Negotium
Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Sciences Depósito Legal PPX200502ZU1935 / Depósito Legal Electrónico ZU2021000155/ ISSN 1856-1810 / e-ISSN: 2790-6183/ Edited by Fundación Unamuno / Venezuela
Parra Larry; Pérez Ángel; Rojano Jairo. (2024)
ESTILO DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR DE EDUCACIÓN BÁSICA EN VENEZUELA.
www.revistanegotium.com núm 57. abril (año 19) 29-41

LEADERSHIP STYLE OF THE PRINCIPAL OF BASIC EDUCATION IN VENEZUELA.

ESTILO DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR DE EDUCACIÓN BÁSICA EN VENEZUELA.


Parra Larry


Pérez Ángel


Rojano Jairo

RESUMEN
El objetivo fue determinar el estilo de liderazgo manifestado por los directivos de las escuelas básicas: Josefina de Acosta, 12 de Octubre, Víctor Padilla, Josefa de Morales y Juan Sabá Rivero de la Parroquia Francisco Ochoa, Municipio San Francisco. La investigación fue de tipo descriptiva, la población fueron ciento veintiséis (126) docentes. Se aplicó un cuestionario validado por cinco expertos y el rango de confiabilidad fue de 0.98, empleando el método Cronbach. El análisis fue estadístico-descriptivo, apoyado en frecuencia y porcentaje. El resultado muestra preponderancia del liderazgo autoritario por parte de los directivos de las escuelas de educación básicas mencionadas.
Palabras clave: Liderazgo, Liderazgo educativo, Educación básica, Venezuela.

ABSTRACT
The objective was to determine the leadership style manifested by the Principals of Basic Schools: Josefina de Acosta, 12 de Octubre, Victor Padilla, Josefa de Morales and Juan Saba Rivero of the Parish Francisco Ochoa, Municipality of San Francisco. The research was descriptive, the population was one hundred and twenty-six (126) teachers. A questionnaire validated by five experts was applied and the reliability range was 0.98, using the Cronbach method. The analysis was statistical-descriptive, based on frequency and percentage. The result shows a preponderance of authoritarian leadership on the part of the Principals of the Basic Education Schools mentioned above.
Key words: Leadership, Educational leadership, Basic Education, Venezuela.

Fecha de recepción: 14-01-2024
Fecha de aprobación: 02-04-2024
Fecha de publicación online: 08-04-2024

DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.14927162

Esta investigación forma parte de la tesis para optar al título de Dr. en Ciencias de La Educación. Universidad pedagógica Libertador.

[1] Venezuela. Lic. en educación Sociales, Lic. en Artes plásticas, MS en Gerencia educacional. Docente de Artes plásticas Escuela de Artes Plásticas Neptalí Rincón, Secretaría de Cultura del Edo Zulia, Sud director de la Escuela de Artes Plásticas Neptalí Rincón. Docente Universidad Experimental Libertador. E-Mail: Larryparra68@gmail.com Orcid 0009-0008-6082-3777

[2] Venezuela. Profesor Especialista en Matemáticas. MSc. en Gerencia Educacional. Docente de Matemáticas Universidad Experimental Libertador, U.E.P. Colegio Santo Cristo. U.E.N Luis Guillermo Ferrer. E-Mail: Ángel.25279@gmail.com Orcid 0009-0005-0008-8369

3 Venezuela. Lic. en educación, Mención Biología y química. Especialista en metodología de la investigación. Msc en Gerencia educativa. Dr. en Ciencias de la Educación Profesor Titular jubilado de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt. E-Mail: drjairorojanomercado@gmail.com Orcid. 0000-0002-3795-9333

INTRODUCCIÓN

El liderazgo como elemento social dentro del contexto educativo global, es un aspecto organizacional con amplio espectro dentro de los investigadores, quienes han venido dando conceptualizaciones que facilitan la interpretación de los aspectos que se pueden dar dentro de las acciones gerenciales educativas. Dentro de esa visión, esta investigación correspondiente al área educativa, tratando el liderazgo como manifestación del directivo hacia el personal a su cargo.

Al respecto Mulford (2021) indica que, los países del mundo se están centrando en dedicar más presupuesto para la formación educativa y el nacimiento de nuevos líderes de tipo pedagógico, para tratar de disminuir los conflictos que pudiesen entorpecer el proceso educativo, concluyendo ese autor que, cualquier conflicto está relacionado con la carencia de líderes.

Sobre esa posición, se debe resaltar que, en Venezuela, dentro del área educativa, los directivos, requieren competencias que le ayuden a liderar las acciones pedagógicas en su contexto laboral, a partir del desarrollo de programas y proyectos sobre la acción educativa. Eso quiere decir que el docente como líder debe estar capacitado académicamente, sin olvidar el requerimiento de competencias de liderazgo frente al personal docente que le ayuda en el proceso pedagógico dentro de la Educación Básica venezolana.

En ese orden de ideas, ese recurso educativo debe contar, además, con ciertas capacidades que le ayuden a tratar el personal a su cargo, requiriendo, por lo tanto, cierto grado de liderazgo para compartir con esas personas, de manera que cada uno se sienta bien, presentando empatía hacia el cumplimiento responsable de las actividades que le han sido asignadas.

Al respecto Tenatto (2018) afirma que, la esencia del líder, es influir sobre la conducta de otra persona, mientras que para Robbins (2017) los líderes establecen el curso estructurando una visión del futuro, atrayendo posteriormente a las personas comunicándoles esta visión, siendo de esa manera, fuente de inspiración para superar los obstáculos que se puedan presentar, añadiendo León (2020) sobre ese caso, que el líder es una persona que dirige a sus seguidores, proyecta la visión y motiva a su personal.

Sin embargo, se ha observado que ciertos docentes de las escuelas básicas Josefina de Acosta, 12 de octubre, Víctor Padilla, Josefa de Morales y Juan Sabá Rivero de la Parroquia Francisco Ochoa, Municipio San Francisco, han manifestado cierta inconformidad con el comportamiento de los directivos de esas escuelas, en lo referente a la poca comunicación, trato interpersonal, solución de problemas y toma de decisiones unipersonales.

Con base en lo expuesto anteriormente, se formula la siguiente pregunta: Que estilo de liderazgo prevalece en los directivos de las escuelas básicas: Josefina de Acosta, 12 de octubre, Víctor Padilla, Josefa de Morales y Juan Sabá Rivero de la Parroquia Francisco Ochoa, Municipio San Francisco? El objetivo fue determinar el estilo de liderazgo manifestado por los directivos de las escuelas básicas: Josefina de Acosta, 12 de Octubre, Víctor Padilla, Josefa de Morales y Juan Sabá Rivero de la Parroquia Francisco Ochoa, Municipio San Francisco.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

LIDERAZGO

Son muchas las teorías que se refieren al liderazgo, encontrándose entre ellos a Chiavenato (2018) quien asume teóricamente que esta acción gerencial, es un fenómeno social que ocurre en grupos sociales, lo cual debe ser analizado en función de las relaciones interpersonales en determinada estructura social y no de el examen de características individuales.

Mientras que León (2020) lo considera como, la capacidad de influir sobre la gente, agregando que lo que compromete al líder es asumir retos, proyectarlos y resolverlos. Dentro de ese contexto, el investigador asume el liderazgo dentro de la educación básica, como, la capacidad que tiene un director de escuela básica para influir en el personal a su cargo, influyendo en ellos para que, de manera positiva, se logren los objetivos propuestos en beneficio de la institución escolar donde laboran. De acuerdo con Stoner (2015) el liderazgo se entiende como dirección. Este criterio es explicado mediante cuatro aspectos:1) la disposición hacia el trabajo,2) aceptación de la distribución desigual del poder, 3) el proceso de influencia en la conducta de las personas y 4) como una cuestión de valores trasmitidos por el líder.

Al respecto, Hall (2015), Robbins (2018), Ivancevich (2018) y Chiavenato (2018), estudian el liderazgo como aspecto autocrático, democrático, liberal o laissez, situacional, transeccional, transformacional y autoliderazgo. Esta investigación se desarrolló con base en Chiavenato, quien tiene en cuenta los tres primeros estilos para observarlos dentro del campo educativo.

Atendiendo a esas consideraciones, el líder como tal, se encuentra frente a un abanico de manifestaciones, que le permiten mantener relaciones interpersonales extensas con su personal, hecho acentuado por Chiavenato (2018), quien lo asume como fenómeno social, que se basa en esas manifestaciones, mientras que León (2021), asegura que todo líder y en este caso el docente de educación básica, como tal tiene la necesidad de influir con sus acciones en los docentes.

Aún más, sigue ese autor asumiendo, que es un reto frente a su personal para enfrentar los problemas que surjan en las escuelas y buscar de manera efectiva

maneras de resolver positivamente esa problemática, la cual tiene que ser apoyada por el personal docente. En este caso, de manera general, lo cual indica que, de ocurrir esos casos, el directivo educativo como líder tiene que fomentar valores que potencien el desempeño del personal docente, lo cual se traducirá en calidad educativa en las escuelas básicas: Josefina de Acosta, 12 de Octubre, Víctor Padilla, Josefa de Morales y Juan Sabá Rivero de la parroquia Francisco Ochoa del Municipio San Francisco. Estado Zulia. Venezuela, sobre su personal docente. Es pertinente describir para efectos de esta investigación los tipos de liderazgo, a continuación, en el cuadro 1 se mencionan.

Cuadro 1. Tipos de liderazgo

Tipo de Liderazgo	Rasgos y definiciones
Autocrático	Trata de imponerse sobre el personal a su cargo, ignorando a sus compañeros docentes (Tonatto, 2018). Según Tonatto (2018) es aquel en que el jefe o líder, trata siempre de imponerse, ofreciendo a los demás pocas oportunidades para tomar decisiones, evitando o ignorando la posición de los demás. En este caso la comunicación ocurre en un solo sentido, líder hacia sus compañeros. Para Chiavenato (2018) el líder autocrático fija las directrices sin participación del grupo. A medida que se requiere, el líder es quien determina los pasos a seguir y las técnicas que se utilizarán en la ejecución de las tareas de modo imprevisto para el grupo. Este determina cual es la tarea que cada uno debe ejecutar y quien es su compañero de trabajo.
Democrático	Consultivo y orientador, con claro sentido de responsabilidad y compromiso personal para satisfacer las necesidades de la organización que lidera (Chiavenato, 2018). Sobre el liderazgo democrático, Tricas (2018) lo trata como el jefe que consulta a sus subordinados para tomar decisiones y acciones en favor de la organización. Mientras que Chiavenato (2018) caracteriza a este tipo de líder como activo, consultivo y orientador, contrario al anterior. Para Ayoub (2018) que las políticas y decisiones son discutidas y tomadas por los subordinados bajo la asistencia del líder. En este sentido, el líder se considera como instrumento para promover el bienestar y está dispuesto a recibir opiniones y consejos de los demás. En suma, este liderazgo es aceptado, por ser comunicativo y justo. Al respecto Lewin (2021), señala que el liderazgo democrático es uno de los principales estilos de liderazgo detallado en su obra, exponiéndolo según la personalidad del individuo que está a cargo. A su vez, se le conoce como liderazgo participativo ya que el líder es el encargado de incluir a los subordinados en este caso el personal a su cargo a tomar decisiones, encomienda autoridades, comparte las metodologías a trabajar y los objetivos usa el feedback para corregir futuros errores y mejorar el grupo. Según Warrick (2019) el líder democrático apunta a la motivación, que es considerada una dimensión dado que la misma es un estado del ser individual que optimiza, guía y sostiene en buen ánimo la conducta del docente, lo que se relaciona estrechamente con la efectividad educativa, generando una propicia confianza entre el personal. Ese líder, demuestra organización, trabajando a través de la motivación y la administración del personal de forma empática y los agrupa a fin de usar su potencial para alcanzar metas de la institución al demostrar el trabajo en equipo, y la realización de sus anhelos individuales.
Liberal - laissez faire	Concede a sus subordinados un alto grado de independencia en sus trabajos. Los líderes dependen de sus subordinados (Tricas, 2018). También es conocido según Tricas (2018) como laissez faire, este liderazgo concede a sus subordinados un alto grado de independencia en sus trabajos. Los líderes dependen de sus subordinados. Mientras que Chiavenato señala que los líderes dejan que sus subordinados hagan su voluntad, y como consecuencia se desarrolla las actividades sin tener un objetivo preciso. En el caso de una actividad determinada, solo proporciona materiales necesarios y deja en claro que intervendrá si se le pregunta (Ayoub, 2018). Para Martínez (2018), el líder laissez faire o liberal es una persona inactiva, que evita la toma de decisiones y la supervisión responsable dentro de una organización, por lo cual no participa en el grupo y que otorga total libertad a sus miembros. Para Robbins, (2018) es un líder que proporciona los materiales necesarios y deja hacer su trabajo a sus empleados como ellos mejor lo crean conveniente). Desde la perspectiva de Ayoub (2018), este líder está acostumbrado a liberarse de toda responsabilidad dejando a la organización en manos de los subordinados y, como consecuencia, se obtienen organizaciones menos efectivas. Lo cual indica que se trata de un líder que entrega voluntaria e intencionalmente el poder y la autoridad al grupo u organización sin perder completamente el control, de tal manera que queda libre de toda responsabilidad cuando la empresa u organización no se encuentra funcionando eficientemente. Las características del liderazgo laissez faire pueden ser agrupadas básicamente de la siguiente manera: delegación de poder, desinterés y evasión de responsabilidad. Al respecto, Smith (2018), resalta sobre el liderazgo liberal que la autoridad está delegada en sus subalternos para tomar decisiones, esperando que estos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control, siendo de poca ayuda para los seguidores. Con esto se deduce que el subalterno tiene que ser altamente calificado y capaz de llevar a cabo todo enfoque con la finalidad de que dicho resultado sea satisfactorio. Al respecto, Chiavenato (2018) lo describe como un estilo de libertad total en la toma de decisiones grupales o individuales con participación, dejando toda decisión a cargo del grupo y sin ningún control alguno durante el procedimiento de las actividades, solo comenta u opina si este es mencionado o necesiten de su ayuda.

Fuente. Elaboración propia a partir de los autores (2023).

Según lo descrito en el Cuadro 1, referido a tipos de liderazgo, se observan diversas maneras de tratar y convivir con el personal que el líder educativo tiene a su cargo. Este hecho también es relevante para las instituciones educativas que forman parte de esta investigación, donde se encuentran líderes con un comportamiento autocrático. Estos líderes establecen las directrices sin la participación de los docentes que los acompañan en la labor educativa. Son ellos quienes determinan los pasos a seguir y las técnicas que se utilizarán en las escuelas Josefina de Acosta, 12 de octubre, Víctor Padilla, Josefa de Morales y Juan Sabá Rivero. Al respecto, Chiavenato (2018) señala que en este tipo de liderazgo se evidencia una postura impositiva del líder hacia el personal.

Dentro de este contexto, el cuadro destaca que el líder democrático se enfoca en la motivación como una forma de optimizar la conducta del docente, lo cual incide en la efectividad educativa generando confianza entre el personal, hecho que guarda correspondencia con Warrick (2019) quien asume que el líder democrático apunta a la motivación, que optimiza, guía y sostiene en buen ánimo la conducta del docente, lo que se relaciona estrechamente con la efectividad educativa, generando una propicia confianza entre el personal. En ese aspecto, ese líder educativo, demuestra organización, trabajando a través de la motivación y la administración del personal de forma empática. Esto indica que este estilo de liderazgo en las instituciones educativas se basa en trabajar a través de la motivación de manera empática, aprovechando la potencialidad del personal docente para alcanzar las metas de la institución, apoyado en el trabajo en equipo.

Además de los tipos de liderazgo mencionados, también se presenta el liderazgo laissez-faire, en el cual el líder educativo delega el poder en sus subordinados, manifestando Tricas (2018) que deja las decisiones en manos del grupo docente que trabaja en la escuela, sin llevar un control estricto sobre las responsabilidades que deben asumir formalmente en cada institución educativa. Ese tipo de liderazgo, a nuestro entender, ayuda poco al buen funcionamiento de una institución, entrando entre ellas, las escuelas básicas de esta investigación.

MATERIALES Y MÉTODO

Esta investigación se realizó dentro del campo de la metodología no experimental encontrándose en ella, según Navarro y Soler (2020) los denominados estudios observacionales y los estudios de encuesta. En ambos casos no existe ni manipulación de la variable independiente -los valores de la variable independiente son sólo observados, ni por supuesto asignación aleatoria de las condiciones de la variable independiente a los sujetos. Se trata de estudiar los fenómenos tal y como ocurren de forma natural. En el caso de esta investigación, no hubo manipulación de la variable: Tipos de liderazgo.

Además, esta investigación es considerada tipo descriptiva la cual según Hernández, Fernández y Baptista (2018) sirven para analizar y como se manifiesta un fenómeno y sus componentes, lo cual revela la importancia de describir una situación, como se producen los hechos y quienes lo integran. En

este caso se hace referencia al liderazgo educativo, dentro de la Educación básica venezolana.

El estudio, se realizó apoyado en un diseño no experimental manifestando Navarro y Soler (2020) que un diseño de investigación es una estrategia de estudio que supone manipular o seleccionar variables, medir variables y también controlar variables de sesgo para poder encontrar una respuesta lo más cercana posible a la realidad de la cuestión de investigación.

Esta investigación se realizó, tomando como referencia una población de 126 docentes de las escuelas básicas Josefina de Acosta,12 de Octubre, Víctor Padilla, Josefa de Morales y Juan Sabá Rivero, apoyado en Hernández, y Mendoza, (2018) para quien la población o universo, se refiere al conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones para lo cual serán válidas las conclusiones que se obtengan de los elementos involucrados en la investigación, como en este caso son los docentes de las escuelas básicas en estudio.

Tabla 1. Docentes-población y muestra

Escuela básica	N° de Docentes
Josefina de Acosta	33
12 de octubre	19
Víctor Padilla	34
Josefa de Morales	24
Dr. Juán Sabá	16
Total	**126**

Fuente: Elaboración propia (2023).

Además, esa población, fue asumida como muestra, lo cual apoya la representatividad manifiesta en ella, ciento veintiséis docentes que laboran en esas instituciones de educación básica. A esos docentes se les aplicó un cuestionario, el cual respondieron sobre aspectos referidos a los estilos de liderazgo resaltantes en los directivos que lideran esas instituciones de educación básica.

El cuestionario consiste según Hernández, Fernández y Baptista (2018) en un conjunto de preguntas respecto a una variable, la cual correspondió en este caso a tipos de liderazgo El instrumento fue elaborado dentro de una escala Likert, con alternativas: Siempre, Con frecuencia, Algunas veces y Nunca. Fue validado por expertos, revisando aspectos de estructuración, ortografía y correspondencia con los indicadores de las dimensiones a medir. Atendiendo a Rodríguez (2015) un instrumento es válido si mide lo que en realidad pretende medir.

Además, al instrumento mencionado, se le determinó la confiabilidad, o sea, el grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto o sujetos semejantes,

producen resultados semejantes. Esa operación se hizo a través del método Alfa Cronbach, apropiado para instrumentos con respuestas de varias alternativas.

En ese caso, se hizo la operación matemática, obteniendo un valor de 0.98, lo cual, en una escala de 0 a 1, indica que su valor es muy alto, es por lo tanto altamente confiable, lo cual se traslada a los resultados obtenidos con los datos obtenidos.

Obtenidos los datos de la aplicación del instrumento a los docentes de las escuelas básicas: Josefina de Acosta, 12 de octubre, Víctor Padilla, Josefa de Morales y Juan Sabá de la Parroquia Francisco Ochoa del Municipio San Francisco, Zulia. Esos datos fueron organizados en tablas de frecuencia y porcentaje. Como son datos cuantitativos, estos fueron tratados a través, de procedimientos estadísticos, teniendo en cuenta la frecuencia y el porcentaje de los datos obtenidos, para su posterior análisis.

Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2018) reseñan que la estadística como procedimiento de investigación cuantitativa, ayuda a clasificar, calcular, analizar y resumir información numérica obtenida de manera sistemática, como se hizo en esta investigación, de acuerdo con las normas seguidas para su desarrollo evolutivo.

RESULTADOS

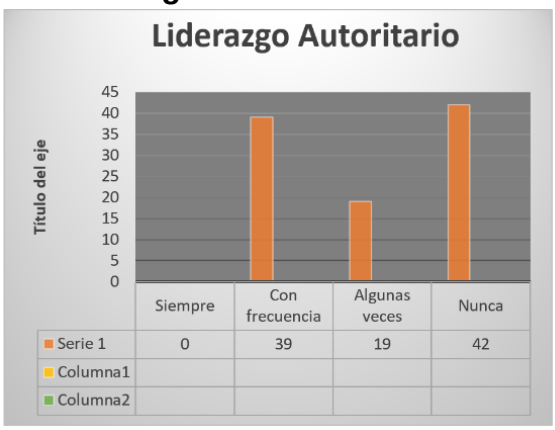
Los datos fueron representados por valores obtenidos en las respuestas de cada indicador, teniendo en cuenta su frecuencia y porcentaje, como se muestra en las tablas y gráficos dados a continuación:

Tabla 2. Indicador: Liderazgo autoritario

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	-	-
Con frecuencia	48	39
Algunas veces	24	19
Nunca	55	42
Total	126	100%

Fuente: Datos obtenidos de cuestionario aplicado a docentes de escuelas básicas. Parra, Pérez y Rojano (2023).

Gráfico 1. Indicador: Liderazgo Autoritario



Fuente: Datos obtenidos de cuestionario aplicado a docentes de las escuelas Básicas de la Parroquia Francisco Ochoa Municipio San Francisco. Parra, Pérez y Rojano (2023).

Los resultados de la tabla 2 y grafico 1 expresan que, dentro del liderazgo de los directivos de educación básica, el indicador, liderazgo autoritario su prevalencia a través de las consideraciones de las escuelas en estudio, ya que el 42% de ellos manifestaron que Nunca han sido tenidas en cuenta sus ideas por parte de los directivos, ya que ellos imponen la ejecución de actividades sin tener en cuenta las decisiones de los docentes. El 19%, de esos docentes manifestaron que esa situación ocurre algunas veces y el 39% de los docentes encuestados, consideraron que los directivos imponen en los docentes las actividades a realizar de manera impositiva.

Tabla 3. Indicador: Liderazgo Democrático

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	03
Con frecuencia	19	15
Algunas veces	91	72
Nunca	12	10
Total	126	100%

Fuente: Datos obtenidos de cuestionario aplicado a docentes de las escuelas Básicas de la Parroquia Francisco Ochoa Municipio San Francisco. Parra, Pérez y Rojano (2023).

Gráfico 2. Indicador: Liderazgo democrático.



Fuente: Datos obtenidos de cuestionario aplicado a docentes de las escuelas Básicas de la Parroquia Francisco Ochoa Municipio San Francisco. Parra, Pérez y Rojano (2023).

En relación con el liderazgo democrático, los resultados de la tabla 3 y del grafico 2 indican que en la escuela básica de esta investigación, el 72% de los docentes a los cuales se les administro la encuesta, manifestaron que Algunas veces los directivos actúan democráticamente en el ejercicio de sus funciones, fomentando la participación del personal docente a su cargo; comportándose como un recurso humano, uno más del grupo, orientando a sus colegas cuando es requerido, además, reconociendo públicamente la labor llevada a cabo por cada uno de sus compañeros de labores.

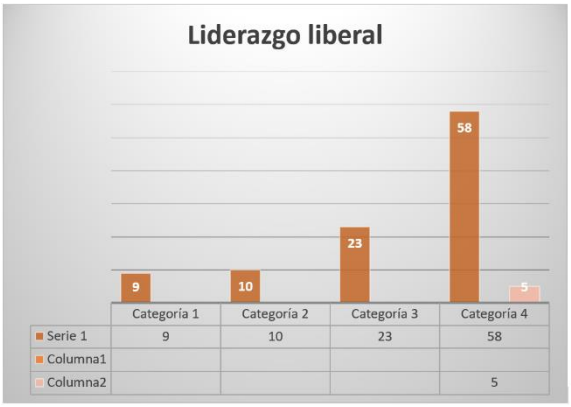
Se encontró además que, un 10% del personal docente de esas escuelas, manifestaron que hay poca democracia en las acciones llevadas a cabo por los directivos de las escuelas en mención.

Tabla 4. Indicador: Liderazgo Liberal

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	09
Con frecuencia	13	10
Algunas veces	29	23
Nunca	73	58
Total	126	100%

Fuente: Datos obtenidos de cuestionario aplicado a docentes de las escuelas Básicas de la Parroquia Francisco Ochoa Municipio San Francisco. Parra, Pérez y Rojano (2023).

Gráfico 3. Indicador: Liderazgo liberal



Fuente: Datos obtenidos de cuestionario aplicado a docentes de las escuelas Básicas de la Parroquia Francisco Ochoa Municipio San Francisco. Parra, Pérez y Rojano (2023).

En la tabla 4 y en el grafico 3 sobre el liderazgo liberal, se obtuvo que el 58% de los docentes de las escuelas estudiadas, consideraron que esos directivos Nunca asumen sus responsabilidades con firmeza y seriedad, ya que se muestran, poco interesados en las actividades a desarrollar en esas instituciones, resaltando poco su condición de directivo. Por otro lado, el 9% de esos docentes asumen que los directivos facilitan Siempre la toma de decisiones del personal docente a su cargo.

DISCUSIÓN

El liderazgo educativo, como todo liderazgo institucional, es ejercido por personas que tratan siempre de influir con sus acciones a las otras personas que laboran con él, de ahí, que se requieran competencias para tratar con otras personas. En ese sentido, las acciones de liderazgo se dan dentro de cierto rango de visiones, y de ahí que haya surgido diversos tipos de ese liderazgo.

En el caso de esta investigación, al comparar ésas evidencias de los datos de las tablas y gráficos registrados, se observa que hay predominio del liderazgo autocrático en los directivos de las escuelas básicas estudiadas, caracterizado por la imposición de ideas sobre sus compañeros, indicándoles como tienen que hacer o desenvolverse en el cumplimiento de cualquier actividad a desarrollar, lo cual guarda relación con lo expresado por Tenatto (2018) es decir, ese tipo de liderazgo el directivo como líder, trata de imponerse frente a los demás.

En cuanto al liderazgo democrático, es poco lo que se da con esos directivos de las escuelas básicas de la Parroquia Francisco Ochoa, Zulia, siendo la característica según Chiavenato (2015) la toma de decisiones compartidas con el grupo, donde se proponen alteravitas para seleccionar, entre todos la de

mayor conveniencia. En lo referente al liderazgo liberal o laissez, según los docentes consultados, los directivos algunas veces consultan con ellos para tomar decisiones, dando libertar a los docentes para seleccionar la mejor manera de realizar cierta actividad, al respecto, Chiavenato dice que, el líder no hace intento de evaluar el curso de los acontecimientos, solo hace comentarios esporádicos.

En otras palabras, los datos obtenidos, dan respuesta a la preocupación de los investigadores, referente al tipo de liderazgo que prevalece (autocrático) entre los directivos de las escuelas básicas de la investigación, porque los datos resaltan que los directivos autoritarios, no toman en cuenta a los docentes en la toma de decisiones, no tienen en cuenta las ideas de los docentes.

CONCLUSIONES

Con base en la información aportada por los docentes de las escuelas básicas Josefina de Acosta,12 de Octubre, Víctor Padilla, Josefa de Morales y Juan Sabá Rivero, el liderazgo como acción social, manifiestas en esas instituciones educativas, aflora el tipo de liderazgo de tipo autocrático, donde las actividades, generalmente las impone el directivo, dándole poco valor a las decisiones de los docentes, sigue el en segundo lugar liderazgo democrático, donde el director como líder, empatiza con su personal, manifestándose como uno más del grupo o equipo de trabajo. Mientras, que el director desprevenido, sobre las actividades a desarrollar, también se encuentra en esas instituciones educativas.

Institucionalmente, la presente investigación recoge información sobre problemática educativa que presentas las escuelas básicas de la Parroquia Francisco Ochoa, situación que debe despertar interés en formar parte de la solución de esos problemas. Además, esta investigación, contiene elementos que serán de reflexión de directivos para ejercer su liderazgo, tener en cuenta a los docentes como seres humanos que se apoyan en valores de amor, responsabilidad, solidaridad y respeto, como hechos que ayudan a unir fuerzas para seguir adelante hacia el logro de una educación de calidad.

Ahora, en torno a las escuelas básicas de la Parroquia Francisco Ochoa, del municipio San Francisco, han sido tenidas en cuenta como instituciones que a través de las problemáticas que presentan, sirven de insumos para conocer la realidad educativa de cada una de ellas, hecho que se requiere para que las autoridades educativas competentes, tomen las decisiones apropiadas para buscar su mejor funcionamiento.

FINANCIAMIENTO

Esta investigación, fue realizada por cuenta e interés propio de los autores.

CONFLICTO DE INTERESES.

Los autores de este artículo manifiestan no haber presentado conflicto de ningún tipo de intereses, en su desarrollo.

REFERENCIAS

Ayoub, J. (2018). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana*. Lulu Enterprises, Inc.

Bittel, A. (2021). *Los estilos de liderazgo*. Editorial Domes. Barcelona. España.

Chiavenato, I. (2085). *Teoría general de la administración*. Ediciones Mc Graw Hill. México.

Frías-N y Pascual-S. (Editores.). (2020). Diseño de la investigación, análisis y redacción de los resultados. Universidad de valencia. España.

García, M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. *Entramado*,11(1),60–79.https://doi.org/http:dx.doi.org/10.180417entramado.2015v11n1.21111

Hall, R. (2015). *Organizaciones, estructura y proceso.* Prentice Hall Hispanoamericana. México.

Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. Ediciones Prince Hall Hispanoamericana. México.

Hernández, R y Mendoza, CH. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas mixtas. McGRAW-HILL INTERAMERICANA. Disponible en: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Ivancevich, J. (2018) *Gestión calidad y competitividad*. Ediciones Mc Graw Hill. México.

León, M. (2021). *Líderes para el tercer milenio*. Centro cristiano Internacional. Maracaibo. Venezuela.

Lewin, K. (2015). *Teoría del campo y experimentación en psicología social.* Cuaderno Nº 10 del Instituto de Sociología. Facultad de Filosofía de la UBA. Maracay. Venezuela.

Muñoz, J; Quintero, J y Muñevar, R. (2018). *Como desarrollar competencias investigativas en educación cooperativa.* Editorial magisterio. Universidad de Cali. Colombia.

Navarro, D y Soler, M. (2020). Editores. Diseño de la investigación y redacción de os resultados. Universidad de Valencia. España.

Robbins, S. (2018). *Comportamiento organizacional*. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana. México.

Rodríguez, A (2018). *El diseño de la investigación*. Universidad Externado de Colombia.

Smith, A. (2016). *La riqueza de las naciones*. Alianza Editorial. España.

Stoner, J. (2021). *Administración*. Sexta edición. Universidad de Virginia. EE.U.U.

Tenatto, M. (2018). *La enciclopedia del educador*. Programa educativo Nacional. Medellín. Colombia.

Tricas, J. (2018). *Liderazgo democrático*. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

Weichrich, H. (2015). *Administración.* Una perspectiva global y empresarial. Mc Graw Hill. Educación. México.