una generación integrada a su comunidad en relación al avance de la ciencia y tecnología.

**SEGUNDA:** Todo docente debe involucrarse en desarrollar sus sesiones de aprendizaje, buscando la calidad educativa empleando instrumentos adecuados, a fin de lograr éxitos en todos los procesos de Gestión.

**TERCERA.** El director de una institución educativa, antes de ser directivo debe haberse preparado como un buen líder educativo, a fin de resolver todas las dificultades que se presenten durante su gestión, en beneficio directo de la comunidad educativa. .

## Bibliografía

Cuevas, R. (2011). *Gerencia, Gestión y Liderazgo Educativo*. Lima: San Marcos.

Lepeley, M. (2001). *Gestión y Calidad de Educación*. Chile: Mc Graw - Hill.

Maxwell, J. (2007). *El ABC del Liderazgo*. Buenos Aires: Riba.

Maxwell, J. (2016). *Liderazgo: Lo que todo líder necesita saber*. México: Nelson.

Munroe, M. (2005). *El espíritu del liderazgo*. Miami: Whitaker House.