

**UNIVERSIDAD ABIERTA PARA ADULTOS
(UAPA)**



**ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN DE GESTIÓN DE
CENTROS EDUCATIVOS**

**INCIDENCIA DEL LIDERAZGO DEL DIRECTOR EN LA EFECTIVIDAD DEL
TRABAJO REALIZADO POR LOS DOCENTES EN EL NIVEL PRIMARIO,
CENTRO EDUCATIVO LAS FRUTAS, LOS MINA. DISTRITO EDUCATIVO
10-03. AÑO ESCOLAR 2018-2019, SANTO DOMINGO, ESTE**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN COMO REQUISITO PARA OPTAR POR EL TÍTULO
DE MAGISTER EN EDUCACIÓN, MENCIÓN GESTIÓN DE CENTROS EDUCATIVOS.**

Presentado por:

NESTOR TULIO SOTO LLUBERES

ASESOR:

Dr. LIBONNY PÉREZ

**SANTIAGO DE LOS CABALLEROS
REPÚBLICA DOMINICANA
FEBRERO 2019.**

TABLA DE CONTENIDOS

LISTA DE TABLAS

LISTA DE GRÁFICOS

DEDICATORIAS	i
AGRADECIMIENTOS	ii
COMPENDIO	iii

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1.- Antecedentes de la investigación.....	1
1.1.1.- Antecedentes internacionales.....	1
1.1.2.- Antecedentes nacionales.....	4
1.2.- Planteamiento del Problema	6
1.3.- Formulación del problema	8
1.3.1.- Sistematización del problema	8
1.4.- Objetivo general	8
1.4.1.- Objetivos específicos.....	8
1.5.- Justificación.....	9
1.6.- Delimitación.....	10
1.7.- Limitaciones	10

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1.- Marco contextual	11
2.1.1.- Historia del centro educativo Las Frutas.....	11
2.1.2.- Visión.....	11
2.1.3.- Propósitos.....	11
2.1.4.- Misión	12
2.1.4.- Filosofía	12
2.1.5.- Valores y principios.....	12
2.2.- Marco conceptual	13
2.2.1.- Conceptualizaciones de liderazgo	13
2.2.1.1.- Liderazgo educativo.....	14
2.2.1.2.- Cualidades de un líder.....	15
2.2.2.- Tipos de liderazgo	16

2.2.2.1.- Liderazgo transformacional.....	17
2.2.2.2.- Liderazgo es el transaccional.....	19
2.2.2.3.- Liderazgo democrático.....	20
2.2.3.- El director como líder	21
2.2.4. Comunicación efectiva	22
2.2.4.1.- Factores esenciales para la comunicación efectiva	24
2.2.5.- Formación docente	26
2.2.6.- Liderazgo de la dirección y el desempeño docente	27

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1.- Diseño, tipo de investigación y método	28
3.1.1.- Diseño	28
3.1.2.- Tipo de investigación	28
3.1.3.- Métodos.....	29
3.2.- Técnica e instrumento	30
3.3.- Población y muestra	31
3.4.- Procedimientos para la recolección de los datos.....	31
3.5.- Procedimientos para el análisis de los datos.....	31
3.6.- Validez y confiabilidad	33

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE LOS RESULTAD

4.1.- Presentación de los resultados de la encuesta aplicada a los docentes del Centro Educativo Las Frutas.	33
4.2.- Presentación de los resultados de la encuesta aplicada a los representantes del equipo de gestión del Centro Educativo Las Frutas.	51

CAPÍTULO V: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

5.1.- Análisis de los resultados	61
Conclusiones.....	65
Recomendaciones.....	68
Referencias bibliográficas.....	69

COMPENDIO

El liderazgo del director es uno de los elementos más importantes con el cual cuenta un centro educativo para ser eficaz y obtener resultados de calidad según García (2016). En tal sentido, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO (2015) propone fortalecer el liderazgo de los directores para que haya calidad en la educación que ofrecen las instituciones educativas, incorporando los estándares de su desempeño e introduciéndolos en un sistema de preparación constante para que estos demuestren su liderazgo administrativo y pedagógico.

Es por eso que, se resultó de interés realizar esta investigación tomando como escenario el centro educativo Las Frutas, Los Mina para determinar la incidencia del liderazgo del director en la efectividad del trabajo realizado por los docentes en el Nivel Primario del referido lugar que pertenece al Distrito Educativo 10-03. Año Escolar 2018-2019, Santo Domingo, Este. Tomando en cuenta que según (Villa, 2015) en la actualidad se están enfrentando retos con miras a crear espacios favorables para el aprendizaje y la convivencia en la comunidad educativa donde las actitudes de los directores tienen gran impacto en la determinación del éxito escolar.

Esta investigación por su enfoque se consideró útil para los alumnos, la comunidad educativa. Además, podrá servir de base para la realización de otros estudios relacionados con el sistema educativo dominicano. Es importante, la gestión que realiza el director en las instituciones educativas por ser la persona que está en contacto directo con los docentes y es él quien va determinar el éxito y cumplimiento de los objetivos, las metas del centro y del sistema educativo. También, es importante que el director escolar desarrolle todo su empeño, destrezas, habilidades, conocimientos y el liderazgo para poder cumplir su gran labor.

Cabe destacar que dicha institución tiene como visión; ser una institución

educativa que responda a las transformaciones y formación en calidad y valores y que enfatice en las demandas de los nuevos tiempos fundamentada en el respecto y la diversidad fortaleciendo su identidad basada en una cultura de paz. Así mismo, su misión es La formación del conocimiento de seres humanos en valores éticos, morales y cívicos que los capaciten en la toma de decisiones que los beneficien a él y su entorno sin discriminación por razones de sexo, nacionalidad, raza, ideología y religión.

Por lo tanto, desde la puesta en práctica desde la gestión del liderazgo educativo será posible alcanzar grandes logro. Sierra (2016) expresa que el liderazgo educativo se establece con la dinámica de la acción formativa de las personas fundamentada en ideales filosóficos y por consiguiente, en la formación integral.

En las conclusiones se presentaron como aspectos relevantes los siguientes:

Se identificó que el liderazgo que presenta la dirección del centro educativo es básicamente democrático según lo identificado por las docentes y el equipo de gestión que fueron encuestados, pero los existen aspectos que permiten cuestionar el estilo de liderazgo que predomina en quien dirige esta institución porque solo el 33% de las docentes consideró que la directora del centro en cuestión tiene la capacidad para dinamizar personas o grupos de personas, aunque destacaron como una de sus mayores característica la formación integral que tiene la cual correspondió al 67% de las respuestas dadas.

Así mismo una cantidad considerable de un 75% de los del equipo de gestión indicó que la directora siempre influye de manera positiva en el equipo de trabajo que dirige. Este representa un aspecto positivo, puesto que un líder pedagógico según Freire y Miranda (2014) se centra en la organización de buenas prácticas pedagógicas y los directivos que lo adoptan se preocupan por el logro de las metas educativas de la institución. A todo eso se le agrega que quien ejerce el liderazgo democrático involucra a todo el personal a su cargo en la toma de decisiones y fomenta métodos de trabajo donde se involucra a todos los individuos para contribuir al logro de

metas que favorecen la colectividad. Eso es algo que en ocasiones mínimas sucede porque el 17% de las docentes confirmó que la directora algunas veces es que se ajusta a las diversas situaciones y necesidades de la comunidad educativa que dirige.

La comunicación es en ocasiones efectiva entre la dirección y los docentes del centro educativo Las Frutas, desde la dirección según el 67% de las docentes se promueve algunas veces el trabajo colaborativo. También, se destaca que la directora propicia un ambiente adecuado de respeto y confianza entre todo el personal, pero solo algunas veces pueden expresar sus dudas y desacuerdos sin preocupaciones.

Para que haya comunicación se tiene la libertad de expresión sobre todas las cosas y para que sea efectiva en la escuela según Santana, Matos y Pérez (2017) hay fortalecer las relaciones interpersonales, estar basada en el respeto mutuo, y sobre todo que el liderazgo de quien la dirige se evidencie de forma natural para que mejore cada día las relaciones interpersonales ente todos los actores.

Las actividades de formación realizadas en el centro educativo son los acompañamientos pedagógicos, nunca se realizan comunidades de aprendizaje según lo expresó el 67% de las docentes para trabajar temas de actualización pedagógica y también carecen de los servicios prestados por especialistas. Al respecto Rodríguez (2012, Pág.68) expresa que las comunidades de aprendizaje son grupos interactivos de dialogo para el éxito de la institución educativa y su objetivo principal de mejorar la calidad del aprendizaje de sus alumnos a través de una práctica reflexiva.

Por lo tanto, desde la gestión del Centro Educativo Las Frutas se deben organizar después de realizados los acompañamientos cursos de capacitación para los/as docentes, por un especialista o por un docente con las competencias necesarias para tales fines donde se refuercen las debilidades encontradas.

Los docentes en el centro educativo sienten tener pocas oportunidades de poder presentar propuestas para que todo funcione con de manera eficaz, puesto que, un 83% encuestadas así lo expresaron y algunas veces se toman en cuenta sus sugerencias para el buen funcionamiento del centro educativo, se estimula su desarrollo profesional y se reconoce su trabajo, aunque en reducidas ocasiones. Por lo tanto, la relación de la dirección y de las docentes presenta un mayor sentido profesional.

Finalmente, se determinó que liderazgo del director en la escuela es visto por muchos como democrático, pero debe presentar las características propias de este tipo de liderazgo sobre todo con la integración que hace el director como gestor de toda la comunidad educativa para planificar y desarrollar proyectos que favorezcan la calidad del centro; motivar a los/as docentes en la aplicación de prácticas innovadoras. Mediante la capacitación fortalecer sus conocimientos para desarrollar un trabajo productivo. Todo líder se preocupa por la motivación, el desarrollo profesional y el bienestar de sus seguidores.

CONCLUSIONES

En este apartado se presentan las conclusiones dadas a partir de los resultados mostrados en el análisis, las mismas se encuentran distribuidas según los objetivos planteados en el estudio, tal y como se muestra a continuación:

Objetivo específico No.1. Identificar el estilo de liderazgo que presenta la dirección del centro educativo Las Frutas.

Se identificó que el liderazgo que presenta la dirección del centro educativo es básicamente democrático según lo puntualizado por las docentes y el equipo de gestión, pero existen aspectos que permiten cuestionar el estilo de liderazgo que predomina en quien dirige esta institución porque solo el 33% de las docentes consideró que la directora tiene la capacidad para dinamizar personas o grupos de personas, aunque destacaron como una de sus mayores características la formación integral que tiene la cual correspondió al 67% de las respuestas dadas.

Así mismo, una cantidad considerable de un 75% de los del equipo de gestión presentó en sus respuestas que la directora siempre influye de manera positiva en el equipo de trabajo que dirige. Este representa un aspecto positivo, puesto que un líder pedagógico según Freire y Miranda (2014) se centra en la organización de buenas prácticas pedagógicas y los directivos que lo adoptan se preocupan por el logro de las metas educativas de la institución.

A todo eso se le agrega que quien ejerce el liderazgo democrático involucra a todo el personal a su cargo en la toma de decisiones y fomenta métodos de trabajo donde se involucra a todos los individuos para contribuir al logro de metas que favorecen la colectividad. Eso es algo que en ocasiones mínimas sucede porque el 17% de las docentes confirmó que la directora algunas veces es que se ajusta a las diversas situaciones y necesidades de la comunidad educativa que dirige.

Objetivos específicos No.2. Comprobar cómo se percibe la comunicación existente entre la dirección y los docentes del centro educativo Las Frutas.

La comunicación es en ocasiones efectiva entre la dirección y los docentes del centro educativo Las Frutas, desde la dirección según el 67% de las docentes se promueve algunas veces el trabajo colaborativo. También, se destaca que la directora propicia un ambiente adecuado de respeto y confianza entre todo el personal, pero solo algunas veces pueden expresar sus dudas y desacuerdos sin preocupaciones.

Para que haya comunicación se tiene la libertad de expresión sobre todas las cosas y para que sea efectiva en la escuela según Santana, Matos y Pérez (2017) hay fortalecer las relaciones interpersonales, estar basada en el respeto mutuo, y sobre todo que el liderazgo de quien la dirige se evidencie de forma natural para que mejore cada día las relaciones interpersonales ente todos los actores.

Objetivo específicos No.3. Describir las actividades de formación que reciben los/as docentes para desarrollar un trabajo productivo de calidad.

Las actividades de formación realizadas en el centro educativo son los acompañamientos pedagógicos, nunca se realizan comunidades de aprendizaje según lo expresó el 67% de las docentes para trabajar temas de actualización pedagógica y también carecen de los servicios prestados por especialistas para la formación de los docentes y el equipo de gestión.

Al respecto Rodríguez (2012. Pág. 68) expresa que las comunidades de aprendizaje son grupos interactivos de dialogo para el éxito de la institución educativa y su objetivo principal de mejorar la calidad del aprendizaje de sus alumnos a través de una práctica reflexiva. Por lo tanto, desde la gestión del Centro Educativo Las Frutas se deben organizar después de realizados los acompañamientos cursos de capacitación para los/as docentes, por un

especialista o por un docente con las competencias necesarias para tales fines donde se refuercen las debilidades encontradas.

Objetivos específicos No.4. Identificar la relación que existe entre el liderazgo de la dirección y el desempeño pedagógico de los docentes.

Los docentes en el centro educativo sienten tener pocas oportunidades de poder presentar propuestas para que todo funcione con de manera eficaz, puesto que, un 83% encuestadas así lo expresaron y algunas veces se toman en cuenta sus sugerencias para el buen funcionamiento del centro educativo, se estimula su desarrollo profesional y se reconoce su trabajo aunque en reducidas ocasiones. Por lo tanto la relación de la dirección y de las docentes presenta un mayor sentido profesional.

Objetivo general; Determinar la incidencia del liderazgo del director en la efectividad del trabajo realizado por los docentes en el Nivel Primario, centro educativo Las Frutas, Los Mina. Distrito Educativo 10-03. Año Escolar 2018- 2019, Santo Domingo, Este.

Se determinó que liderazgo del director en la escuela es visto por muchos como democrático, pero debe presentar las características propias de este tipo de liderazgo sobre todo con la integración que hace el director como gestor de toda la comunidad educativa para planificar y desarrollar proyectos que favorezcan la calidad del centro; motivar a los/as docentes en la aplicación de prácticas innovadoras. Mediante la capacitación fortalecer sus conocimientos para desarrollar un trabajo productivo. Todo líder se preocupa por la motivación, el desarrollo profesional y el bienestar de sus seguidores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albarrán, F. (2014). El liderazgo pedagógico del director y su influencia en los procesos de gestión para la mejora de la escuela primaria. Universidad de Jaén, España
- Araya, P., Morán, H. & Amador, S. (2014). Comunicación Efectiva. Universidad de Aconcagua. Recuperado el 10 de Enero 2019 de:https://alumnosenfermeriauaac2014.files.wordpress.com/2014/04/manual_comunicacion_efectiva_contenidos_declarativos.pdf
- Antonakis, J. & House, R. (2014). Liderazgo instrumental: medición y extensión de la teoría del liderazgo transformacional-transaccional. Líder. Cuarto de galón. 25: 746-771.
- Birasnav, M. (2014). Gestión del conocimiento y desempeño organizacional en la industria de servicios: el papel del liderazgo transformacional más allá de los efectos del liderazgo transaccional. p.1622-1629.
- Bisonó, W. & Zapata, F. (2014). Liderazgo en la Gestión Educativa en la Escuela Emma Balaguer, Distrito Educativo 08-04, Cienfuegos, Año Escolar 2013-2014, Santiago, República Dominicana". Universidad Nacional Evangélica (UNEV), Recinto Santiago.
- Böhm, S., Dwertmann, D., Bruch, H. & Shamir, B. (2015). ¿El eslabón perdido? Investigar la fortaleza de la identidad organizacional y el clima de liderazgo transformacional como mecanismos que conectan el carisma del CEO con el desempeño de la empresa. Líder. Cuarto de galón. 26: 156-171.
- Camarero, M. (2015). Dirección escolar y liderazgo: análisis del desempeño de la figura directiva en centros de educación primaria de Tarragona. Universitat Rovira I Virgilio. España. Recuperado el 6 de Diciembre 2018 de:<https://www.tdx.cat/handle/10803/403206>

- Chen, A., Bian, M. & Hou, Y. (2015). Impacto del liderazgo transformacional en la IE y el desempeño laboral de los subordinados. *Personal. Rev.* 44: 438-453
- Cuevas, M. & Díaz, F. (2015) El liderazgo educativo en centros de secundaria. Un estudio en el contexto multicultural de Ceuta. Universidad de Granada, España. Recuperado el 2 de Enero 2019 de: https://www.researchgate.net/publication/43693127_El_liderazgo_educativo_en_centros_de_secundaria_Un_estudio_en_el_contexto_multicultural_de_Ceuta
- Cruz, V. Salanova, M. Martínez, I. (2013). Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros, *Universidad & Empresa* No. 25, p.13-32.
- Erazo, C. (2014). Democratizar los diálogos entre universidad y territorio para la construcción de conocimientos. *MEDIACIONES*, (12), 38-53.
- Fierro, I., & Villalva, M. (2017). El liderazgo Democrático: Una Aproximación Conceptual. *INNOVA Research Journal*, No. 2, Vol.4, p.155-162. Recuperado el 10 de Enero 2019 de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5922017>
- Freire, S., & Miranda, A. (2014). El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. *MISC*. Ma Hutchinson, S. (2014). El Liderazgo, un desempeño efectivo. Recuperado el 10 de Noviembre 2018 de: <https://mep.janium.net/janium/-Documentos/liderazgo.pdf>
- Galpin, T. (2013). *Los equipos. La cara humana del cambio*. Editorial: Díaz de Santos.
- Ganga, F., Villegas, F., Pedroja, L., & Rodriguez, E. (2016). Liderazgo Transformacional y su incidencia en la gestión docente. *Interciencia*, 41, (9), 29-32.

- Ganga, F., & Navarrete, E. (2013). Enfoques asociados al liderazgo eficaz para la organización. *Gaceta Laboral*, No.19, Vol.1.
- García, M. (2016). Dirección pedagógica y liderazgo educativo: prácticas eficaces en centros públicos andaluces. Universidad de Granada, España. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=55815>
- Giraldo, D. & Naranjo, J. (2014). Liderazgo: Desarrollo del concepto, evolución y tendencias (Doctoral dissertation, Universidad del Rosario). Bogotá, Colombia.
- Hamstra, M., Van, N., Wisse, B. & Sassenberg, K. (2014). Sobre la efectividad percibida del liderazgo transformacional-transaccional: el papel de las estrategias alentadas y el enfoque regulatorio de los seguidores. *EUR. J. Soc. Psychol.* 44: 643-656
- Hernández, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la Investigación, 6ta edición. México: McGraw Hill.
- Ma Hutchinson, S. (2014). El Liderazgo, un desempeño efectivo. Recuperado el 10 de Enero 2019 de: <https://mep.janium.net/janium/Documentos/liderazgo.pdf>
- Maza, M. (2015). El Liderazgo y su Evolución Histórica. *Revista Empresarial*, 9(36), 11-16. Recuperado el 10 de Diciembre 2018 de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6419728>
- Maureira, Ó., & Rojas, A. (2013). Características del liderazgo transformacional en Docentes de Lenguaje y Comunicación en una muestra de establecimientos escolares de vulnerabilidad social. *Estudios pedagógicos No.39*, Vol.1, p.115-127.
- Mestanza, S. (2017). Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la Institución Educativa San Antonio de Jicamarca, del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana, Perú. Recuperado el 1 de Enero 2019 de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1129>

- Mittal, S. & Dhar, R. (2015). Liderazgo transformacional y creatividad de los empleados: papel mediador de la autoeficacia creativa y papel moderador del intercambio de conocimientos. *Manag. Decis.* 53: 894-910.
- Morales, L., Chaclán, C., Maldonado, S., Sontay, G. & Montenegro, R. (2013). Comunidades de aprendizaje y círculos de lectura. USAID, Guatemala. Recuperado el 7 de Enero 2019 de: http://www.usaidlea.org/images/Fundamentos_de_Comunidades_de_Aprendizaje.pdf
- Morone, G. (2013). Métodos y técnicas de la investigación científica. Documento de trabajo. Valparaíso, Chile: Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Sistema de Biblioteca. Recuperado de: http://colegioebenezer.net/wpcontent/uploads/2015/04/metodologias_investigacion.pdf
- Nübold, A., Dörr, S. & Maier, G. (2015). Considerando al huérfano: la identificación personal y sus relaciones con el liderazgo, la confianza y el rendimiento transformadores en un modelo de mediación de tres vías. *Liderazgo* 11: 230-254
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO, (2015). "Experiencias innovadoras de formación de directivos escolares de la región". Recuperado el 2 de Enero 2019 de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002440/244075s.pdf>
- Perko K., Kinnunen, U. & Feldt, T. (2014). Liderazgo transformacional y síntomas depresivos entre los empleados: factores mediadores. *Líder. Organizar Devel. J.* 35: 286-304.
- Reyes, J., De los Santos, M. & Santos, A. (2016) con el tema: Impacto del liderazgo del gestor educativo en el desempeño docente en el Centro Educativo Escuela Primaria Anacleto Escolástico Díaz, Distrito Educativo 14-02 de Cabrera, año escolar 2015-2016. Maestría en Gestión de Centros Educativos. Universidad Abierta para Adultos, Cibao Oriental (Nagua)

- Rodríguez, J. (2012). Comunidades de aprendizaje y formación del profesorado. *Tendencias pedagógicas*, No.19, p.67-86. Recuperado el 2 de Enero 2019 de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3938956>
- Santana, G., Matos, F. & Pérez, B. (2017). Análisis del Clima Escolar del Segundo Ciclo del Nivel Primario de la Escuela Emma Balaguer, perteneciente al Distrito Escolar 15-05 del Sector de Herrera, Santo Domingo Oeste, 2016-2017. *Maestría en Gestión y Liderazgo Educativo*. Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra. Santo Domingo, República Dominicana.
- Sierra, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible Bogotá, pp.111-128. Recuperado el 23 de Diciembre 2018 de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n81/n81a06.pdf>
- Skogstad, A., Hetland, L. Glasø & Einarsen, S. (2014). Relaciones longitudinales entre el liderazgo del laissez-faire y la ambigüedad del rol. *Trabajo y estrés*, No.28, Vol.4, p. 323-341
- Tan, S., Chin, S., Seyal, A., Yeow, J. & Tan, K. (2013). La relación entre la inteligencia espiritual y el estilo de liderazgo transformacional entre los líderes estudiantiles. *J. sudeste asiático res.* 1: 1-17
- Tee, E. (2015). El vínculo emocional: el liderazgo y el papel de los procesos de contagio emocional implícitos y explícitos en múltiples niveles organizativos. *Líder. Cuarto de galón.* 26: 654-670.
- Túnez, J. & Costa, C. (2014). *Comunicación comparativa: Claves y escenarios*. Editorial; UOC. Barcelona, España.
- Van der Linde, G. (2016). Relación entre el liderazgo transformacional ejercido por los docentes y directores y los resultados obtenidos por los alumnos de octavo y cuarto de Media en las Pruebas Nacionales: Caso de escuelas públicas y privadas del Distrito Escolar 04-02, San Cristóbal, República Dominicana. (Año escolar 2014-2015).

Vázquez, S., Agudo, B., Luis, J., & Liesa, M. (2014). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa. REICE. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. 12(5), p.79-97. Universidad de Zaragoza. Recuperado el 10 de Diciembre 2018 de: <https://www.redalyc.org/html/551/55132460004/>

Villa, A. (2015). Importancia e impacto del liderazgo educativo. Recuperado el 2 de Enero 2019 de: <https://revistas.upcomillas.es/index.php/-padresymaestros/article/viewFile>

Vigo, D., Martínez, D., Estrella, J., & Becerra, J. (2015). Liderazgo democrático o participativo. Revista de Investigación Cuaderno Empresarial, Vol.1. No.1., p.2. Recuperado el 10 de Enero 2019 de: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_ce/article/view/854/822

INSTRUCCIONES PARA LA CONSULTA DEL TEXTO COMPLETO:

Para consultar el texto completo de esta tesis debe dirigirse a la Sala Digital del Departamento de Biblioteca de la Universidad Abierta para Adultos, UAPA.

Dirección

Biblioteca de la Sede – Santiago

Av. Hispanoamericana #100, Thomén, Santiago, República Dominicana
809-724-0266, ext. 276; biblioteca@uapa.edu.do

Biblioteca del Recinto Santo Domingo Oriental

Calle 5-W Esq. 2W, Urbanización Lucerna, Santo Domingo Este, República Dominicana.
Tel.: 809-483-0100, ext. 245. biblioteca@uapa.edu.do

Biblioteca del Recinto Cibao Oriental, Nagua

Calle 1ra, Urb Alfonso Alonso, Nagua, República Dominicana.
809-584-7021, ext. 230. biblioteca@uapa.edu.do