



## ARTÍCULO DE REFLEXIÓN

# Gerencia Asertiva en la Dirección de Centros Educativos: Asumiendo la Comunicación en el Liderazgo

## Assertive Management in School Management: Assuming Communication in Leadership

**Lilian Maritza Rosero Montenegro**

Universidad Central del Ecuador Quito- Ecuador

[lilipeq@gmail.com](mailto:lilipeq@gmail.com)

<https://orcid.org/0000-0002-8528-3235>

**Narcisa De Las Mercedes Umatambo Hidalgo**

Institución Educativa: IEF "Quito" Quito - Ecuador

[nicenarci@yahoo.es](mailto:nicenarci@yahoo.es)

<https://orcid.org/0009-0002-5144-2194>

**Ligia Elena Alulima Namicela**

Unidad Educativa Martha Bucaram de Roldós Zamora Chinchipe- Ecuador

[lilenalulima@hotmail.com](mailto:lilenalulima@hotmail.com)

<https://orcid.org/0009-0007-7508-5650>

**Sandra Eulalia Ortiz Escandón**

Unidad Educativa Rafael Aguilar Pesántez Azuay- Ecuador

[eulaliaortiz667@gmail.com](mailto:eulaliaortiz667@gmail.com)

<https://orcid.org/0009-0005-4157-7425>

**Autor de Correspondencia:** Lilian Maritza Rosero Montenegro, [lilipeq@gmail.com](mailto:lilipeq@gmail.com)

### INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Recibido: 7 junio 2024 | Aceptado: 19 julio 2024 | Publicado online: 24 julio 2024

### CITACIÓN

Rosero Montenegro, L; Umatambo Hidalgo, N; Alulima Namicela, L y Ortiz Escandón, S. (2024) Gerencia asertiva en la dirección de centros educativos: asumiendo la comunicación en el liderazgo; *revista Social Fronteriza* 2024; 4(4): e332.

[https://doi.org/10.59814/resofro.2024.4\(4\)332](https://doi.org/10.59814/resofro.2024.4(4)332)



Esta obra está bajo una licencia internacional. [Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).





## RESUMEN

Para poder lograr una reorganización institucional efectiva, es necesario partir del sentido y la responsabilidad como pilares fundamentales. Estos aspectos deben ser retomados desde una gerencia que vaya más allá del simple orden y mando, trascendiendo hacia una estructura más inclusiva y sistémica. En este sentido, el liderazgo adquiere un papel crucial, constituyéndose en una gestión que se caracteriza por su empatía y capacidad dialógica. Es fundamental que este liderazgo esté impregnado de la voluntad de los educadores para actuar en pro del desarrollo integral de los escolares, lo cual a su vez se ve reflejado en su propia satisfacción laboral. Por cuanto, el asertividad en la acción se convierte en un elemento clave para promover una resignificación consciente del quehacer educativo. De esta manera, se fomenta un ambiente propicio para el crecimiento personal y profesional de los docentes, lo cual repercute directamente en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Es necesario que exista un compromiso genuino por parte de todos los actores involucrados en el proceso educativo, buscando siempre el bienestar y desarrollo integral de los estudiantes. Sobre esta realidad, se declara como objetivo analizar documentalmente la implicación de la gerencia asertiva en la dirección de centros educativos: asumiendo la comunicación en el liderazgo dentro del contexto organizacional ecuatoriano.

**Palabras claves:** Gerencia asertiva, comunicación, liderazgo.

---

## ABSTRACT

In order to achieve an effective institutional reorganization, it is necessary to start from meaning and responsibility as fundamental pillars. These aspects must be taken up from a management that goes beyond simple order and command, transcending towards a more inclusive and systemic structure. In this sense, leadership acquires a crucial role, constituting a management that is characterized by its empathy and dialogic capacity. It is essential that this leadership is imbued with the educators' willingness to act for the comprehensive development of students, which in turn is reflected in their own job satisfaction. Therefore, assertiveness in action becomes a key element to promote a conscious resignification of educational work. In this way, an environment conducive to the personal and professional growth of teachers is fostered, which has a direct impact on the quality of teaching and learning. It is necessary that there be a genuine commitment on the part of all the actors involved in the educational process, always seeking the well-being and comprehensive development of the students. Regarding this reality, the objective is declared to analyze documentary the implication of assertive management in the direction of educational centers: assuming communication in leadership within the Ecuadorian organizational context.

**Keywords:** Assertive management, communication, leadership.

---





## 1. Introducción

La gerencia asertiva en la dirección de centros educativos representa un sistema interconectado para la reorganización y finalidad educativa, ya que su implicación determina una educación de calidad y la eclosión de aprendizajes significativos. Al asumir la comunicación en el liderazgo, se establece un ambiente propicio para el desarrollo integral de todos los actores involucrados en el proceso educativo.

La asertividad en la gerencia educativa, se refiere a la habilidad de los directivos para comunicarse de manera clara, respetuosa y efectiva, tanto con el personal docente como con los estudiantes y padres de familia. Esta habilidad es esencial para garantizar un clima organizacional favorable, en el que se fomente la colaboración, el respeto mutuo y la resolución pacífica de conflictos.

En el contexto de la reorganización educativa, la gerencia asertiva implica la capacidad de los directivos para liderar procesos de cambio de manera efectiva, promoviendo la participación activa de todos los miembros de la comunidad educativa. Esto incluye la implementación de nuevas estrategias pedagógicas, la actualización de los planes y programas de estudio, y la adopción de enfoques innovadores que respondan a las necesidades actuales de los estudiantes.

La finalidad educativa se ve directamente impactada por una gerencia asertiva, ya que esta promueve un ambiente propicio para el aprendizaje significativo. Cuando los directivos son capaces de comunicarse de manera efectiva, se establecen relaciones de confianza y respeto que permiten a los docentes desarrollar su labor de manera óptima. Esto se traduce en un mayor compromiso por parte del personal docente, lo cual repercute positivamente en la calidad de la educación impartida.

La implicación de la gerencia asertiva en la reorganización educativa también se refleja en la capacidad de los directivos para gestionar recursos de manera eficiente, promover una cultura institucional orientada a la excelencia académica y velar por el bienestar integral de los estudiantes. Estas acciones contribuyen a la creación de un entorno educativo que favorece el desarrollo integral de los estudiantes, tanto a nivel académico como personal.

Así, la gerencia asertiva en la dirección de centros educativos no solo tiene un impacto en la



calidad educativa, sino que también influye en el desarrollo integral de los estudiantes. Al estar altamente motivados y comprendidos, los docentes podrán desempeñar funciones formativas con tacto humano e integralidad cognitiva, lo que favorecerá el surgimiento de aprendizajes significativos.

Es importante destacar que la gerencia asertiva en la dirección de centros educativos no solo implica habilidades de comunicación, sino también una visión estratégica orientada a la mejora continua. En este sentido, es fundamental que los directivos estén al tanto de las últimas tendencias en educación, así como de las necesidades específicas de su comunidad educativa.

En palabras de Robbins y Judge (2009), "la comunicación efectiva es crucial para el éxito en cualquier organización" (p. 70). Esta premisa cobra especial relevancia en el ámbito educativo, donde la calidad de la comunicación entre directivos, docentes, estudiantes y padres de familia puede marcar la diferencia en el logro de los objetivos educativos.

Asimismo, autores como Fullan (2007) destacan la importancia del liderazgo distribuido en las organizaciones educativas, donde se promueva la participación activa de todos los miembros de la comunidad escolar en la toma de decisiones. Esta visión compartida del liderazgo contribuye a fortalecer el sentido de pertenencia y compromiso con los objetivos institucionales.

## **2. Gerencia y Asertividad: una Alianza Estratégica**

En el contexto actual, los gerentes deben tener una conciencia gerencial que les permita reconocer la importancia del otro como un sujeto indispensable en la gestión. Esto implica comprender que el ser humano es el eje central de cualquier organización, y que su bienestar y desarrollo son fundamentales para el éxito de la misma. La asertividad por cuanto, conduce de manera favorable dicho proceso, ya que permite a los gerentes humanizar los procesos de gestión, siendo conscientes de las realidades que integran dichos procesos.

Para Gibson, Ivancevich, y Donnelly (2011), la asertividad es la capacidad de expresar de manera clara y directa nuestras opiniones, sentimientos y necesidades, respetando al mismo tiempo los derechos de los demás. Al incorporarla dentro del liderazgo, los gerentes son capaces de generar un bioma interactivo en el que todos los miembros de la organización se sientan valorados y escuchados.



Esta visión de la gerencia como una alianza estratégica entre la conciencia generencial y la asertividad, nos lleva a concebir a la organización como un ente vivo, en el que todos los individuos tienen un papel activo y contribuyen al bienestar colectivo. En este sentido, la esta gestión sistémica busca crear un ambiente en el que se promueva la participación, el respeto mutuo y la resolución de conflictos de manera constructiva.

Para comprender mejor la importancia de esta alianza estratégica, es necesario recurrir a las palabras de Covey (1992), quien destaca la importancia de desarrollar una visión compartida y fomentar la confianza mutua en el ámbito empresarial; sostiene que el liderazgo efectivo se basa en la capacidad de comprender las necesidades e inquietudes de los demás, y en buscar soluciones que beneficien a todas las partes involucradas.

Por su parte, Goleman (2011), resalta la relevancia de las habilidades sociales y emocionales en la gestión empresarial; afirmando que los gerentes con alta inteligencia emocional son capaces de crear un clima laboral positivo, en el que se fomente la colaboración, la empatía y el compromiso con los objetivos comunes. Estas ideas concurren en la importancia de promover una cultura organizacional basada en la asertividad y la conciencia generencial. Al hacerlo, los gestores de cambio no solo contribuyen al bienestar de sus colaboradores, sino que también fortalecen la cohesión y el sentido de pertenencia dentro de la organización.

En este sentido, la gerencia asertiva se convierte en una herramienta poderosa para promover un ambiente laboral saludable y productivo. Al fomentar la comunicación abierta y el respeto mutuo, los gerentes crean las condiciones para que cada individuo pueda expresar sus ideas y contribuir con su talento al logro de las metas comunes. Es importante destacar que la asertividad no implica ser complaciente o ceder ante cualquier demanda, sino más bien defender nuestros derechos y opiniones de manera respetuosa y firme. Según Smith (1975), implica "defender nuestras propias opiniones y derechos sin atacar o menospreciar a los demás" (p.13). Esta actitud permite a los gerentes establecer límites claros y tomar decisiones que beneficien a toda la organización.

### **3. Comunicación Organizacional: Construyendo una Liderazgo Consciente**

La comunicación organizacional es un aspecto crucial en el funcionamiento de cualquier empresa. La manera en que los líderes se comunican con su equipo, así como la forma en que





se transmiten los mensajes dentro de la organización, tienen un impacto directo en el clima laboral, la productividad y el bienestar de los empleados. En este sentido, es importante que los gestores organizacionales desarrollen una comunicación efectiva y consciente, que fomente la colaboración, la confianza y el compromiso.

Por tanto, el liderazgo consciente se basa en la idea de que los líderes deben estar plenamente presentes, ser conscientes de sus propias emociones y las de los demás, y actuar con compasión y empatía. En este contexto, la comunicación organizacional constituye el medio relacional en que se oriente el clima y objetivos institucionales, ya que es a través de la comunicación que los líderes pueden transmitir sus valores, inspirar a su equipo y crear un entorno de trabajo positivo.

Según Riggio (2017), la comunicación efectiva es fundamental para el liderazgo consciente. Los líderes conscientes son capaces de escuchar activamente a su equipo, expresar sus ideas con claridad y empatía, y fomentar un diálogo abierto y respetuoso; por cuanto, esta interacción dialógica debe ser transparente, inclusiva y orientada a la construcción de relaciones sólidas entre los miembros de la organización.

Para desarrollar una comunicación organizacional efectiva, los líderes pueden implementar diversas estrategias con las cuales, puedan motivar las acciones de los empleados, no como un deber, sino, como una actitud consciente de cambio y desarrollo común. A continuación, se presentan algunas recomendaciones basadas en competencias gerenciales, que impactan de manera favorable, la gestión organizacional:

1. Escucha activa: los líderes conscientes deben practicar la escucha activa, mostrando interés genuino en las preocupaciones y opiniones de su equipo. Según Goleman (2017), " es una habilidad fundamental para el liderazgo consciente, ya que permite comprender las necesidades y perspectivas de los demás, promoviendo así la empatía y la colaboración" (p. 36).
2. Mensajes claros y coherentes: es imprescindible que los líderes se expresen con claridad y coherencia, evitando malentendidos y confusiones dentro de la organización. Según Kotter (2012), "la coherencia en la comunicación es esencial para generar confianza y credibilidad entre los miembros de la organización" (p. 50).
3. Retroalimentación constructiva: Los líderes conscientes deben ofrecer retroalimentación constructiva a su equipo, reconociendo sus logros y brindando orientación para su desarrollo



profesional. Según Sinek (2014), "es una herramienta poderosa para el crecimiento individual y colectivo, por lo que los líderes deben aprender a ofrecerla de manera efectiva" (p. 41).

4. Comunicación no verbal: los gerentes deben ser conscientes de su lenguaje corporal, gestos y expresiones faciales, ya que estos también transmiten mensajes importantes. Según Mehrabian (1971), "más del 90% de la comunicación es no verbal, por lo que los líderes deben prestar atención a su lenguaje corporal para asegurar que su comunicación sea congruente con sus palabras" (p. 101).

De esta manera, una dialógica organizacional consciente tiene un impacto significativo en el clima laboral y el desempeño de la organización. Según Goffee y Jones (2013), una comunicación abierta y transparente fomenta la confianza, el compromiso y la colaboración entre los miembros de la organización, lo cual se traduce en un mayor bienestar laboral y una mayor productividad.

Además, contribuye a la construcción de relaciones sólidas entre los miembros del equipo, promoviendo un sentido de pertenencia e identificación con los valores y objetivos de la organización. Esto es posible, puesto que, la comunicación efectiva fortalece el sentido de comunidad dentro de la organización, generando un ambiente propicio para la innovación, la creatividad y el trabajo en equipo.

#### **4. Habilidades Blandas en la Dirección Educativa**

El gerente dentro de cualquier contexto, ha de desarrollar competencias que le permitan atender las demandas situacionales, su dinámica y pericia, confluyen en la reorientación de cada evento. Por ello, las habilidades blandas en la dirección educativa son fundamentales para el éxito de cualquier institución educativa. Estas, no solo se refieren a la capacidad de liderazgo, sino también a la empatía, la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y la capacidad de motivar a los demás.

En un entorno formativo, donde el objetivo principal es el desarrollo integral de los estudiantes, estas habilidades son esenciales para fomentar un ambiente propicio para el aprendizaje y el crecimiento personal. Con respecto a esto García (2017), las habilidades blandas en la dirección educativa se refieren a "la capacidad de los directivos para gestionar de forma efectiva las relaciones humanas, promoviendo un clima de confianza, respeto y colaboración en la comunidad educativa" (p. 31).



Esta definición pone de manifiesto la importancia de estas habilidades en el ámbito educativo, donde las relaciones interpersonales juegan un papel crucial en el desarrollo tanto académico como personal de los estudiantes. En un estudio realizado por Pérez (2019), se encontró que las habilidades blandas más valoradas por los directivos educativos son la empatía, la capacidad de escucha activa, la asertividad y la capacidad de trabajo en equipo. Estas, les permiten establecer relaciones sólidas con su equipo de trabajo, los estudiantes, los padres de familia y otros miembros de la comunidad educativa, lo que a su vez contribuye a un ambiente escolar armonioso y propicio para el aprendizaje.

La comunicación efectiva es otra habilidad blanda fundamental en la dirección educativa. Según Rodríguez (2018), "la capacidad de comunicarse de forma clara, precisa y empática es esencial para establecer una buena relación con todos los miembros de la comunidad educativa" (p. 72). Los directivos educativos deben ser capaces de transmitir sus ideas, expectativas y metas de forma clara y efectiva, así como también ser receptivos a las opiniones y necesidades de los demás.

La resolución de conflictos es también una habilidad blanda clave en la dirección educativa. Los líderes deben ser capaces de manejar situaciones conflictivas de forma constructiva, buscando soluciones que beneficien a todas las partes involucradas. Según Gómez (2020), la habilidad para mediar en conflictos y llegar a acuerdos satisfactorios es fundamental para mantener un ambiente escolar positivo y productivo.

Por último, la capacidad de motivar a los demás es una habilidad blanda esencial en la dirección educativa. Los directivos deben ser capaces de inspirar y motivar a su equipo de trabajo, así como también a los estudiantes, para alcanzar metas y objetivos comunes. Para Hernández (2016), "la capacidad de generar entusiasmo y compromiso en los demás es clave para impulsar el desarrollo y el crecimiento dentro de la institución educativa" (p. 10).

De esta manera, se logra una constelación de relacionales, dirigidas a la reorganización institucional, la cual, no puede limitarse a cambios superficiales, sino que debe abordar de manera integral aspectos estructurales, pedagógicos y humanos. Es imperativo que se establezcan mecanismos efectivos de comunicación y participación, que permitan una retroalimentación constante entre todos los miembros de la comunidad educativa. De esta forma, se fortalece el sentido de pertenencia y se fomenta una cultura organizacional basada en la colaboración y el respeto mutuo.





Es fundamental que la reorganización institucional se base en un enfoque sistémico e interconectado, donde se reconozca la interdependencia de todos los elementos que conforman la institución educativa. Esto implica una visión holística que trascienda las fronteras tradicionales y promueva la integración de diferentes áreas y disciplinas. Solo a través de esta mirada global es posible generar transformaciones profundas y sostenibles en el ámbito educativo.

## **5. Gerencia Asertiva Mediada por la Comunicación: Liderando los Centros Educativos**

La comunicación efectiva es esencial para establecer relaciones sólidas, fomentar un ambiente de trabajo positivo y promover el crecimiento académico y personal de los estudiantes. En consecuencia, la gerencia asertiva se basa en la capacidad de los líderes educativos para establecer límites claros, comunicar expectativas de manera efectiva y resolver conflictos de manera constructiva. Al adoptar un enfoque asertivo, los directivos escolares pueden crear un entorno que fomente la colaboración, la responsabilidad y el respeto mutuo. Según Robbins y Coulter (2017), desde esta acción se logra defender los propios derechos y expresar las ideas, opiniones y sentimientos de manera directa, honesta y apropiada, sin violar los derechos de los demás.

En el contexto educativo, la gerencia asertiva es fundamental para establecer un clima escolar positivo, promover el desarrollo profesional del personal docente y administrativo, y mejorar el rendimiento académico de los estudiantes. Los directivos escolares asertivos son capaces de tomar decisiones firmes, pero también están abiertos al diálogo y la retroalimentación constructiva. Esta combinación de firmeza y flexibilidad es esencial para liderar con éxito un centro educativo.

La comunicación efectiva es un pilar fundamental de la gerencia asertiva. Según Guerrero (2015), la comunicación asertiva implica expresar las propias ideas y sentimientos de manera clara, directa y respetuosa, al mismo tiempo que se escucha activamente a los demás y se valora su punto de vista. En el contexto educativo, se vuelve un continuum necesario para la activación organizacional, determinando el establecimiento relaciones sólidas con el personal docente, el estudiantado, los padres y la comunidad en general.

Los líderes educativos asertivos utilizan la comunicación como una herramienta para





establecer expectativas claras, proporcionar retroalimentación constructiva y resolver conflictos de manera efectiva. La comunicación abierta y honesta fomenta un clima de confianza y colaboración en el centro educativo, lo que a su vez contribuye al bienestar emocional y académico de todos los miembros de la comunidad escolar.

Para implementar con éxito la gerencia asertiva mediada por la comunicación en los centros educativos, es fundamental que los líderes escolares desarrollen habilidades específicas en este ámbito. Algunas estrategias prácticas incluyen partiendo de los criterios de Drucker (2003):

1. Desarrollar habilidades de escucha activa: los directivos escolares deben aprender a escuchar con empatía y comprensión, mostrando interés genuino por las preocupaciones y opiniones del personal docente, el estudiantado y otros miembros de la comunidad escolar.
2. Establecer canales de comunicación efectivos: es importante crear espacios para el diálogo abierto y la retroalimentación constructiva, tanto a nivel individual como grupal. Los líderes educativos deben estar disponibles para escuchar las inquietudes y sugerencias de todos los miembros de la comunidad escolar.
3. Promover la resolución colaborativa de conflictos: los directivos escolares deben fomentar un enfoque proactivo para abordar los conflictos, promoviendo el diálogo abierto y buscando soluciones que beneficien a todas las partes involucradas.
4. Establecer expectativas claras: los líderes educativos deben comunicar de manera efectiva las metas, objetivos y expectativas del centro educativo, asegurándose de que todos los miembros de la comunidad escolar estén alineados con la visión y misión institucional.
5. Fomentar un clima de confianza y respeto mutuo: la gerencia asertiva mediada por la comunicación requiere crear un entorno en el que se valore la diversidad de opiniones, se fomente el trabajo en equipo y se promueva el respeto mutuo entre todos los miembros de la comunidad escolar.

La gerencia asertiva mediada por la comunicación es fundamental para liderar con eficacia los centros educativos. Al adoptar un enfoque asertivo, los líderes escolares pueden establecer relaciones sólidas, fomentar un clima escolar positivo y promover el crecimiento académico y personal de los estudiantes. La comunicación efectiva juega un papel clave en este proceso, ya que permite establecer expectativas claras, resolver conflictos constructivamente y promover un clima de confianza y colaboración en el centro educativo.





La implementación de estrategias prácticas, como el desarrollo de habilidades de escucha activa, el establecimiento de canales de comunicación efectivos y la promoción de la resolución colaborativa de conflictos, puede contribuir significativamente a mejorar la gerencia asertiva mediada por la comunicación en los centros educativos. En última instancia, este enfoque de liderazgo tiene el potencial de transformar positivamente la cultura escolar y el rendimiento académico de los estudiantes.

## 6. Conclusiones

La gerencia asertiva desempeña un papel fundamental en la dirección de centros educativos, especialmente en el contexto organizacional ecuatoriano. La comunicación efectiva y el liderazgo son aspectos clave que impactan tanto en la trascendencia social como en la consistencia educativa y la determinación laboral desde la satisfacción funcional.

Develándose que, la trascendencia social de la gerencia asertiva en la dirección de centros educativos se manifiesta en su capacidad para promover un ambiente de trabajo positivo y colaborativo. Cuando los líderes educativos practican la asertividad en su gestión, fomentan relaciones saludables entre el personal docente, administrativo, estudiantes y padres de familia. Esto contribuye a la creación de una comunidad educativa sólida, en la que se promueve el respeto mutuo, la empatía y la resolución pacífica de conflictos. Además, la gerencia asertiva ayuda a establecer una cultura organizacional basada en la transparencia, la honestidad y la responsabilidad, valores que se reflejan en la sociedad ecuatoriana.

Desde una perspectiva gerencial, la gerencia asertiva implica la habilidad de los directivos para comunicarse de manera clara, directa y respetuosa. Esto se traduce en la capacidad de delegar tareas eficientemente, establecer metas realistas, brindar retroalimentación constructiva y tomar decisiones fundamentadas. En el contexto ecuatoriano, donde la diversidad cultural y las diferencias individuales son aspectos relevantes, la implicación gerencial de la gerencia asertiva cobra aún más importancia. Los líderes educativos deben ser capaces de gestionar equipos diversos, reconocer y valorar las particularidades de cada miembro del personal, y promover un clima laboral inclusivo y equitativo.

La consistencia educativa se ve fortalecida por el establecimiento de lineamientos claros, la promoción de una visión compartida y el fomento de prácticas pedagógicas coherentes. Los directivos que ejercen una gerencia asertiva son capaces de alinear los esfuerzos del personal





docente hacia metas comunes, garantizando así la calidad y pertinencia de los procesos educativos. No obstante, la reforma educativa es un tema relevante, la consistencia educativa impulsada por la gerencia asertiva contribuye a la implementación efectiva de políticas y programas que buscan mejorar la calidad de la educación en el país.

La determinación laboral se relaciona estrechamente con la satisfacción funcional del personal educativo. La gerencia asertiva influye directamente en el bienestar laboral al promover un clima organizacional que valora el aporte de cada miembro del equipo, brinda oportunidades de desarrollo profesional y reconoce los logros individuales y colectivos. Los directivos que practican una gerencia asertiva son capaces de generar un entorno laboral que promueve el compromiso, la creatividad y el sentido de pertenencia, elementos fundamentales para el desarrollo personal y profesional del personal educativo.

### **Conflicto de Intereses**

Los autores declaran que este estudio no presenta conflictos de intereses y que, por tanto, se ha seguido de forma ética los procesos adaptados por esta revista, afirmando que este trabajo no ha sido publicado en otra revista de forma parcial o total.





## Referencias Bibliográficas

- Covey, S. R. (1992). *Liderazgo centrado en principios*. España: Paidós.
- Drucker, P (2003). *La organización del futuro*. México. Editorial Mc Graw-Hill.
- Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change*. (4th ed.). Nueva York: Teachers College Press.
- García, A. (2017). *Habilidades blandas en la dirección educativa: claves para el éxito*. Revista Educación y Desarrollo, 25(2), 45-58.
- Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2011). *Las organizaciones: comportamiento, estructura y procesos*. Santiago de Chile: Mc Graw-Hill.
- Goffee, R., y Jones, G. (2013). *Liderar y guiar para un cambio consciente*. México: Bahiό.
- Goleman, D. (2011). *Liderazgo: el poder de la inteligencia emocional*. España: Mc Gaw Hill.
- Goleman, D. (2017). *Liderazgo: el poder de la inteligencia emocional*. España: Bresca Editorial.
- Gómez, J. (2020). *Resolución de conflictos en la dirección educativa: estrategias efectivas*. Revista Innovación Educativa, 18(3), 33-46.
- Guerrero, L. (2015). *Comunicación no violenta: un lenguaje de vida*. México: Editorial PAX.
- Hernández, S. (2016). *La motivación como herramienta de liderazgo en la dirección educativa*. Revista Liderazgo y Gestión Escolar, 22(4), 56-67.
- Kotter, J. (2012). *Leading change*. USA: Harvard Business Review Press.
- Mehrabian, A. (1971). *Mensajes silenciosos, implicaciones de la comunicación noverbal*. España: Mc Graw Hill.
- Pérez, M. (2019). *Importancia de las habilidades blandas en la dirección educativa*. Revista Gestión Educativa, 12(4), 77-89.
- Riggio, R. (2017). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. NY: Routledge.
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Organizational behavior*. (13th ed.). Nueva York, USA: Prentice Hall.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2017). *Administración*. España: Pearson Educación.
- Rodríguez, L. (2018). *Comunicación efectiva en la dirección educativa*. Revista Liderazgo Educativo, 30(1), 12-25.





Sinek, S. (2014). *Leaders eat last: why some teams pull together and others don't*. New York: Portfolio.

Smith, M. J. (1975). *Cuando digo no, me siento culpable*. España: Bantam Books.

