Seminars in Medical Writing and Education. 2024; 3:630
doi: 10.56294/mw2024630

REVISIÓN

Leadership in education: impact on management and decision making. Part 1

El liderazgo en el ámbito educativo: impacto en la gestión y la toma de decisiones. Parte 1

Daniel Román Acosta[1]

[1]Universidad del Zulia. Maracaibo, Zulia, Venezuela.

Citar como: Acosta DR. Leadership in education: impact on management and decision making. Part 1. Seminars in Medical Writing and Education. 2024; 3:630. https://doi.org/10.56294/mw2024630

Enviado: 29-01-2024 **Revisado:** 14-05-2024 **Aceptado:** 22-09-2024 **Publicado:** 23-09-2024

Editor: PhD. Prof. Estela Morales Peralta

Autor para la correspondencia: Daniel Román Acosta

ABSTRACT

Introduction: the research addressed leadership as a key element in the organization and management of human groups, from its origins in the philosophical thought of Confucius, Plato and Aristotle to its application in organizational and educational management. The evolution of the concept of leadership was highlighted, from its association with military strategy in ancient Greece to its current importance in decision-making and conflict resolution in academic institutions. Based on a review of previous studies, the analysis of leadership in education was proposed in order to establish a theoretical basis for developing more effective strategies.
Development: the study included a background analysis that allowed understanding the evolution of leadership and its impact on different organizations. Research was reviewed, such as that of González (2007), which examined leadership in conflict management in basic schools, and that of Espinoza (2007), which proposed models of managerial leadership in university faculties. In addition, González (2008) analyzed transformational leadership in university teachers, while Montilla (2008) studied the predominant styles in companies. Studies such as De Abreu (2012), who evaluated influence tactics in the effectiveness of leadership in higher education, and Sanchez (2013), who identified autocratic leadership in religious institutions, were also considered.
Conclusions: the research concluded that leadership in the educational setting directly influences institutional management and decision making. It was determined that transformational and participative leadership are effective strategies to improve academic management and foster a collaborative environment. Finally, it was recommended to continue with studies that analyze the relationship between leadership and institutional performance, with the objective of optimizing the administration of educational institutions and strengthening the training of leaders.

Keywords: Leadership; Educational Management; Decision Making; Transformational Leadership; Organizational Strategies.

RESUMEN

Introducción: la investigación abordó el liderazgo como un elemento clave en la organización y dirección de grupos humanos, desde sus orígenes en el pensamiento filosófico de Confucio, Platón y Aristóteles hasta su aplicación en la gestión organizacional y educativa. Se destacó la evolución del concepto de liderazgo, desde su asociación con la estrategia militar en la antigua Grecia hasta su importancia actual en la toma de decisiones y la resolución de conflictos en instituciones académicas. A partir de una revisión de estudios previos, se planteó el análisis del liderazgo en el ámbito educativo con el fin de establecer una base teórica que permita desarrollar estrategias más efectivas.
Desarrollo: el estudio incluyó un análisis de antecedentes que permitieron comprender la evolución del

© 2024; Los autores. Este es un artículo en acceso abierto, distribuido bajo los términos de una licencia Creative Commons (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0) que permite el uso, distribución y reproducción en cualquier medio siempre que la obra original sea correctamente citada

liderazgo y su impacto en diversas organizaciones. Se revisaron investigaciones como la de González (2007), que examinó el liderazgo en la gestión de conflictos en escuelas básicas, y la de Espinoza (2007), que propuso modelos de liderazgo directivo en facultades universitarias. Además, González (2008) analizó el liderazgo transformacional en docentes universitarios, mientras que Montilla (2008) estudió los estilos predominantes en empresas. También se consideraron estudios como el de De Abreu (2012), que evaluó las tácticas de influencia en la efectividad del liderazgo en educación superior, y el de Sánchez (2013), que identificó el liderazgo autocrático en instituciones religiosas.
Conclusiones: la investigación concluyó que el liderazgo en el ámbito educativo influye directamente en la gestión institucional y en la toma de decisiones. Se determinó que el liderazgo transformacional y participativo son estrategias efectivas para mejorar la gestión académica y fomentar un ambiente colaborativo. Finalmente, se recomendó continuar con estudios que analicen la relación entre liderazgo y desempeño institucional, con el objetivo de optimizar la administración de instituciones educativas y fortalecer la formación de líderes.

Palabras clave: Liderazgo; Gestión Educativa; Toma de Decisiones; Liderazgo Transformacional; Estrategias Organizacionales.

INTRODUCCIÓN

El liderazgo ha sido un elemento fundamental en la organización y dirección de grupos humanos a lo largo de la historia. Grandes pensadores como Confucio, Platón y Aristóteles han reflexionado sobre la influencia de ciertos individuos sobre otros, destacando que la capacidad de liderar se basa tanto en cualidades personales como en la posición social que se ocupa. En la antigua Grecia, el liderazgo se asociaba con la estrategia militar y la capacidad de guiar a las tropas hacia la victoria, como se menciona en la "Ilíada" de Homero. Platón, por su parte, expuso en "La República" su visión sobre el líder ideal, destacando atributos como la fortaleza, la astucia y la habilidad para mantener una apariencia adecuada.

En la actualidad, el liderazgo es un factor clave en diversas áreas del conocimiento, especialmente en la gestión organizacional y educativa. Comprender los distintos estilos de liderazgo permite optimizar la dirección de grupos de trabajo y mejorar el rendimiento en distintas instituciones. Esta investigación busca analizar el liderazgo en el contexto educativo, explorando sus implicaciones en la gestión de conflictos y en la toma de decisiones dentro de las organizaciones académicas.

Para ello, se han revisado estudios previos que abordan el liderazgo en distintos entornos organizacionales y educativos. Investigaciones como la de González (2007) sobre la gestión de conflictos en escuelas básicas o la de Espinoza (2007) sobre el liderazgo directivo en facultades universitarias han servido de base para comprender la aplicabilidad de diversos enfoques de liderazgo. Asimismo, estudios como el de González (2008) sobre el liderazgo transformacional en docentes universitarios y el de Montilla (2008) sobre estilos de liderazgo en empresas han permitido una comparación de modelos de liderazgo en distintos contextos.

Esta investigación pretende aportar elementos clave para la comprensión del liderazgo en el ámbito educativo, analizando los factores que influyen en su efectividad y su relación con el desempeño organizacional. A través de un análisis detallado de antecedentes y teorías sobre liderazgo, se busca establecer una base sólida para futuras investigaciones que contribuyan al desarrollo de estrategias de liderazgo más efectivas en el sector educativo y organizacional. Con ello, se espera generar conocimiento que permita mejorar la gestión de instituciones académicas y potenciar el desarrollo de líderes capaces de afrontar los desafíos del presente y del futuro.

Objetivo

Analizar el liderazgo en el ámbito educativo, identificando sus implicaciones en la gestión de conflictos, la toma de decisiones y el desempeño organizacional, con el fin de establecer una base teórica que contribuya al desarrollo de estrategias de liderazgo más efectivas en instituciones académicas.

DESARROLLO

Antecedentes De La Investigación

A través de la historia se ha leído a grandes pensadores como Confucio, Platón, Aristóteles, dejando plasmadas opiniones acerca de la influencia y el poder de algunos seres humanos sobre otros por las características personales o posición social.

El concepto de liderazgo ha ido evolucionando, pero tiene sus antecedentes en la época de los griegos, en la Ilíada de Homero, donde se estudia a partir de la estrategia militar, conduciendo a excelentes guerreros hacia la victoria. Con Platón nace la idea de liderazgo en su diálogo "La República", el cual expone la idea de un líder como la fortaleza, astucia y habilidad para mantener una apariencia, asimismo, hace referencia a que no todo

el mundo desempeña con habilidad el liderazgo.

Ahora bien, en cualquier investigación se debe involucrar la búsqueda minuciosa de los antecedentes y referencias sobre la misma. Por ello se realizó una revisión de algunos estudios previos relacionados con variable objeto de estudio, para lograr aportes valiosos que permitan soportarlas científicamente. Entre las cuales destacan:

González (2007) en su tesis "Liderazgo del Personal Directivo de las Escuelas Básicas en la Gestión de Conflictos Organizacionales", desarrolló dos objetivos generales, por una parte, analizar el liderazgo del personal directivo en la gestión de conflictos organizacionales de las Escuelas Básicas del Circuito Escolar Número Cuatro del estado Zulia y la segunda era promover un plan estratégico para el fortalecimiento de liderazgo del personal directivo la gestión de conflictos organizacionales. Teniendo como base autores como Hersey y Blanchard (1998), Tigani (2006), Kroontz y Weihrich (2002) Robbins (1998), Chiavenato (2001) entre otros.

La investigación fue de tipo descriptivo con un diseño no experimental transversal-descriptivo. Con una población conformada por 60 docentes, 10 directores y cuatro supervisores, ante este número de sujetos la muestra fue censal.

Se aplicaron dos instrumentos para la recolección de información, una encuesta aplicada tanto a los docentes como los directores, y una entrevista focalizada que fue aplicada a los supervisores. El nivel de confiabilidad obtenido fue de 0,96 utilizando la fórmula del coeficiente Alfa de Cronbach.

Entre sus resultados se comprobó que el liderazgo del personal directivo era medianamente efectivo para la gestión de conflictos organizacionales en las escuelas básicas. Se recomendó así la aplicación de un plan estratégico para el fortalecimiento de liderazgo del personal directivo la gestión de conflictos organizacionales en las escuelas estudiadas.

Sus aportes a esta investigación radican en la discusión de los resultados, permitiendo establecer los parámetros necesarios para determinar los estilos de liderazgo.

Por otro lado, Espinoza (2007) desarrolló un estudio denominado "Propuesta de Liderazgo Directivo para las Autoridades de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia.

Su objetivo fundamental en el estudio estuvo basado en una propuesta para establecer un liderazgo para las autoridades de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia. El estudio se fundamentó en los postulados de los autores Chiavenato (2005), Robbins (2004), Kreitner y Kinicki (2003), Davis y Newstrom (2002), entre otros.

El estudio se identificó como descriptivo y documental con un diseño no experimental, cuyo fin fue determinar los diversos estilos de liderazgo más adecuados para las autoridades de la institución objeto de estudio. Recomendándose mantener un estilo de liderazgo caracterizado por la consulta, la participación y la discusión entre todos los miembros de la Facultad, permitiendo la creación de espacios de interlocución en los mismos, ya que es una característica de un líder capaz de determinar lo que es realmente significativo ante las situaciones problemáticas que presentan dentro de la institución.

Sirvió de aporte teórico, ya que se buscaron los estilos de liderazgo más apropiados para la institución, los cuales son un aspecto fundamental para este estudio de grado.

También, se utilizó el trabajo de González (2008) titulado: "Liderazgo Transformacional en el Docente Universitario.

El objetivo general de la investigación fue determinar el liderazgo predominante en los docentes de la Facultad de Arquitectura y Diseño de la Universidad del Zulia, teniendo una investigación de tipo descriptiva, desde un enfoque epistemológico empirista-inductivo, obteniendo como muestra 160 individuos, a quienes se les administró un instrumento diseñado por la autora, teniendo como base trabajos de investigación desarrollados por Bass (1985), acerca de liderazgo transformacional, tomando en consideración los factores propuestos en su modelo: el carisma, la participación, la motivación intelectual, entre otras. Los datos recolectados fueron procesados mediante el uso de la estadística descriptiva a través del programa Excel, dando como resultado patrones de regularidad o frecuencia para todos los ítems del cuestionario.

El análisis obtenido de los resultados se hizo por contrastes con los postulados teóricos que sustentan la investigación, encontrando que el estilo de liderazgo predominante en los docentes de la Facultad de Arquitectura y Diseño de la Universidad del Zulia era un liderazgo transformacional, ya que el porcentaje más alto fue de un 75 % de la población, demostrando que desempeñan características señaladas por este modelo. También se dieron hallazgos resaltantes en los docentes presentando relación en su actuación y carisma, proyectando un liderazgo eficaz estimulando al personal, siendo personas honestas y manejando una buena comunicación con los alumnos y compañeros de trabajo.

El estudio tiene relación con la presente investigación, tomando aportes en el marco teórico para sustentar posibles propuestas.

A su vez, Montilla (2008) realizó un trabajo referente a los "Estilos de Liderazgo Prevalecientes en los Supervisores de la Empresa POLYSACO S.A. según el enfoque de Hersey – Blanchard", Con el objetivo principal

de la investigación fue conocer los estilos de liderazgo predominantes en los supervisores de la empresa POLYSACO S.A., utilizando como base conceptual la teoría sobre liderazgo estudiado por Hersey – Blanchard. El diseño fue descriptivo, ya que se desarrolló con base en la información obtenida de una encuesta aplicada a la muestra estudiada.

Dicha muestra estuvo constituida por un total de cinco personas, donde se encontraron los supervisores de los cuatro turnos de trabajo y el gerente. La encuesta aplicada estaba formada por 12 ítems en adaptación al modelo original elaborado por Hersey – Blanchard, utilizado para identificar los estilos de liderazgo referido a estrategias de control, estrategias para el logro, innovación organizacional y desempeño de sus alternos. Posterior a eso se utilizaron procedimientos de la estadística descriptiva mediante los cuales se elaboró en forma detallada un cuadro de distribución de frecuencias en el cual se registraron todos los porcentajes correspondientes a la reiteración de las respuestas dadas por cada alternativa de elección. Finalmente se determinó cuál era el estilo de liderazgo más utilizados, predominando el de persuadir.

Sobre la base de las ideas expuestas anteriormente de esta investigación, aporta información sobre el estilo predominante que exista en la unidad de Autodesarrollo y con respecto al cuestionario que se realizó.

Por otra parte, De Abreu (2012) realizó una investigación la cual llevó como título "Tácticas de Influencia y su Impacto en la Efectividad del Líder en Educación Superior", cuyo objetivo principal fue examinar las relaciones entre las Tácticas de Influencia y su impacto en la efectividad de los Jefes de Departamento para lograr la participación de los profesores en el logro de los objetivos departamentales. Participaron 86 profesores de la Facultad de Ingeniería de una Universidad de Caracas.

La investigación fue de un diseño no experimental, correlacional, transversal y de campo cuantitativo, con la aplicación del cuestionario de utilización de tácticas de influencia y un cuestionario para medir la efectividad del Jefe de Departamento. Las hipótesis planteadas fueron: Hipótesis 1: Las Tácticas de Influencia Persuasión Racional, Legitimidad y Presión tendrán una relación significativa y positiva con la efectividad del liderazgo de los Jefes de Departamento, e Hipótesis 2: La utilización de las Tácticas de Influencia Persuasión Racional, Legitimidad y Presión en conjunto tendrá un efecto combinado significativo y positivo en la efectividad del Jefe de Departamento. Aplicando regresión lineal, los resultados revelaron que la táctica de influencia Persuasión Racional mostró la relación más alta y significativa con la Efectividad del Jefe de Departamento confirmando lo encontrado por investigaciones anteriores. No se encontraron relaciones significativas entre las tácticas de Legitimidad y Presión con la Efectividad del Jefe de Departamento.

Se proponen cinco líneas de investigación para futuras investigaciones, relacionadas con: el estudio de las relaciones de las otras 8 tácticas de influencia con la efectividad de Jefe de Departamento; la extensión de esta línea de investigación a otras Facultades; el análisis del efecto de otras variables intervinientes en la relación entre las tácticas de influencia y la efectividad del liderazgo; la construcción de instrumentos para medir las tácticas de influencia que incluya aspectos particulares de nuestra cultura; y la realización de otros estudios continuando con la línea de investigación iniciada en Venezuela.

Este estudio aporto conocimientos conceptuales y personales, creando una fuente de información sobre los estilos de liderazgo, sobre el diseño y sobre las técnicas de influencia que posee el líder.

Sánchez (2013) realizó una investigación para optar el título de Sociólogo la cual fue titulada: "Liderazgo en la Iglesia Cristiana Pentecostal de la Cruz".

Dicha investigación fue de tipo descriptivo, con un diseño de campo, no experimental, transversal o transeccional. Su población estuvo conformada por 100 sujetos de la Iglesia Cristiana Pentecostal de la Cruz.

El método que se utilizó fue descriptivo, donde se implicó un cuestionario escalar con 52 ítems y 5 alternativas de respuestas: siempre, casi siempre, con frecuencia, a veces y nunca; validado mediante la técnica juicio de nueve (9) expertos en la materia.

Los resultados arrojados por dicha investigación reflejaron que la tendencia predominante en los líderes principales de la Iglesia Evangélica Pentecostal de la Cruz era autocrática. En cuanto a los estilos de liderazgo que presentaba la misma era una combinación de razonante, centrado en principios y racional. De igual manera, al analizar las características que poseía el líder, se encontraban la perseverancia, la integridad y la mentoría.

Finalmente, al identificar la influencia de las leyes de liderazgo, se encontró que la ley del legado ocupa el mayor porcentaje, seguida de la ley del terreno firme. Se observó que el liderazgo tiene topes o tapas que remover, por lo que se procedió a recomendar reconocer sus limitaciones y buscar ayuda para hacer más eficiente y poder elevar el nivel de liderazgo, delega responsabilidades acompañadas de la autoridad, a fin de prevenir la falta de confianza en la formación de líderes.

La investigación dio como resultado un análisis de la relación que existe entre liderazgo, leyes de liderazgo, estilos de liderazgo y las características del líder.

Su aporte a esta investigación se basa en la teoría sobre temas relacionados con la a la variable objeto de estudio.

CONCLUSIONES

El liderazgo ha sido un elemento clave en la organización y dirección de grupos humanos a lo largo de la

historia, evolucionando desde los planteamientos filosóficos de la Antigua Grecia hasta su aplicación en el ámbito organizacional y educativo contemporáneo. A partir del análisis realizado, se puede afirmar que el liderazgo desempeña un papel determinante en la gestión de instituciones académicas, influyendo directamente en la toma de decisiones, la resolución de conflictos y el desempeño organizacional.

Los estudios revisados en esta investigación demuestran que los distintos estilos de liderazgo generan impactos diversos en las organizaciones. La investigación de González (2007) evidenció que un liderazgo medianamente efectivo puede limitar la capacidad de gestión de conflictos en entornos educativos, lo que resalta la importancia de implementar estrategias de fortalecimiento del liderazgo. De manera similar, Espinoza (2007) planteó la necesidad de establecer modelos de liderazgo directivo participativo en instituciones universitarias, promoviendo espacios de interlocución y toma de decisiones colegiada.

Por otro lado, la investigación de González (2008) sobre liderazgo transformacional en docentes universitarios reveló que este modelo es altamente efectivo en la motivación del personal y el fortalecimiento del ambiente académico. En este sentido, Montilla (2008) identificó la predominancia del liderazgo persuasivo en entornos empresariales, lo que sugiere que las estrategias de liderazgo pueden adaptarse a diferentes contextos con el fin de maximizar la eficiencia y productividad de las organizaciones.

Asimismo, los hallazgos de De Abreu (2012) sobre las tácticas de influencia y su impacto en la efectividad del liderazgo en educación superior ponen de manifiesto la relevancia de estrategias como la persuasión racional en la conducción de equipos de trabajo. Finalmente, Sánchez (2013) aportó evidencia sobre la predominancia de un liderazgo autocrático en instituciones religiosas, lo que resalta la influencia de la cultura organizacional en la adopción de determinados estilos de liderazgo.

A partir de estos estudios, se concluye que el liderazgo en el ámbito educativo no solo debe enfocarse en la dirección de equipos, sino también en la creación de un entorno colaborativo que fomente la participación y el desarrollo profesional de sus miembros. El liderazgo transformacional y participativo se presentan como las estrategias más efectivas para la gestión académica, permitiendo un mayor compromiso de docentes, estudiantes y personal administrativo.

La presente investigación contribuye al conocimiento sobre el liderazgo en educación, proporcionando un marco teórico sólido para el desarrollo de estrategias de liderazgo más efectivas. Se recomienda continuar con estudios que analicen la relación entre liderazgo, desempeño institucional y satisfacción de los actores educativos, con el fin de optimizar la gestión de las instituciones académicas y garantizar su adaptación a los retos del presente y del futuro.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Abad Guerrero I. El líder y la toma de decisiones: análisis a través del modelo normativo y su revisión. Cuadernos. 1997.

2. Amorós E. Comportamiento organizacional. USAT - Escuela de Economía; 2007.

3. Ares A. Liderazgo de los equipos de trabajo. Estrategias de liderazgo y desarrollo de personas en las organizaciones. Madrid: Pirámide; 2007.

4. Blanchard K. Liderazgo del más alto nivel. Colombia: Editorial Norma; 2007.

5. Bravo VL. Éxito y liderazgo. 2a ed. Perú; 1999.

6. Carnegie D. Cómo hablar bien en público e influir en los hombres de negocios. México: Editorial Sudamericana; 1947.

7. Carnegie D. Cómo ganar amigos e influir sobre las personas. 104a ed. Rosario, Argentina: Biblioteca del Nuevo Tiempo; 1996.

8. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. 8a ed. México: McGraw-Hill; 2007.

9. Chiavenato I. Introducción a la teoría general de la administración. 7a ed. México: McGraw-Hill Interamericana; 2007.

10. Davis K, Newstrom J. Comportamiento humano en el trabajo. 11a ed. México: Litográfica Ingramex; 2003.

11. Covey SR. El liderazgo centrado en principios. Argentina; 1990.

12. De la Rosa Vidal C. Cómo hacer charlas y conferencias motivacionales. Lima, Perú: InVoxx Comunicación; 2010.

13. De la Rosa Vidal C. Conspiradores del cambio. Perú: Creative Commons; 2010.

14. Dornan J, Maxwell JC. Seamos personas de influencia. USA: Editorial Caribe; 1998.

15. Fischman D. El camino del líder. 2a ed. Lima, Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC); 2006.

16. Gil L, Ruiz J. La nueva dirección de personas en la empresa. España: McGraw-Hill Interamericana; 1997.

17. Goleman D. Inteligencia emocional. Javier Vergara Editores; 1996.

18. Gómez J. Sociología de la organización. Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Escuela Profesional de Sociología; 2009.

19. González SJ. Psicología de la motivación. La Habana: Editorial Ciencias Médicas; 2008.

20. Gordon JR. Comportamiento organizacional. México: Prentice-Hall Hispanoamericana; 1997.

21. Gordon T. Líderes eficaces y técnicamente preparados. México: Editorial Diana; 1997.

22. Hall RH. Organizaciones: estructuras, procesos y resultados. 6a ed. México; 1996.

23. Hellriegel D, Slocum J. Comportamiento organizacional. 10a ed. México: Editorial Thomson; 2004.

24. Hernández y Rodríguez S. Introducción a la administración. 4a ed. México: McGraw-Hill; S/A.

25. Kotter J. El líder del cambio: un plan de acción del especialista en liderazgo de negocios más afamado del mundo. 1a ed. en español. México: McGraw-Hill; 1997.

26. Kotter J. El líder del cambio. USA; S/A.

27. Krieger M. El poder y el liderazgo en las organizaciones; 1996.

28. Lussier R, Achua C. Liderazgo. Teoría, aplicaciones y desarrollo de habilidades. México: Cengage Learning; 2008.

29. Marín A. Sociología de las organizaciones. Madrid, España: Editorial Fragua; S/A.

30. Maxwell JC. Liderazgo, principios de oro. USA: Thomas Nelson Publishers Nashville; 2007.

31. Maxwell JC. Las 21 leyes irrefutables del liderazgo. USA: Thomas Nelson Publishers Nashville; 1998.

32. Maxwell JC. El mapa para alcanzar el éxito. USA: Editorial Thomas Nelson Publishers; 2003.

33. Maxwell J. Desarrolle el líder que está en usted. USA: Editorial Thomas Nelson Publishers; 1996.

34. Maxwell JC. Actitud de vencedor. New York, USA: Editorial Caribe; 1997.

35. Maxwell JC. Líder de 360° grados. USA: Editorial Grupo Nelson; 2005.

36. Meadows DL, Meadows DH, Randers J. Más allá de los límites del crecimiento. México: Ediciones El País; 1994.

37. Mercado VJ. Sociología del siglo XXI. USA; 2011.

38. Nelson B. 1001 formas de motivar a los empleados. Colombia: Editorial Norma; 1996.

https://doi.org/10.56294/mw2024630

39. Palomo VM. Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. 8a ed. Madrid, España: ESIC Editorial; 2013.

40. Ritzer G. Teoría sociológica clásica. Madrid, España: McGraw-Hill; 1992.

41. Sarmiento JM. El liderazgo y la cultura organizacional. Venezuela: Asocalidad; 2008.

42. Sharma R. El líder que no tenía cargo. Argentina: Editorial Sudamericana; 2010.

43. Robbins SP. Comportamiento organizacional. 7a ed. México: Prentice-Hall Hispanoamericana; S/A.

44. Martínez Rodríguez T. Centros de atención diurna para personas mayores: atención a las situaciones de fragilidad y dependencia. Madrid, España: Editorial Médica Panamericana; 2010.

45. Thompson JA. Organizations in action; 1967.

46. García Hoz V. Formación de profesores para la educación personalizada. Madrid, España: Ediciones Rialp; 1996.

47. Wiley J. Introducción a los métodos cualitativos de investigación. New York, USA: Editorial Paidós Ibérica; 1987.

48. Yarse J. El líder se hace. Puerto Rico: Ediciones Instituto Latinoamericano de Liderazgo; S/A.

49. Zalles JH. Liderazgo: un concepto en evolución; S/A.

FINANCIACIÓN
Ninguna.

CONFLICTO DE INTERÉS
Ninguno.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA
Conceptualización: Daniel Román Acosta.
Curación de datos: Daniel Román Acosta.
Análisis formal: Daniel Román Acosta.
Redacción – borrador original: Daniel Román Acosta.
Redacción – revisión y edición: Daniel Román Acosta.