



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA LETRAS Y CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR
SEMIPRESENCIAL CENTRO UNIVERSITARIO: EXTENSIÓN QUITO**

PROYECTO EDUCATIVO

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA

TEMA:

EL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVATIVA Y EDUCATIVA DE LA ESCUELA DE
EDUCACIÓN BÁSICA "REPÚBLICA DE VENEZUELA"
DEL CANTÓN QUITO DE LA PROVINCIA DE
PICHINCHA EN EL AÑO LECTIVO 2016 –
2017. PROPUESTA: DISEÑO DE
UNA GUÍA DE ORIENTACIÓN
DE LIDERAZGO
ORGANIZACIONAL

CÓDIGO: AD-T-Q-0022

AUTOR: GUALLICHICO QUINAUCHO SERGIO RICHARD

TUTORA: MSc. SONIA VENEGAS PAZ

Quito – 2017



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
SISTEMA DE EDUCACIÓN SEMIPRESENCIAL
CENTRO UNIVERSITARIO: QUITO

DIRECTIVOS

Arq. Silvia Moy-Sang Castro, MSc
DECANA

Lcdo. Wilson Romero Dávila, MSc
VICEDECANO

Lcda. Sofía Jácome Encalada MGTI.
DIRECTORA DEL SISTEMA SEMIPRESENCIAL
GENERAL

Ab. Sebastián Cadena
SECRETARIO

Arq.
Silvia Moy-Sang Castro Msc.
**DECANA DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE
LA EDUCACIÓN**
Ciudad.-

De mis consideraciones:

En virtud que las autoridades de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación me designaron Consultor Académico de Proyectos Educativos de Licenciatura en Ciencias de la Educación, Mención: **Administración Educativa**, el día **20 de Agosto del año 2017**

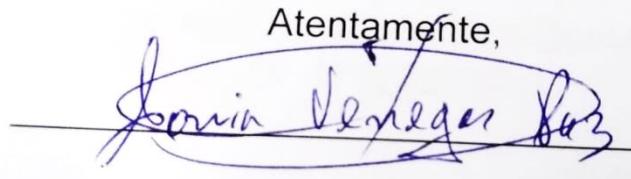
Tengo a bien informar lo siguiente:

Que Sergio Richard Guallichico Quinaucho con CI 171226239-1, diseñó el proyecto educativo con el **Tema** El liderazgo organizacional en la gestión administrativa y educativa de la Escuela de Educación Básica “República de Venezuela” del cantón Quito de la provincia de Pichincha en el año lectivo 2016-2017. **Propuesta:** El diseño de una guía de orientación de liderazgo organizacional.

El mismo que ha cumplido con las directrices y recomendaciones dadas por el suscrito.

El participante satisfactoriamente ha ejecutado las diferentes etapas constitutivas del proyecto, por lo expuesto se procede a la **APROBACIÓN** del mismo, y pone a vuestra consideración el informe de rigor para los efectos legales correspondientes.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, which appears to read "Sonia Velazquez", is written over a horizontal line. The signature is somewhat stylized and cursive.

Consultor académico

Arq.
Silvia Moy-Sang Castro MSc.
**DECANA DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE
LA EDUCACIÓN**
Ciudad.-

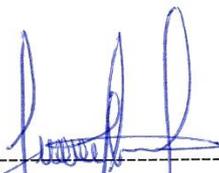
DERECHO DEL AUTOR

Para los fines legales pertinentes comunico a usted que los derechos intelectuales del Proyecto Educativo con el tema: EL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EDUCATIVA DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA “REPÚBLICA DE VENEZUELA” DEL CANTÓN QUITO DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA EN EL AÑO LECTIVO 2016-2017.

Propuesta: El Diseño de una Guía de Orientación de Liderazgo Organizacional. Pertenecen a la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación.

Las modificaciones que otros hagan al contenido no serán atribuidas.

Atentamente,



Sergio Richard Guallichico Quinaucho
C: 1712262391

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
SISTEMA DE EDUCACIÓN SEMIPRESENCIAL
CENTRO UNIVERSITARIO: QUITO

PROYECTO

TEMA:

Tema: El Liderazgo Organizacional en la Gestión Administrativa y Educativa de la Escuela de Educación Básica “República de Venezuela” del cantón Quito de la provincia de Pichincha en el año lectivo 2016-2017.

Propuesta: El diseño de una Guía de Orientación de Liderazgo Organizacional.

TRIBUNAL



Presidente



Jurado



Jurado



Sergio Richard Guallichico Quinaucho
CI: 1712262391

EL TRIBUNAL EXAMINADOR OTORGA AL PRESENTE TRABAJO

LA CALIFICACIÓN DE: _____

EQUIVALENTE A: _____

a) _____

b) _____

c) _____

DOCENTES RESPONSABLES DE LA UNIDAD DE TITULACION

MSc. PATRICIO VELASCO

MSc. PAOLA FLORES

DEDICATORIA

A Dios por las bendiciones recibidas y darme la fuerza necesaria para alcanzar las metas propuestas. A toda mi familia en especial a mi esposa e hijos, ya que han sido un pilar fundamental y el motivo para seguir adelante en mis estudios.

Guallichico Quinaucho Sergio Richard

AGRADECIMIENTO

A Dios, a mis padres, hijos y esposa por ser las personas que más me apoyaron y siempre estuvieron ahí; ellos que han sido mi fortaleza para seguir adelante en todos los objetivos propuestos.

A mis compañeros de clases quienes ofrecieron de manera desinteresada su amistad en esta etapa universitaria.

Guallichico Quinaucho Sergio Richard

ÍNDICE GENERAL

DIRECTIVOS.....	ii
RESOLUCIÓN DEL HO CONCEJO DIRECTIVO.....	iii
DERECHO DEL AUTOR	iv
TRIBUNAL EXAMINADOR.....	vi
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO	viii
ÍNDICE GENERAL	ix
ÍNDICE DE CUADROS.....	xiii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xiii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xiv
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	2
EL PROBLEMA	2
Contexto de investigación	2
Situación conflicto	5
Hecho científico.....	7
Causas.....	8
Formulación del problema.....	8
Objetivos de investigación	9
Interrogantes de Investigación	9
Justificación	11
CAPÍTULO II.....	13
MARCO TEÓRICO	13
Antecedentes del estudio.....	13
Bases Teóricas	16
La gestión administrativa	16

Dimensiones de la gestión administrativa	17
Procesos de la gestión administrativa.....	19
Valor de la gestión administrativa dentro de las instituciones educativas	21
Liderazgo	22
Tipos de liderazgo.....	23
Dimensiones del liderazgo educativo.....	24
Ámbitos del liderazgo.....	25
Importancia del liderazgo en las instituciones educativas.....	27
Fundamentaciones.....	30
Fundamentación Epistemológica	30
Fundamentación Psicológica	30
Fundamentación Sociológica	31
Fundamentación Pedagógica	31
Fundamentación Legal.....	32
Fundamentación Técnica	34
CAPÍTULO III.....	35
METODOLOGÍA	35
Diseño de la investigación	35
Tipos de investigación.....	36
Población y muestra.....	38
Población	38
Cuadro de operacionalización.....	39
Métodos de investigación.....	40
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	41
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	43
Encuesta dirigida a docentes	43
Entrevista dirigida a las autoridades	53

Resultados de chi-cuadrado, varianza y correlación.....	57
Chi-cuadrado.....	57
Varianza.....	58
Correlación.....	59
Resultados por objetivos.....	61
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	64
CONCLUSIONES	64
RECOMENDACIONES.....	65
CAPÍTULO IV	67
PROPUESTA.....	67
Título	67
Justificación	67
Objetivos	69
General	69
Específicos.....	69
Aspectos Teóricos.....	69
Factibilidad de su Aplicación.....	71
Financiera	71
Legal	72
Técnica	73
De Recursos Humanos.....	74
Política	74
Descripción	76
Presentación.....	78
Desarrollo.....	79
Taller 1	80
Taller 2.....	85

Taller 3	92
Taller 4	98
Taller 5	105
Conclusiones.....	111
BIBLIOGRAFÍA.....	112
ANEXOS.....	115

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N. 1 Población	38
Cuadro N. 3 Operacionalización de variables	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Ambiente de liderazgo organizacional	43
Tabla 2 Funcionamiento de liderazgo organizacional	44
Tabla 3 Manejo de liderazgo organizacional	45
Tabla 4 Conocimiento de liderazgo organizacional	46
Tabla 5 Eficiencia en gestión administrativa	47
Tabla 6 Comunicación adecuada	48
Tabla 7 Ambiente de gestión administrativa	49
Tabla 8 Colaboración con la gestión administrativa	50
Tabla 9 Existencia de guía de liderazgo organizacional	51
Tabla 10 Beneficio de guía sobre liderazgo organizacional	52
Tabla 11 Chi-cuadrado docentes	57
Tabla 12 Varianza docentes	58
Tabla 13 Correlación docentes	60

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Ambiente de liderazgo organizacional	43
Gráfico 2 Funcionamiento de liderazgo organizacional.....	44
Gráfico 3 Manejo de liderazgo organizacional	45
Gráfico 4 Conocimiento de liderazgo organizacional	46
Gráfico 5 Eficiencia en gestión administrativa.....	47
Gráfico 6 Comunicación adecuada	48
Gráfico 7 Ambiente de gestión administrativa	49
Gráfico 8 Colaboración con la gestión administrativa	50
Gráfico 9 Existencia de guía sobre liderazgo organizacional	51
Gráfico 10 Beneficio de guía sobre liderazgo organizacional	52
Gráfico 11 Chi-cuadrado docentes.....	58
Gráfico 12 Varianza docentes	59

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
SISTEMA DE EDUCACIÓN SEMIPRESENCIAL CENTRO
UNIVERSITARIO: QUITO

Título del proyecto: El Liderazgo Organizacional en la Gestión Administrativa y Educativa de la Escuela de Educación Básica “República de Venezuela” del cantón Quito de la provincia de Pichincha en el año lectivo 2016-2017. Propuesta: El diseño de una Guía de Orientación de Liderazgo Organizacional.

RESUMEN

El proyecto de investigación tiene como objetivo general: analizar la influencia del liderazgo organizacional en la gestión administrativa y educativa de la Escuela Fiscal de Educación General Básica República de Venezuela. El aspecto teórico comprende el desarrollo de temáticas relacionadas con el liderazgo y la gestión administrativa. La elaboración de este documento fue posible con la aplicación de la metodología cualitativa, cuantitativa, exploratoria, descriptiva, explicativa y correlacional. Las técnicas utilizadas fueron la investigación bibliográfica y la investigación de campo, entrevista y encuesta. El análisis de los datos se realizó de forma cualitativa y cuantitativa, mediante el chi cuadrado, correlación de variables y técnicas estadísticas, explicando la información obtenida. El principal resultado es que existe una fuerte influencia del liderazgo en la gestión educativa. Los líderes académicos poseen habilidades que les permiten analizar la realidad de la institución para solventar las problemáticas existentes. Sin embargo las autoridades de la Escuela de Educación General Básica “República de Venezuela” desconocen de este tema. La propuesta está enfocada al desarrollo de habilidades de liderazgo de la institución con el fin de contribuir al mejoramiento de las competencias de los docentes y de la calidad educativa para beneficio de todos quienes hacen parte de la institución.

Palabras claves:

Liderazgo Organizacional

Gestión Administrativa

Guía de orientación

UNIVERSITY OF GUAYAQUIL
Faculty of Philosophy Letters and Sciences of Education
System of Higher Education
Universitary Center: Quito

Project Title: The Organizational Leadership in the Administrative and Educational Management of the School of Basic Education "República de Venezuela" of the canton Quito of the province of Pichincha in the academic year 2016-2017. Proposal: The design of an Orientation Guide for Organizational Leadership.

ABSTRACT

The general objective of the research project is to analyze the influence of organizational leadership in the administrative and educational management of the Fiscal School of Basic Education, Republic of Venezuela. The theoretical aspect includes the development of topics related to leadership and administrative management. The elaboration of this document was possible with the application of qualitative, quantitative, exploratory, descriptive, explanatory and correlational methodology. The techniques used were bibliographic research and field research, interview and survey. The analysis of the data was carried out qualitatively and quantitatively, using chi-square, correlation of variables and statistical techniques, explaining the information obtained. The main result is that there is a strong influence of leadership in educational management. Academic leaders have skills that allow them to analyze the reality of the institution to solve existing problems. However, the authorities of the Basic Education School "República de Venezuela" are unaware of this issue. The proposal is focused on the development of leadership skills of the institution in order to contribute to the improvement of teachers' competencies and educational quality for the benefit of all those who are part of the institution.

Keywords:

Organizational
Leadership

Administrative
management

Orientation
guide

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este trabajo es analizar la influencia del liderazgo organizacional en la gestión administrativa y educativa de la Escuela Fiscal de Educación General Básica República de Venezuela durante el año lectivo 2016 – 2017. La razón principal es que se han detectado algunas problemáticas asociadas a este tema que necesitan ser solucionadas. En consecuencia el trabajo se estructura de la siguiente manera:

CAPÍTULO I: contiene la explicación de la problemática que fundamenta la realización de este proyecto, en relación a la manera en que los procesos de liderazgo y gestión administrativa inciden en la calidad educativa. Engloba elementos como el contexto, situación de conflicto, hecho científico, causas, formulación del problema, objetivos, preguntas de investigación y justificación.

CAPÍTULO II: se desarrolla los aspectos teóricos que hacen posible la comprensión del tema a investigar. Las temáticas desarrolladas se relacionan con elementos como la gestión administrativa, las dimensiones, los procesos y el valor dentro del ámbito educativo. Sobre el liderazgo se analiza los tipos, dimensiones, ámbito y la importancia.

CAPÍTULO III: se presenta la metodología aplicada, los métodos, técnicas, instrumentos, población y muestra. Lo fundamental de esta sección es la presentación de los resultados en base a cuadros y tablas estadísticas respecto al cuestionario de la encuesta y al de las entrevistas realizadas.

También se desarrollan las conclusiones y las recomendaciones.

CAPÍTULO IV: El capítulo IV, se muestra la propuesta para mejorar los problemas detectados en el proceso de análisis de la información.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Contexto de investigación

El campo educativo se encuentra conformado por diferentes áreas y procesos que determinan la manera en que esta se maneja. El gestor educativo, cumple la misión de mantener un equilibrio entre los procesos administrativos y los procesos orgánicos que se realizan dentro de una institución. La gestión educativa dentro del ámbito de la administración permite la creación y ejecución de planes y programas en busca de alcanzar la excelencia educativa.

Los sistemas educativos en el mundo están insertos en una lógica tradicional, vertical y autoritaria que impide su transformación. En la actualidad, gran parte de los centros escolares atraviesan problemas relacionados con la inadecuada ejecución de los procesos de liderazgo organizacional, lo que repercute de manera directa en la gestión administrativa y por ende en todos quienes hacen parte de la comunidad educativa.

Además se observa la falta de credibilidad y liderazgo del gestor educativo, debido a que los actores que hacen parte de la institución, incumplen las disposiciones que este crea como parte de sus funciones. La situación alrededor del cumplimiento en el rol de administrador educativo preocupa a las autoridades de los planteles porque se pone en riesgo el nivel de la calidad de la educación.

Por las situaciones antes descritas, las autoridades sienten que los gestores educativos deben crear y promover el cumplimiento de estrategias enfocadas al mejoramiento de la calidad educativa. Sin

embargo, es importante tomar en cuenta que esto requiere de la inversión de talento humano, recursos económicos también instrumentos tecnológicos.

Considerando los datos presentados, es necesario ubicarse dentro de la realidad de la institución educativa a intervenir.

La Escuela Fiscal de Educación General Básica República de Venezuela, surge por Decreto Supremo No. 8 del 28 de octubre de 1937. A partir del 11 de enero de 1938 la escuela República de Venezuela pasa a formar parte del Ministerio de Educación dentro de la Dependencia de la Dirección de Estudios de Pichincha. Actualmente funciona en la Parroquia Belisario Quevedo, en el sector la Gasca.

Esta institución está formada por un total de 597 estudiantes, de los cuales 318 son hombre y 279, son mujeres. La planta docente está compuesta por 27 estudiantes, 1 autoridades, 2 administrativos, 3 personas encargadas del servicio. Las áreas pedagógicas son: Cultura Física, Inglés, Música y Proyecto Educativos. El área administrativa cuenta con los departamentos de DECE, Centro Médico, Biblioteca, Sala de Computación.

En la Escuela Fiscal de Educación General Básica República de Venezuela, las autoridades no cuentan con los conocimientos y herramientas de liderazgo y gestión administrativa que les permitan crear procesos enfocados en la obtención de la calidad educativa, para garantizar la formación integral de los estudiantes y el crecimiento profesional de los docentes.

La problemática se observa también en la falta de visión de la institución respecto a lo que quiere lograr dentro de su ámbito de acción. Por esta razón es fundamental que desde las autoridades se analice la

realidad institucional, los recursos disponibles, los objetivos a cumplir y sobre todo la formación de liderazgo del personal encargado de gestionar el funcionamiento global de la entidad.

Lograr la conformación de la imagen del gestor educativo como una persona líder con la capacidad de dirigir a la institución, requiere de un profundo trabajo de recomposición de la institución. El administrador educativo es quien organiza todos los procesos pero el cumplimiento de los objetivos institucionales requiere de la intervención de todos y todas quienes hacen parte de la comunidad educativa.

Alcanzar la consolidación de instituciones educativas exitosas es esencial para lograr la transformación total del sistema educativo. Para esto es importante que todos quienes de una u otra forma hacen parte de la Escuela Fiscal de Educación Básica República de Venezuela asuman el compromiso de trabajar de manera conjunta manteniendo canales de comunicación asertivos que ayuden a la consolidación de un clima de trabajo saludable y organizado.

Los gestores educativos, desde su posición de líderes proactivos dentro de la entidad, se convertirán en los principales aliados de las autoridades, cuerpo docente, funcionarios operativos, padres de familia y sobre todo de los estudiantes. Esta estrategia direccionará a la institución hacia la consolidación de su imagen y sobre todo a lograr la excelencia académica.

Por consiguiente es fundamental la creación y adopción de modelos administrativos que además de tomar en cuenta al cuerpo docente, incluyan también a los padres de familia y a los estudiantes como actores fundamentales dentro del sistema educativo. La razón de ser de los centros de formación es brindar a los educandos la oportunidad

de adquirir destrezas y habilidades cognitivas pero también la construcción de una personalidad integral.

Para esto se hace necesaria la adopción de modelos de gestión administrativa educativa, relacionadas al contexto particular de la Escuela Fiscal de Educación General Básica República de Venezuela, de esta manera se podrán observar cambios significativos en el desempeño de la entidad. Las herramientas a utilizarse deberán adaptarse a las necesidades urgentes de solucionar y a partir de ahí emprender el proceso de transformación total que dé cuenta de la eficiencia y liderazgo de la persona encargada de cumplir el rol de gestor.

En relación a todo lo expuesto, cobra relevancia la necesidad de analizar el estado de liderazgo organizacional del gestor educativo al interior de la Escuela Fiscal de Educación General Básica República de Venezuela. En base a esta información se podrá crear procesos y planes enfocados en la educación integral. Lo esencial es lograr la formación de actores que trabajen en beneficio de la transformación educativa para elevar sus niveles de calidad.

Situación conflicto

La Escuela Fiscal de Educación General Básica República de Venezuela presenta una realidad particular. Dentro de su organización se aprecia la existencia de deficientes procesos de liderazgo de quien cumple las funciones de gestor administrativo, situación que afecta el funcionamiento global de la organización.

La escases de mecanismos que ayuden a integrar a toda la comunidad educativa es una deficiencia tanto de la gestión administrativa interna como de los protocolos que el Ministerio de Educación establece en cuanto a la integración y trabajo en equipo. Los centro escolares forman parte de un sistema de administración educativo que se ha

estancado y no ha evolucionado conforme a las nuevas necesidades de los educandos, evitando que se avance a una nueva forma de enseñanza – aprendizaje en la que por sobre los resultados cuantitativos se considere la formación y calidad humana de docentes, directivos y estudiantes.

Entre las problemáticas detectadas, se puede apreciar la falta de empatía y trabajo en equipo entre cada una de las áreas que funcionan al interior de la Escuela Fiscal de Educación General Básica República de Venezuela. Los conflictos se hacen aún más evidentes entre la parte directiva y los gestores administrativos, dificultando la realización de procesos enfocados en el mejoramiento y progreso de la entidad.

Es importante considerar, que al ser una institución fiscal, está sujeta al cumplimiento de las normativas y directrices dictadas por el Ministerio de Educación y de manera más cercana por las emitidas desde el Distrito Educativo. Es pertinente anotar que hasta la actualidad no se han organizado capacitaciones sobre esta temática por ninguno de los organismos rectores del ámbito educativo en el país, situación que ahonda aún más la problemática descrita. Sumado a esto, las condiciones económicas del país, han generado el recorte del presupuesto para actividades de capacitación en liderazgo y gestión administrativa en relación al ámbito académico.

Los deficientes procesos de gestión administrativa repercuten de manera directa en la calidad educativa que la institución brinda a los estudiantes. Es una problemática en la cual se encuentran involucrados autoridades, docentes, padres de familia, autoridades, etc. Sin embargo, los verdaderamente afectados son los educandos debido a que no participan de sistemas de enseñanza – aprendizaje que solventen sus necesidades académicas, cognitivas e incluso sociales. Los centros escolares, no brindan una formación integral.

Teniendo en cuenta todas las situaciones descritas, se define que el problema que afronta la Escuela Fiscal de Educación General Básica República de Venezuela es la deficiente gestión administrativa y educativa, debido a varias situaciones de procedimientos mal fundamentados que influyen en el desarrollo administrativo, hecho que afecta la calidad de la educación y el trabajo en equipo.

Hecho científico

El trabajo de observación previo realizado en la institución educativa, permitió identificar la existencia de una deficiente gestión administrativa y un escaso liderazgo en la Escuela Fiscal de Educación General Básica República de Venezuela del cantón Quito, Provincia de Pichincha en el año lectivo 2016-2017.

El liderazgo y la gestión administrativa de los centros educativos son ejes esenciales que garantizan el adecuado funcionamiento de los centros escolares. La apropiada elección del talento humano que conforma a estas entidades influirá significativamente en la calidad del trabajo individual y colectivo, así como en la capacidad de emprender acciones comunes para alcanzar la excelencia educativa.

En los últimos 10 años en el Ecuador se ha observado un interés por parte del Estado en transformar el sistema educativo mediante el incremento del presupuesto para inversión en infraestructura. Sin embargo se han dejado de lado aspectos aún más trascendentales como la formación docente y el incremento de competencias para el área administrativa, situación que repercute negativamente en la calidad educativa.

En consecuencia, el escaso conocimiento, respecto a la gestión administrativa, de quienes tienen a su cargo los puestos directivos

provoca que actúen de manera improvisada frente a un determinado hecho o circunstancias, eliminando toda posibilidad de crear procesos debidamente estructurados y organizados, entorpeciendo cualquier posibilidad de crear un sistema educativo que responda a las verdaderas necesidades e intereses de los estudiantes.

Causas

El trabajo de observación realizado ayudó a determinar que las principales causas que afectan al proceso de liderazgo y gestión educativa en la Escuela Fiscal de Educación General Básica República de Venezuela son las siguientes:

- Deficiente comunicación entre el personal directivo, administrativo y docente.
- Desconocimiento del rol que deben cumplir cada uno de los miembros de la comunidad educativa.
- Ineficientes procesos de evaluación y control por parte de las autoridades, en las actividades que cada miembro de la comunidad educativa debe cumplir.
- Insuficiente compromiso por parte de estudiantes, padres de familia, docentes, directivos y autoridades con el avance y mejoramiento de la institución.
- Bajo nivel de aprendizaje de los estudiantes producto de los deficientes procesos de gestión administrativa.

Formulación del problema

- ¿Cómo influye el liderazgo organizacional en la gestión administrativa y educativa de la Escuela Fiscal de Educación General Básica República de Venezuela?

Objetivos de investigación

Objetivo general

- Analizar la influencia del liderazgo organizacional en la gestión administrativa y educativa de la Escuela Fiscal de Educación General Básica República de Venezuela, mediante una investigación de campo para la creación de un guía de gestión.

Objetivos específicos

- Establecer los mecanismos que las autoridades y docentes utilizan en el ejercicio del liderazgo organizacional por medio de la aplicación de una encuesta a los profesores y entrevistas a expertos para conocer la situación de la institución educativa.
- Evaluar la calidad de la gestión administrativa dentro de la institución a través de una entrevista Al director para detectar las problemáticas existentes en el centro escolar.
- Diseñar una guía sobre el manejo del liderazgo organizacional y gestión educativa a través de la investigación bibliográfica y de campo para mejorar el trabajo de la institución.

Interrogantes de Investigación

Preguntas de variable independiente

Gestión Administrativa

- ¿Cuáles serán los fundamentos teóricos de la gestión administrativa?
- ¿Cuáles serán los principios básicos de la gestión administrativa?

- ¿Cuál será la función de la gestión administrativa dentro de los centros educativos?
- ¿Cómo se maneja la gestión administrativa dentro de la Escuela Fiscal de Educación General Básica República de Venezuela?
- ¿Cuáles serán las problemáticas en la gestión administrativa dentro de la Escuela Fiscal de Educación General Básica República de Venezuela?

Preguntas de variable dependiente

Liderazgo Organizacional

- ¿Qué será el liderazgo organizacional?
- ¿Cuáles serán los principios del liderazgo organizacional?
- ¿Qué aspectos es importante tomar en cuenta para lograr un liderazgo organizacional positivo dentro de las instituciones educativas?
- ¿Cómo influirá el liderazgo organizacional en la gestión administrativa dentro de la Escuela Fiscal de Educación General Básica República de Venezuela?
- ¿Cómo mejorará el liderazgo organizacional en la Escuela Fiscal de Educación General Básica República de Venezuela?

Preguntas de la propuesta

- ¿Existirá interés por parte de las autoridades de la Escuela Fiscal de Educación General Básica República de Venezuela en mejorar el liderazgo organizacional y la gestión administrativa de la institución?
- ¿Será importante crear una guía de liderazgo organizacional para el personal de la institución educativa?
- ¿Cuáles serán los ámbitos de acción que debe contener la guía de orientación de liderazgo organizacional?

Justificación

El administrador educativo tiene a su cargo la responsabilidad de crear métodos, estrategias e instrumentos que direccionen adecuadamente el trabajo de cada una de las áreas de la institución. La recepción y ejecución de estas, estará determinado por la capacidad de liderazgo y de la habilidad de crear canales de comunicación que permitan la interacción fluida y eficaz entre todos los actores que hacen parte de la organización.

La realización del presente proyecto de investigación es importante porque ayudará a detectar la problemática existente al interior de la Escuela Fiscal de Educación General Básica República de Venezuela, en relación al tema del liderazgo organizacional y la gestión administrativa. En base a la información obtenida se organizará un documento guía para solucionar las dificultades detectadas.

La conformación de verdaderos líderes y gestores administrativos, es un aporte esencial para la transformación del sistema educativo, tal como se lo conoce en la actualidad. La visión de personas enfocadas en lograr la armonía y el equilibrio dentro de las instituciones educativas facilitará la consolidación de la calidad en la educación de la Escuela Fiscal de Educación General Básica República de Venezuela.

El abordaje de esta temática apunta a la formación de líderes con sólidos conocimientos sobre la gestión administrativa dentro de los establecimientos educativos en todos los niveles de instrucción. La realización de estrategias enfocadas en mejorar el funcionamiento interno de cada uno de los ejes de acción plantará las bases para que el sistema educativo siga los estándares de calidad requeridos para formar seres humanos con capacidades cognitivas y humanas que sean un aporte para el desarrollo del país y del mundo.

La importancia del proyecto se evidencia en la posibilidad de mejorar la calidad educativa por medio de la implementación de un guía en la cual se traten los temas de liderazgo y gestión educativa. Constituye un instrumento de consulta para docentes, directivos e incluso para el mismo gestor educativo.

El valor teórico del proyecto se evidencia en el desarrollo de los fundamentos teóricos, en base a la consulta y análisis que realizan diferentes autores respecto al tema del liderazgo, gestión educativa y su aplicabilidad dentro de los centros escolares. Además la investigación de campo permite formular premisas que aportan al desarrollo científico del tema.

La implicancia práctica se evidencia en la posibilidad de que todos quienes integran la comunidad educativa participen de las actividades diseñadas en la guía, para mejorar sus potencialidades en relación a la adquisición de competencias de liderazgo en cada una de las actividades que desempeñan desde la posición que ocupan en la institución.

El proyecto tiene impacto social, porque responde a las necesidades que el mundo tiene actualmente sobre la formación de líderes y seres humanos que aporten a la transformación de la estructura social. De esta manera se podrá direccionar las actividades educativas hacia enfoques humanistas e integrales. En este sentido se establece que los beneficiarios directos serán las autoridades, docentes, estudiantes y padres de familia de la Escuela de Educación Básica “República de Venezuela”.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes del estudio

En el país el tema del liderazgo relacionado con la calidad de la gestión educativa no ha sido un tema demasiado abordado. Sin embargo al realizar la exploración en los diferentes repositorios digitales de universidades de América Latina se han encontrado trabajos que ayudarán a direccionar el desarrollo de este documento, sus planteamientos teóricos y metodológicos, muestran la importancia de realizar aporte a este aspectos de la vida educativa. A continuación se presentan algunos trabajos como se muestra a continuación:

En el año 2010, la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán de Tegucigalpa, Honduras, presenta el trabajo de titulación realizado por Pérez (2010) con el tema: “Administración y gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y el ejercicio de los derechos humanos en la Escuela Normal Mixta Pedro Nufio”. En este documento, el autor formular el siguiente objetivo general: conocer la manera en que las prácticas de liderazgo influyen en el sistema educativo al interior de la institución ya mencionada.

El trabajo se realizó a través de la utilización de técnicas como la revisión bibliográfica, encuesta, recolección y análisis de datos estadísticos, por medio de la generación de tablas y gráficos. Entre los resultado más significativos se obtuvo que, la correcta aplicación del liderazgo permite crear una institución cuyo talento humano se encuentra comprometido con la consecución de los objetivos organizacionales en miras a alcanzar la calidad educativa y el desarrollo integral de los estudiantes.

En relación a los planteamientos desarrollados por el proyecto expuesto es oportuno señalar, que la gestión administrativa se convierte en un eje fundamental para garantizar que docentes, estudiantes y padres de familia, participen de un sistema enfocado a la obtención de la calidad educativa a nivel académico y personal para la creación de un espacio de enseñanza – aprendizaje integral.

Siguiendo esta misma línea investigativa, la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima Perú, contiene el proyecto realizado por Sorados (2010) con el título: “Influencia del liderazgo en la calidad educativa”. El propósito de esta investigación es indagar sobre la manera en que el liderazgo de los estamentos directivos, influye en la gestión y calidad educativa de las instituciones de la UGEL 03-Lima.

Entre los resultados más representativos se concluye que el liderazgo al interior de las instituciones educativas facilita el ejercicio de la docencia en base a las necesidades e intereses reales de los estudiantes. Además el equipo humano que la conforma cuenta con la posibilidad de mejorar sus destrezas de enseñanza, lo cual genera un crecimiento profesional y en consecuencia la calidad educativa.

La revisión de este proyecto ayudó a reafirmar la visión sobre la importancia de incluir a la gestión educativa como una de las prioridades en el campo académico. Así se respeta el derecho de los educandos a participar de ambientes en los que se fomente su desarrollo intelectual y social y los profesores, tendrán mayores opciones de potencializar sus conocimientos para beneficio de todos.

En el Ecuador, la Universidad Técnica Particular de Loja, presenta el proyecto realizado por Guaraca (2012), cuyo título es: “Gestión, Liderazgo y Valores en la Escuela “Brasil”, de la Provincia del Azuay, Cantón Gualaceo, durante el Año Escolar 2010-2011”. La autora se

propone analizar la capacidad de gestión y liderazgo integrado a los valores personales e institucionales que permite contribuir a elevar la calidad de la educación en los centros educativos.

El proceso de recolección de información se realizó por medio de la utilización de instrumentos como: la encuesta aplicada a estudiantes, docentes, directivos, padres de familia, también fue necesaria la realización de una entrevista al director de la institución. Los resultados apuntan a que la gestión que las autoridades realizan así como el tipo de liderazgo existente dentro de la institución educativa, ayuda a crear un ambiente de trabajo armónico e integral en el que todos y todas tienen las mismas oportunidades de aprender y superarse dentro de estándares de calidad educativa elevados.

Los fundamentos de esta investigación se sostienen en la importancia de la aplicabilidad de la gestión administrativa dentro de los centros escolares. Es fundamental crear procesos que ayuden a optimizar al máximo los recursos y potencialidades de quienes hacen parte de la comunidad educativa, de esta manera se crearán procesos que conviertan a la enseñanza – aprendizaje en un eje transformador de la realidad social.

La exposición de los tres trabajos presentados, ayudan a comprender la necesidad de formar líderes positivos dentro de los centros escolares para así favorecer la transformación y mejoramiento de la totalidad del sistema educativo. Los procesos de gestión administrativa pueden ser aplicados únicamente cuando existe el compromiso y responsabilidad por parte de todos quienes conforman la comunidad educativa.

Bases Teóricas

La gestión administrativa

La gestión administrativa, aplicada a las instituciones educativas, permite elaborar la planificación – organización de los recursos y espacios de los cuales dispone para cumplir con la misión asignada: la de educar y formar seres humanos integrales. Es importante en el direccionamiento del camino a seguir para dar un óptimo cumplimiento a los procesos que la componen.

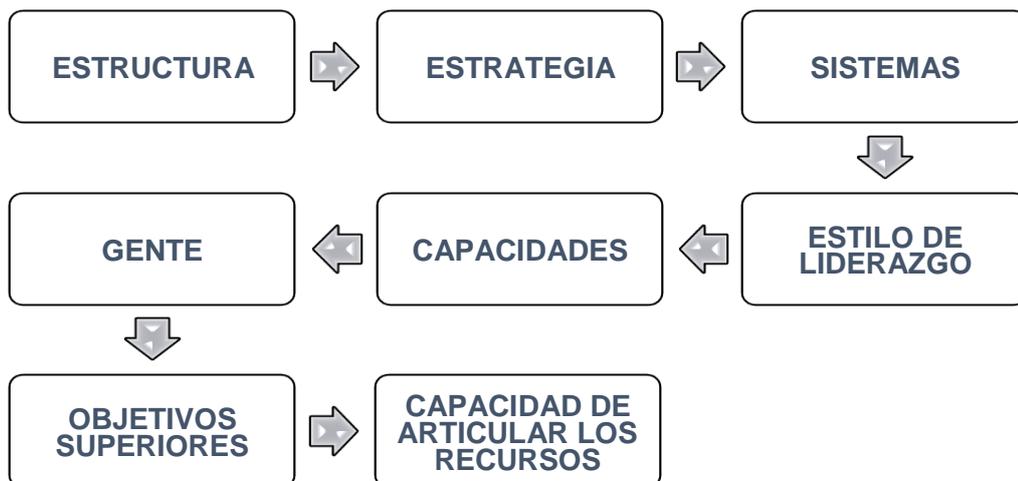
Según Martínez (2012):

Los programas de gestión educativa, brindan las herramientas necesarias para dirigir a la institución hacia el cumplimiento de las metas y objetivos que se ha planteado. Permite que cada uno de los actores que la integran conozca las características de las responsabilidades asignadas y la manera en que contribuyen a configurar una organización educativa estable e integral. (p. 53)

Las instituciones educativas no pueden ser manejadas desde un enfoque únicamente empresarial. La naturaleza del servicio que brindan, obliga a los gestores administrativos ampliar la visión respecto a lo que quieren lograr. Más allá de las ganancias económicas, lo fundamental es crear escenarios en los que prime la calidad humana, la calidad de su sistema educativo y el aporte que entregan a la sociedad con la formación de seres humanos con una posición firme y argumentada respecto a los acontecimientos que se desarrollan en el mundo.

En este sentido, la gestión educativa se entiende como la relación entre diferentes elementos, los mismos que se pueden apreciar en el siguiente esquema gráfico:

La gestión educativa



Fuente: (Martínez, 2012)

Elaboración: Autor

La articulación de los elementos expuestos en el Gráfico anterior permite a las instituciones educativas ser parte de procesos de gestión administrativa que funcionen en relación a los recursos, intereses y necesidades que hacen parte de la realidad de la organización. Dentro de este esquema, García, Rojas, & Campos, (2013) señalan que el trabajo de cada uno de los integrantes de la comunidad educativa se enfocará el cumplimiento de las metas y objetivos programados en la planificación

El Ministerio de Educación del Ecuador (2017), define a la gestión administrativa, como un factor compuesto por elementos humanos y procesos administrativos. Estos facilitan que la institución educativa pueda cumplir con las metas y objetivos programados en todas las áreas o ámbitos de acción.

Dimensiones de la gestión administrativa

Desde la visión de Martínez (2012), la gestión administrativa se desarrolla sobre la base de dimensiones que facilitan el control y evaluación de cada una de las áreas de la institución educativa. Las

dimensiones son: pedagógica curricular, administrativa financiera, organizativa operacional, comunitaria, convivencial y sistémica.

Dimensiones de la gestión administrativa

DIMENSIÓN	FACTORES
Dimensión pedagógica curricular	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias de enseñanza y de aprendizaje. • Temáticas incluidas en el currículum. • Elección de las lecturas a realizar por los estudiantes. • Metodologías de evaluación. • Experiencia docente.
Dimensión administrativa financiera	<ul style="list-style-type: none"> • Distribución del tiempo y espacio en la institución. • Administración del talento humano, recursos materiales y recursos financieros.
Dimensión organizativa operacional	<ul style="list-style-type: none"> • Organización interna, identificado claramente las funciones y responsabilidades de cada una de las áreas: docentes, directivos, áreas académicas, áreas administrativas, etc. • Relación entre áreas para una óptima articulación y soporte.
Dimensión comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> • Integración de los padres de familia a las actividades educativas. • Canales de comunicación abiertos para los padres de familia con autoridades y docentes. • Criterios de relacionamiento con otras organizaciones de la sociedad.
Dimensión convivencial	<ul style="list-style-type: none"> • Relación entre iguales: estudiantes – estudiantes; profesores – profesores, etc. • Manejo de relaciones jerárquicas: directivos – docentes; docentes – estudiantes, etc.
Dimensión sistémica	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema educativo nacional. • Sistema educativo distrital. • Sistemas educativos supranacionales. • Instituciones educativas similares.

Fuente: (Martínez, 2012)

Elaboración: Autora

Si bien todas las dimensiones expuestas en el cuadro anterior son importantes desde el enfoque funcional y orgánico, la gestión administrativa debe ser abordada sobre todo desde aspectos administrativos financieros, organizativos operacionales y pedagógicos curriculares. El control de estos aspectos garantizará el adecuado funcionamiento de la institución educativa.

Seage, Torreblanca, Merino, & Lázaro (2014) señalan que la dimensión administrativa financiera comprende el control de los recursos económicos que posee la institución educativa, los asignados desde el Estado y los que se gestionan de manera directa. Los ingresos y egresos deben estar adecuadamente justificados, para evitar malversación o el mal manejo de estos.

Para Rodríguez (2013), la dimensión organizativa operacional, se enfoca en definir la estructura de la institución educativa, encontrar los mecanismos que permitan el equilibrio e interacción entre todas las áreas, definir el funcionamiento y rol de cada componente humano e instrumental, así como los instrumento de control y evaluación.

Martínez (2012) expresa que la dimensión pedagógica curricular define los fundamentos teóricos, la estructura del currículum, las metodologías de enseñanza – aprendizaje, los conocimientos pedagógicos, los recursos didácticos, los mecanismos de evaluación y la experiencia del docente en el ejercicio de su profesión En este espacio se determina la razón de ser de la institución y el enfoque de sus prácticas educativas.

En referencia a lo expuesto, es oportuno señalar que la gestión administrativa es un sistema conformado por procesos que ayudan a conocer la realidad institucional. Así se pueden identificar los elementos que no funcionen de manera adecuada con el fin de mejorarlos y al mismo tiempo potencializar los que si aportan al cumplimiento de los objetivos de la organización.

Procesos de la gestión administrativa

La gestión administrativa dentro de las instituciones educativas se realiza a través de diferentes procesos que ayudan a organizar todas las actividades de manera correcta. El objetivo es garantizar la calidad

educativa para los estudiantes y la sociedad en general. La UNESCO (2011), explica que son los siguientes:

- **Planificación:** según UNESCO (2011), ayuda al gestor educativo a definir cuáles son las estrategias óptimas para aplicar en cada uno de los campos de acción de la organización para lograr la calidad educativa por medio del cumplimiento de las metas y objetivos planteados. Permite tomar las decisiones que solventarán las necesidades urgentes del establecimiento. Se puede desarrollar en tres niveles: sistema educativo, instituciones educativas y docentes.
- **Ejecución:** de acuerdo con Campos (2011), implica tener en cuenta cada una de las acciones planificadas para definir las estrategias, mecanismos e instrumentos más idóneos para su cumplimiento. Consiste en la organización de los recursos existentes, división de tareas, toma de decisiones, delegación de funciones, integración y la coordinación de actividades.
- **Verificación:** según Rojas J. (2012), consiste en desarrollar mecanismos que permiten medir y evaluar el estado de cumplimiento de cada una de las actividades creadas, de esta manera se puede determinar el nivel de compromiso de todos los actores de la comunidad educativa. Es un instrumento para conocer en qué medida se está trabajando o no por el beneficio y crecimiento institucional.
- **Acción:** se enfoca al cumplimiento de un proceso sobre el análisis de las diferentes circunstancias planteadas, con el objetivo de obtener información veraz que contribuya al mejoramiento de la calidad educativa. Se busca que al ejecutar cada uno de los ciclos este pueda transformarse y evolucionar para la obtención de

mejores resultados en los ámbitos administrativos, organizacionales y pedagógicos.

Valor de la gestión administrativa dentro de las instituciones educativas

Gento (2011), manifiesta que la gestión administrativa al interior de las instituciones educativas adquiere un valor significativo, porque organizar el funcionamiento de estas, de tal manera que se pueda aprovechar al máximo los recursos disponibles. La finalidad es lograr una estructura que haga posible brindar servicios educativos de calidad para la formación integral de los estudiantes.

El fundamento principal de los procesos de gestión administrativa trasciende el ámbito del control o la evaluación. Lo más importante es crear espacios en los que la actividad educativa se desarrolle de forma integral, privilegiando los intereses y necesidades del estudiantado. El gestor educativo tiene en este sistema las herramientas necesarias para el cumplimiento de aspectos fundamentales como:

- Planificación de las acciones.
- Decisiones de planificación.
- Formulación de estrategias.
- Visualización de resultados esperados.
- Evaluación de la gestión.

Guaraca (2012) señala que la realización de estas actividades está directamente relacionadas con los objetivos planteados por la organización. En este sentido, la labor del gestor educativo permite visualizar de manera integral las diferentes circunstancias presentes en la institución, para crear procesos que faciliten la administración de los componentes organizacionales, administrativos y pedagógicos.

El valor de la gestión administrativa está determinado por la capacidad del gestor educativo de organizar el trabajo de la institución y de encontrar los mecanismos que ayuden a crear procesos comunicativos y colaborativos en los que todos asuman el compromiso de cumplir cabalmente con las responsabilidades asignadas.

Liderazgo

El liderazgo comprende las habilidades directivas de una persona y la capacidad para influir y dirigir sobre otras. A decir de Pariente (2011), el liderazgo es:

Un tema de importancia en los diferentes procesos que hacen parte de la vida de los seres humanos. Refiere una actitud, que busca dirigir cualquier actividad hacia la obtención de los mejores resultados posibles. Es fundamental que cada institución cuente con un líder que guíe y motive a la comunidad educativa al cumplimiento de sus responsabilidades para alcanzar las metas y objetivos planteados. (p. 36)

Las instituciones educativas se transforman al mismo ritmo en el que la sociedad cambia. Los nuevos procesos que se desarrollan en su interior complejizan la labor educativa como resultado de las exigencias y la elevación de los estándares de calidad. En este sentido, para evolucionar al ritmo de la constante evolución del mundo es importante contar con líderes que comprendan e interpreten los requerimientos que se generan en la actualidad.

Un verdadero líder tiene la capacidad de reconocer las fortalezas y debilidades de la organización y del equipo humano que la conforma. En base a esta información podrá crear estrategias que le ayuden a cumplir

cada uno de los procesos necesarios para su funcionamiento, de esta manera se dará cumplimiento a la visión y misión institucional.

Álvarez, Antunes, Gago, & Gairán (2012) señalan que un líder educativo se encuentra enfocado en encontrar los mecanismos, y estrategias que le ayuden a construir un espacio educativo integral en el que se pueda realizar las siguientes actividades:

- Crear espacios de intercambio profesional entre los profesores.
- Integrar a la familia en las condiciones académicas de los estudiantes, tanto en la institución como en el hogar.
- Proporcionar a los docentes estímulos intelectuales para favorecer su crecimiento profesional.
- Facilitar las condiciones para lograr que estudiantes y docentes trabajen bajo esquemas de cooperación.
- Consolidar una cultura de compromiso y responsabilidad hacia la institución.

Tipos de liderazgo

El liderazgo educativo, desde la visión de Gento (2011) puede ser de diferentes tipos, tal como se explica a continuación:

- **Liderazgo transaccional:** se relaciona con el intercambio de servicios, en este proceso existe de por medio algún mecanismo de pago, incentivo o compensación. Es un tipo de liderazgo que motiva a los docentes a cumplir con sus responsabilidades para obtener beneficios.
- **Liderazgo gerencial:** esta clase de liderazgo se enfoca en posicionar la imagen del líder para garantizar que las actividades se cumplan en base a los planteamientos estratégicos.

- **Liderazgo contingente:** su visión es cubrir todas las áreas para poder responder de manera eficiente ante cualquier problemática o dificultad que se presente.
- **Liderazgo instruccional:** la experiencia de quien ejerce el rol de dirección o liderazgo hace posible que los docentes potencialicen sus aptitudes profesionales.
- **Liderazgo moral:** contribuye a observar la posición de los líderes y de toda la comunidad educativa. De esta manera se evalúa cómo la toma de decisiones incide en los demás miembros de una organización.
- **Liderazgo participativo:** se crean estrategias para promover que docentes, directivos, administrativos, educandos y padres de familia participen en la toma de decisiones para el mejoramiento de la calidad educativa.
- **Liderazgo transformacional:** Ayuda a potenciar las habilidades y destrezas de los docentes, así pueden participar de manera adecuada en los procesos a su cargo, en la ejecución de actividades e incluso en la toma de decisiones. Se convierten una garantía para que la institución alcance calidad educativa.

Dimensiones del liderazgo educativo

Gento, Palomares, García, & González, (2012) manifiestan que el liderazgo educativo está compuesto por 3 dimensiones:

- **Dimensión cultural:** la dimensión cultural busca que la institución desarrolle una identidad particular en la que todos y todas se sientan representados. De esta manera se logra la consolidación de un

sentido de pertenencia que facilita el cumplimiento de las responsabilidades asignadas a los diferentes actores.

- **Dimensión administrativa:** la dimensión administrativa, se relaciona con el cumplimiento de cada uno de los procesos que forman parte de sus esquemas burocráticos. El liderazgo dentro de la gestión educativa dispone la eliminación de trámites que entorpezcan y demoren las actividades al interior de la organización. Una institución educativa con una dirección clara no requiere de la ejecución de procesos de gran complejidad para alcanzar la calidad educativa.
- **Dimensión formativa:** la dimensión formativa se enfoca en promover el perfeccionamiento académico y profesional de su equipo humano con la finalidad de brindar a los estudiantes procesos de enseñanza – aprendizaje que respondan a sus necesidades, inquietudes y a los requerimientos que la sociedad actual exige. En este sentido, la actualización de conocimientos se convierte en una política institucional impulsada desde el gestor educativo para beneficio de la comunidad educativa en general.

En relación a lo expuesto, es oportuno señalar que el liderazgo es la suma de acciones encaminadas a potencializar cada una de las áreas que conforman la institución. El cumplimiento de procesos, responsabilidades y roles se logra por medio de la aplicación de cada una de las dimensiones ya explicadas.

Ámbitos del liderazgo

El liderazgo forma parte de los diferentes ámbitos de la vida de los seres humanos. Cada una de las actividades que se realizan se convierten en factibles cuando existe la guía e incentivo necesarios para hacerlo. Siempre que exista un ambiente adecuado en el que se motive a

cada uno de los integrantes que hacen parte de la organización, las posibilidades de lograr el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos se incrementan.

Según, Rojas & Gaspar (2014), dentro de las instituciones educativas, los ámbitos del liderazgo son:

- **Liderazgo del Consejo Escolar:** El Consejo Escolar se encuentra conformado por representantes del cuerpo docente, directivo, operativos, padres de familia y estudiantes. Su misión es tratar los temas de interés institucional para tomar las decisiones en función del beneficio de toda la comunidad educativa.
- **Liderazgo Pedagógico:** El liderazgo pedagógico se ocupa de desarrollar las metodologías más adecuadas dentro de los procesos de enseñanza-aprendizaje. El interés principal es brindar a los estudiantes la oportunidad de desarrollar al máximo sus habilidades, destrezas y competencias.
- **Liderazgo carismático:** la persona que ejecuta el rol de líder debe poseer la cualidad de poder relacionarse manera afable con todos quienes los rodean. La personalidad que desarrolle permitirá el acercamiento y la confianza con quienes forman la comunidad educativa para conocer las inquietudes o problemáticas que deben ser solucionadas.
- **Liderazgo afectivo:** La empatía, el buen trato, el respeto, la consideración son algunas de los factores que el gestor educativo debe desarrollar para establecer interacciones sólidas con todos los públicos con los que se relaciona como parte del desempeño de su rol profesional. Esta situación abre la puerta hacia la formulación de canales de comunicación directos.

- **Liderazgo participativo:** El liderazgo educativo se desarrolla dentro de esquemas de solidaridad y trabajo conjunto, la suma del trabajo y esfuerzo de todos hace posible que la comunidad educativa dirija su trabajo hacia el alcance de las metas y objetivos de la organización.
- **Liderazgo cultural:** El área de gestión administrativa tiene la responsabilidad de crear una cultura institucional que posibilite la conformación de una identidad particular en la que todos quienes integran la comunidad educativa se sientan representados. El sentido de pertenencia incrementa las opciones de potenciar el compromiso de docentes, operativos, estudiantes, padres de familia, etc.
- **Liderazgo formativo:** el liderazgo formativo centra su interés en fomentar la formación continua de los profesionales con los que trabaja. La programación de capacitaciones, la facilidad de asistir a cursos o seminarios nace de la comprensión de la importancia de innovar y actualizar los conocimientos y los métodos que recibirán los estudiantes.
- **Liderazgo de gestión:** el liderazgo de gestión encamina a la institución hacia el alcance de la calidad educativa. Si existe una correcta definición y ejecución de su rol, la institución en su totalidad estará encaminada al cumplimiento de los objetivos misión y visión del centro.

Importancia del liderazgo en las instituciones educativas

El liderazgo al interior de las instituciones educativas facilita la ejecución de los planes y proyectos creados para promover el trabajo articulado y exitoso de la organización. Si bien la responsabilidad de dirigir a la entidad recae en la figura de una persona, es importante la

conformación de una comunidad de trabajo en la que cada una asuma la función de cumplir una responsabilidad.

De acuerdo con Álvarez, Antunes, Gago, & Gairán (2012), el trabajo en equipo busca que todos y todas se sientan empoderados e identificados con la misión, visión y objetivos de la institución educativa, para lograr un desempeño de funciones óptimo, con miras a alcanzar la excelencia educativa. Es una aptitud humana y al mismo tiempo una condición que hace posible que todos los actores involucrados triunfen.

El verdadero líder educativo, busca el bien común, se interesa en solventar las necesidades, intereses e inquietudes que se generan al interior del establecimiento y por fuera de él. Facilita la consolidación de relaciones cooperativas entre estudiantes, docentes, padres de familia, administrativos, directivos y toda la comunidad en general.

El liderazgo busca terminar con la idea de un sistema educativo vertical, en el que las jerarquías priman por sobre los intereses comunes. Las personas que ejercen el rol de líderes deben colocar como interés principal, la calidad educativa que reciben los estudiantes (Sorados, 2010).

La conformación del liderazgo dentro de las instituciones de escolarización, permite dar los primeros pasos hacia la transformación de los sistemas educativos, tal como se los conoce en la actualidad. En esta tarea, juegan un papel importante los fundamentos de la administración, asociados a las competencias de liderazgo que posea la persona encargada de asumir este rol.

La importancia del liderazgo educativo, según Sans-Martín, Guàrdia, & Triadó (2016):

Está basado en la posibilidad de planificar, organizar, dirigir, coordinar, supervisar y controlar cada una de las áreas que permiten el funcionamiento de la institución educativa. Así como también el de todas las personas que forman parte de su cuerpo educativo. (p. 21)

El liderazgo educativo se ejerce de manera adecuada, únicamente cuando se logran identificar objetivamente los aciertos y falencias que existen dentro de la institución. Sobre la base de esa información se crearán los programas que hagan posible direccionar al establecimiento en su conjunto hacia la creación de la calidad educativa, necesaria en la formación de personas con capacidades humanas y cognitivas.

En relación a la conformación de la calidad educativa con la intervención de procesos de liderazgo, (Gento, Palomares, García, & González, 2012) explican que:

La calidad educativa se logra cuando todos los elementos que hacen parte de la institución, trabajan en función de los objetivos y metas programados a nivel académico, administrativo, pedagógico y humano. Es importante recordar que no todos los establecimientos pueden ser encasillados bajo los mismos estándares. (p. 45)

La realidad cambia para cada establecimiento en función de múltiples factores y puede ser medida en base al producto educativo, el nivel de satisfacción de los estudiantes, el grado de satisfacción del personal docente y el impacto generado dentro y fuera de la institución. En este sentido, los predictores de la calidad educativa son: metodología, disponibilidad de recursos material y humano, capacidad de planificación y organización, gestión de recursos y liderazgo.

Fundamentaciones

Las fundamentaciones a analizar en este apartado son la epistemológica, psicológica, sociológica, pedagógica, legal y técnica. A continuación se presenta la caracterización de cada una:

Fundamentación Epistemológica

Bunge (2012), señala que la epistemología “es la ciencia que estudia el desarrollo de las ciencias como tal y todos los procesos que se desarrollan en ella para comprender los ámbitos de acción de los seres humanos” (p. 46).

Ayuda a establecer los parámetros alrededor de las acciones de las personas desde el punto de vista de la construcción del conocimiento.

La base epistemológica ayuda a desarticular los elementos intervinientes en el liderazgo y la gestión académica, a fin de indagar sobre las circunstancias que impiden el adecuado funcionamiento de las instituciones educativas. En relación a la información obtenida se programarán los programas y soluciones para cada una de las problemáticas detectadas.

Fundamentación Psicológica

Henson & Eller (2011) expresa: “La psicología es la ciencia que se enfoca en conocer las maneras en que los seres humanos reaccionan frente a circunstancias o estímulos particulares” (p. 79). Esta rama de las ciencias hace posible la comprensión de los comportamientos de los seres humanos. En el ámbito educativo, centra su atención en los procesos de enseñanza – aprendizaje.

Las bases de la psicología complementan el tema del liderazgo educativo dentro de la gestión administrativa. Las aptitudes del director o la persona encargada de asumir este rol se encuentran mediadas por un sinnúmero de factores que pueden potenciar o disminuir su capacidad, es aquí donde esta ciencia trabajará en beneficio de todos y todas quienes integran la comunidad educativa: estudiantes, docentes, padres de familia, etc.

Fundamentación Sociológica

La sociología, es el reflejo de los cambios y transformaciones que la sociedad ha sufrido a lo largo de la historia. Para López (2013), “Describe los procesos de los seres humanos dentro de patrones de comportamiento, interacción y construcción de los subsistemas que la conforman, con el objetivo de comprender las bases de su funcionamiento”. (p. 32) En consonancia con los fundamentos de la sociología, el liderazgo puede ser comprendido como una actitud natural que los seres humanos asumen cuando se desenvuelven en distintos escenarios. Las personas al formar parte de grupos determinados procuran demostrar sus aptitudes para desempeñarse en las funciones que se les ha asignado. Históricamente los más aptos han dirigido el destino de cada uno de las etapas de la vida social.

Fundamentación Pedagógica

La pedagogía es la ciencia enfocada en desarrollar los métodos y mecanismos más adecuados para dar funcionamiento a los procesos de enseñanza – aprendizaje. Barba (2012), la define como “la totalidad de conocimientos, metodologías e instrumentos que tienen un impacto en los escenarios educativos. Gracias a sus principios estudiantes y docentes pueden identificar claramente el rol que deben cumplir dentro de los centros escolares.

La visión de la pedagogía es que los procesos educativos deben estar atravesados por el uso de metodologías e instrumentos que respondan a la realidad de cada grupo. En el campo del liderazgo y la gestión educativa ayuda a establecer los esquemas más idóneos para lograr que todos quienes integran la comunidad educativa cuenten con las herramientas necesarias para el cumplimiento de sus funciones y el cumplimiento de las metas y objetivos planteados.

Fundamentación Legal

La Constitución de la República del Ecuador (2008), en el Artículo 3 sobre los deberes primordiales del Estado, garantizar el acceso al sistema educativo a todos los niños, niñas, adolescentes y demás, sin que sufran ningún tipo de discriminación. En el Ecuador la educación pública hasta el tercer nivel es gratuita.

En el Art. 27, de la Constitución (2008), se menciona que el sistema educativo del país debe centrarse en brindar a la población una educación que centre su atención en el desarrollo integral de los seres humanos. Las características esenciales del ámbito educativo deben ser la participación, inclusión, diversidad, calidad y calidez.

En el Artículo 343, de la Constitución (2008), se establece que el sistema de educación debe promover el desarrollo de las habilidades, competencias y potencialidades de todas las personas para garantizar la apropiación de aprendizajes significativos. En este aspecto es importante considerar que los establecimientos educativos logran esto por medio de la implementación de adecuados procesos de gestión administrativa.

En este sentido, el artículo 349, de la Constitución (2008), establece que el Estado desarrollará los medios necesarios para que la

comunidad educativa sea parte de programas de formación continua de acuerdo a los requerimientos que las instituciones educativas para el mejoramiento de la calidad educativa.

En el artículo 21, del Reglamento de Régimen Académico – CES (2013) se señala que:

El trabajo de titulación es el resultado investigativo, académico o artístico, en el cual el estudiante demuestra el manejo 3 integral de los conocimientos adquiridos a lo largo de su formación profesional; deberá ser entregado y evaluado cuando se haya completado la totalidad de horas establecidas en el currículo de la carrera, incluidas las prácticas pre profesionales. (p. 13)

La ley de Educación Intercultural (2015), en su Artículo 11, literal p), señala la necesidad de “vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social” (p. 15). Aquí se observa que el liderazgo es una necesidad dentro del sistema educativo tanto para los directivos como para los demás miembros de las organizaciones educativas.

En el Artículo 12 de la Ley (2015), literal c), se promueve la importancia de evaluar el cumplimiento de las funciones que les han sido asignadas a los docentes en la enseñanza – aprendizaje y a los directivos en la gestión que realizan para lograr el cumplimiento de los objetivos y metas, direccionados a la calidad educativa.

Aquí, se puede observar que en el Ecuador existe la preocupación de generar procesos en los cuales el liderazgo y la administración se complementen, con la finalidad de crear un sistema educativo diferente, en el que el trabajo colaborativo sea la filosofía a seguir. Las grandes

transformaciones se dan únicamente cuando se cuenta con el direccionamiento y herramientas adecuadas.

Fundamentación Técnica

El ejercicio de la profesión docente requiere de la aplicación de diferentes técnicas para un óptimo desempeño. Lo mismo sucede con el liderazgo y la gestión administrativa, es necesario que quienes asumen este rol, cuenten con los conocimientos que le ayuden a dirigir a sus estudiantes hacia la obtención de la excelencia educativa.

Los elementos e instrumentos presentes dentro de las instituciones de escolarización, bien manejados, ayudan a crear estrategias para cada una de las áreas de acción, de esta manera, el gestor educativo, cuenta con los elementos necesarios para el alcance de la calidad de la enseñanza – aprendizaje y de la gestión en general.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Diseño de la investigación

Según García J. (2013), el diseño de la investigación se refiere a las acciones o mecanismos estratégicos utilizados por el investigador para obtener información relacionada con tema u objeto de estudio, es así que detalla un plan de trabajo investigativo. Para el desarrollo del diseño se considera la investigación cuantitativa y cualitativa.

- **Investigación cuantitativa:** Del Canto & Silva (2013), mencionan que este tipo de investigación se basa en el resultado de la realidad estática, siendo objetiva y deductiva de los datos, utilizando procesos estadísticos, en el que se obtiene cifras medibles.

Por consiguiente, la investigación cuantitativa permite la recogida de datos que se pueden procesar estadísticamente, por medio de la aplicación de la técnica de la encuesta, en donde se presentan en tablas de frecuencia y gráficos que permiten ser analizados. Con dichos resultados de hace posible conocer la percepción de los docentes sobre la gestión administrativa y liderazgo organizacional.

- **Investigación cualitativa:** Para Hernández, Fernández, & Baptista (2015), la investigación cualitativa se refiere a resultados de la realidad dinámica, siendo subjetivo, inductivo y descriptivo los datos, detallando las características del problema y comprender la forma en el que desenvuelve el objeto de estudio.

La investigación cualitativa proporciona información sobre los aspectos o mecanismos empleados en la gestión administrativa, así como

la forma que inciden en el liderazgo organizacional en la Escuela de Educación Básica República de Venezuela, de tal modo que se pudo encontrar inconvenientes presentados y los efectos de los mismos.

Tipos de investigación

Los tipos de investigación aplicados en el desarrollo de este proyecto son:

- **Investigación descriptiva:** Hernández, Fernández, & Baptista (2015) expresan que este tipo de investigación permite detallar las características del objeto de estudio, incluyendo los procesos o componentes que se derivan del mismo.

Por medio de la investigación descriptiva se llegó a conocer la situación actual de la institución, así como los actores que intervienen y han limitado al cumplimiento de una gestión eficiente y desarrollo de liderazgo organizacional. De igual manera se establece los inconvenientes presentados en la gestión administrativa.

- **Investigación exploratoria:** Hernández, Fernández, & Baptista (2015), indican que se refiere a un tipo de investigación que permite abordar temas que han sido poco estudiados, siendo utilizados en nuevas indagaciones para identificar inconvenientes que presenta el objeto de estudio a fin de ampliar los mismos.

El desarrollo de la investigación sobre la gestión administrativa y el liderazgo organización no han sido muy estudiado, es por ello que primeramente se recopiló información para lograr comprender el problema presente, las causas que originan el mismo y con ello poder entender este escenario.

- **Investigación explicativa:** Hernández, Fernández, & Baptista (2015) explica que esta investigación permite determinar las causas del objeto de estudio, es así que se entiende el porqué de los problemas o inconvenientes a fin de establecer soluciones.

En este sentido, se conoció las causas que provocan los inconvenientes presentados en la institución educativa sobre la gestión administrativa y liderazgo organizacional, incluyendo el desarrollo de mecanismos de solución. De la misma forma se buscó explicar la influencia que tiene el liderazgo organizacional en la gestión administrativa.

- **Investigación correlacional:** Hernández, Fernández, & Baptista (2015), señalan que esta investigación abarca aspectos predictivos mediante la cuantificación de las variables y la forma de relacionarse entre las mismas.

Es decir que en el desarrollo de la investigación se realizó la comparación de la variable independiente (gestión administrativa) y dependiente (liderazgo organizacional), con el fin de conocer la influencia de ambas, dentro de la escuela de educación básica República de Venezuela.

- **Investigación documental-bibliográfica:** de acuerdo a Pereira (2016), se basa en la utilización de diversos documentos, informes, guías, libros, etc., para obtener información mediante consultas, es así que ayuda a tener bases teóricas relacionadas con el tema de investigación.

Para el desarrollo de la investigación se utiliza esta investigación con el propósito de conocer los aspectos teóricos sobre la gestión

administrativa y liderazgo organizacional. De esta forma se sustenta el trabajo investigativo realizado.

- **Investigación de campo directa:** Hernández, Fernández, & Baptista, (2015), explican que se refiere a la manera de intervención en el lugar en que se encuentra el objeto de estudio, es decir, se obtiene información mediante contacto con el fenómeno

En el desarrollo de la investigación se aplicó instrumentos, es así que se conoció de forma directa la realidad institucional relacionados con los inconvenientes o problemática. Los instrumentos aplicados son la entrevista y la encuesta, que permitieron conocer el estado de la gestión administrativa y el manejo del liderazgo. Dicha información sirve para el desarrollo de la guía de orientación de liderazgo para el mejoramiento de la institución.

Población y muestra

Población

Hernández, Fernández, & Baptista (2015), mencionan que la población se refiere al total de individuos o elementos que poseen características similares, quienes forman parte del objeto de estudio. Por ende, en el desarrollo del estudio la población representa a las autoridades y docentes de la institución educativa.

Cuadro N. 1 Población

Nº	Detalle	Personas
1	Autoridades	3
2	Docentes	28
	Total	31

Fuente: Investigación

Elaborado por: Guallichico Quinaucho Sergio Richard

Es importante tomar en cuenta que el número total de estudiantes que asiste a este establecimiento educativo es de 597 estudiantes, dentro de este estudio ellos se encuentran considerados como beneficiarios

directos de la implementación de la propuesta. La razón fundamental es que las acciones de mejora dentro de una institución escolar se enfocan principalmente en garantizar la calidad educativa y la adquisición de aprendizajes significativos en los educandos.

Cuadro de operacionalización

Cuadro N. 2 Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES
Variable independiente: Liderazgo organizacional	Conceptualización	- Definición de liderazgo organizacional
	Tipos de liderazgo	- Transaccional
		- Gerencial
		- Contingente
		- Institucional
		- Moral
		- Participativo
	Dimensiones de liderazgo educativo	- Transformacional
		- Cultural
		- Administrativa
Ámbitos de liderazgo	- Formativa	
	- Consejo Escolar	
	- Pedagógico	
	- Carismático	
	- Afectivo	
	- Participativo	
	- Cultural	
	- Formativo	
Importancia de liderazgo en instituciones educativas	- Gestión	
	- Determinación de la importancia	
Variable dependiente: Gestión administrativa	Conceptualización	- Definición de la gestión administrativa
	Dimensiones de la gestión administrativa	- Dimensión pedagógica curricular
		- Dimensión administrativa financiera
		- Dimensión organizativa operacional
		- Dimensión comunitaria
		- Dimensión convivencial
		- Dimensión sistémica
	Procesos de la gestión administrativa	- Planificar
		- Hacer
		- Verificar
		- Actuar
	Valor de la gestión administrativa dentro de las instituciones educativas	- Determinación del valor de la gestión administrativa

Elaborado por: Guallichico Quinaucho Sergio Richard

Métodos de investigación

Para el desarrollo de la investigación se utilizaron cuatro métodos: empíricos, teóricos, estadísticos-matemáticos y profesionales. Cada uno aporta de forma significativa al conocimiento de la situación actual de la institución educativa.

Métodos empíricos

Los métodos empíricos se organizaron en base a la creación de cuestionarios para la encuesta aplicada a los docentes y la entrevista dirigida a las autoridades de la institución. Cada una con preguntas relacionadas con la gestión administrativa y el liderazgo organizacional. El objetivo principal fue conocer la realidad de la institución, tanto es sus problemáticas como en sus aciertos.

- **Métodos teóricos**

Los métodos teóricos aplicados fueron: inductivo, deductivo y analítico. El primero fue útil en la formulación de conclusiones generales en base al estudio de las características particulares del objeto de estudio, en este caso, el manejo de la gestión administrativa en la Escuela de Educación Básica República de Venezuela del Cantón Quito. El segundo método aportó a la construcción de categorías particulares en base al análisis de postulados generales. El último método hizo posible conocer las causas y consecuencias del deficiente liderazgo en el centro escolar con el objetivo de proponer soluciones de mejora.

- **Métodos estadísticos-matemáticos**

Los métodos estadísticos matemáticos contribuyeron a analizar, interpretar y organizar los datos obtenidos por medio de la aplicación de la encuesta a los docentes. Constituye el principal instrumento para conocer

el estado de la institución educativa, en relación al manejo de liderazgo y gestión administrativa.

- **Métodos profesionales**

Los métodos profesionales ayudaron a estructurar la encuesta y a conocer los resultados mediante, el procesamiento de los datos en programas estadísticos como Microsoft Excel y SPSS, los mismos que permitieron generar tablas y gráficos para el desarrollo de los análisis pertinentes al tema.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la ejecución del proyecto de investigación se utilizó diversas técnicas e instrumentos con el fin de recabar datos sobre la institución y conocer la situación actual de la misma en temas de gestión administrativa y liderazgo organizacional, para esto se utilizó la observación, entrevista y encuesta.

- **La observación**

Hernández, Fernández, & Baptista (2015) indican que la observación es una técnica investigativa que permite obtener datos con base a contacto directo con el objeto de estudio, es decir, se refiere a la interrelación del investigador que acude al lugar en el que se encuentra localizado el fenómeno de estudio.

Los investigadores acudieron a la Escuela de Educación Básica República de Venezuela con la finalidad de conocer la situación actual de la misma relacionada con la gestión administrativa y liderazgo organizacional. Con dicha observación se encontró el principal problema que existe dentro de la institución.

- **La entrevista**

Según ITSON (2015), la entrevista es una técnica en el cual interactúa el entrevistador con el entrevistado sobre un tema específico, siendo como instrumento un cuestionario estructurado o semiestructurado. A partir de la entrevista se hace posible recopilar información más específica y detallada del problema de investigación.

La entrevista fue dirigida a obtener información de las principales autoridades de la institución, respecto a las condiciones de liderazgo, gestión administrativa, solución de conflictos, capacitaciones e información relacionada al tema. Para aplicar la entrevista se apoya en la elaboración de un cuestionario previo, que consta de 5 preguntas abiertas, las cuales permiten recoger todos los criterios de los investigados.

- **La encuesta**

ITSON (2015), expresa que la encuesta es una técnica que permite recabar datos con base a un cuestionario estructurado en el que constan preguntas abiertas, cerradas o de opción múltiple. Esta técnica facilita la recopilación de datos exactos de un número de personas amplio.

La técnica de la encuesta fue aplicada a la muestra de docentes de la Escuela de educación básica República de Venezuela. Para la aplicación de esta técnica se utilizó un cuestionario que consta de 10 ítems, que buscan información sobre las condiciones del liderazgo y gestión administrativa en la institución.

Cabe señalar que el cuestionario consta de opciones de respuestas para facilitar la recogida de información, para lo cual se utilizó la escala Likert: Siempre, Casi siempre, A veces, Rara vez y Nunca.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Presentación de Resultados:

Encuesta dirigida a docentes

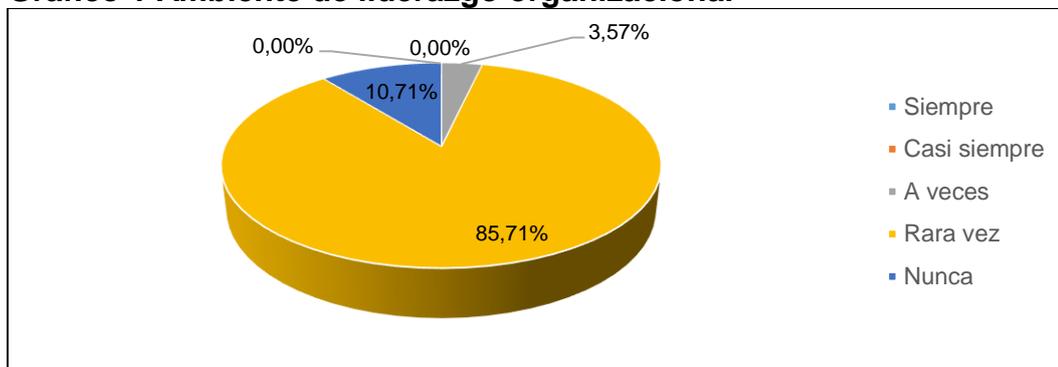
Tabla 1 Ambiente de liderazgo organizacional

¿El ambiente que reina en la institución está determinado por fuertes lazos de liderazgo organizacional?			
CÓDIGO	CATEGORIAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Ítem Nº 1	Siempre	0	0,00%
	Casi siempre	0	0,00%
	A veces	1	3,57%
	Rara vez	24	85,71%
	Nunca	3	10,71%
TOTAL		28	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela "República de Venezuela".

Elaborado por: Guallichico Quinaucho Sergio Richard

Gráfico 1 Ambiente de liderazgo organizacional



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela "República de Venezuela".

Elaborado por: Guallichico Quinaucho Sergio Richard

Análisis

La mayoría de los docentes mencionan que rara vez el ambiente en la institución está determinado por fuertes lazos de liderazgo organizacional, seguido de los que señalan que nunca y en menor cantidad dicen que a veces. En la institución no se maneja buenos lazos de liderazgo, por ende afecta el ambiente organizacional. Por esta razón es necesario que exista un modelo para mejorar estos aspectos.

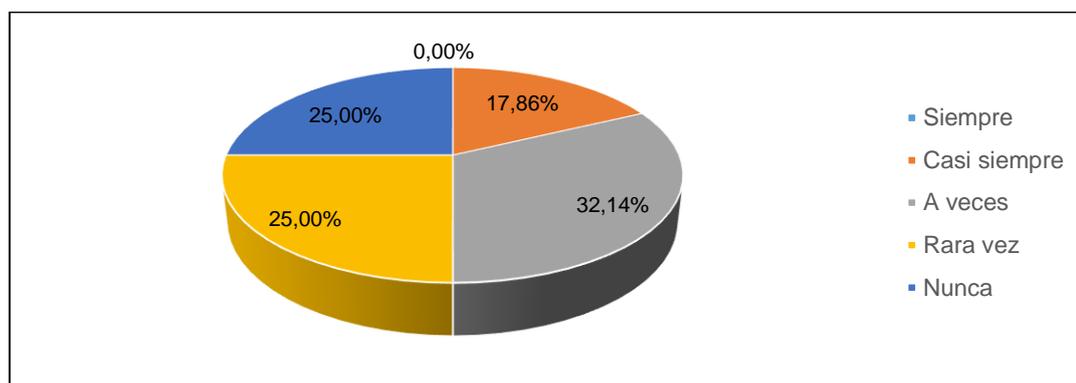
Tabla 2 Funcionamiento de liderazgo organizacional

¿Sabe Ud. Cómo funciona el liderazgo organizacional dentro de una institución educativa?			
CÓDIGO	CATEGORIAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Ítem Nº 2	Siempre	0	0,00%
	Casi siempre	5	17,86%
	A veces	9	32,14%
	Rara vez	7	25,00%
	Nunca	7	25,00%
TOTAL		28	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela “República de Venezuela”.

Elaborado por: Guallichico Quinaucho Sergio Richard

Gráfico 2 Funcionamiento de liderazgo organizacional



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela “República de Venezuela”.

Elaborado por: Guallichico Quinaucho Sergio Richard

Análisis

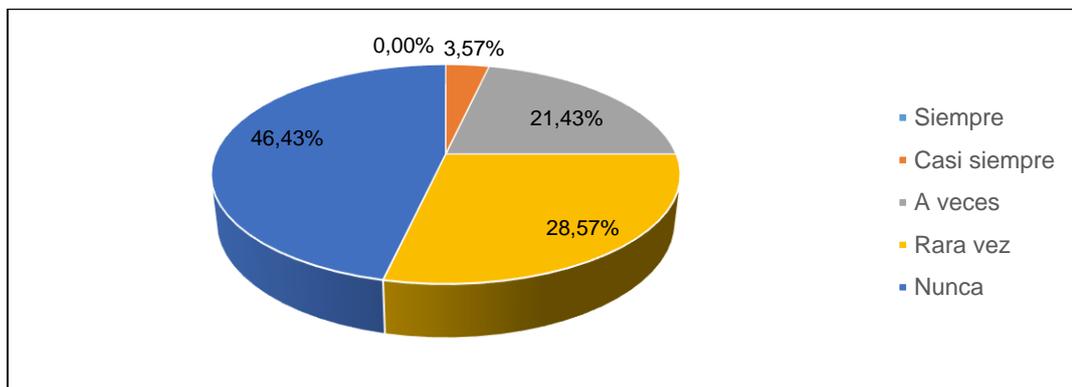
La gran mayoría de los docentes indican que a veces tienen idea del funcionamiento de liderazgo organizacional mientras que otros mencionan que esto es rara vez y nunca, y con menores puntos porcentuales señalan que casi siempre. Es así que los docentes manejan un nivel de conocimiento intermedio, denotando que la percepción de los mismos sobre temas de liderazgo organizacional.

Tabla 3 Manejo de liderazgo organizacional

¿Considera Ud. Que las autoridades se manejan con conceptos claros del liderazgo organizacional?			
CÓDIGO	CATEGORIAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Ítem Nº 3	Siempre	0	0,00%
	Casi siempre	1	3,57%
	A veces	6	21,43%
	Rara vez	8	28,57%
	Nunca	13	46,43%
TOTAL		28	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela “República de Venezuela”.
Elaborado por: Guallichico Quinaucho Sergio Richard

Gráfico 3 Manejo de liderazgo organizacional



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela “República de Venezuela”.
Elaborado por: Guallichico Quinaucho Sergio Richard

Análisis

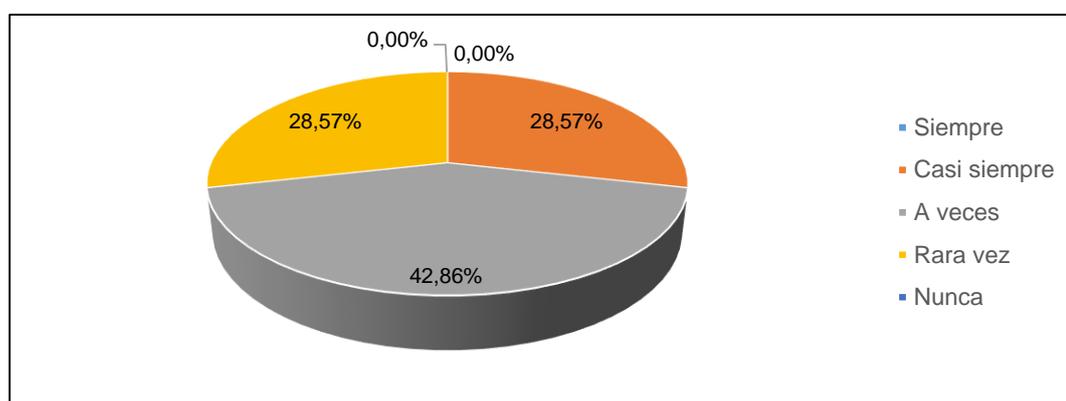
Cerca de la mitad de los docentes mencionan que nunca las autoridades de la institución han manejado conceptos de liderazgo organizacional, más de la cuarta parte indican que rara vez y a veces, mientras que en menor cantidad señalan que casi siempre. La percepción de los docentes sobre estos temas se ubica en nivel preocupante, es decir, se evidencia la problemática institucional.

Tabla 4 Conocimiento de liderazgo organizacional

¿Conoce Ud. Qué es el liderazgo organizacional?			
CÓDIGO	CATEGORIAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Ítem Nº 4	Siempre	0	0,00%
	Casi siempre	8	28,57%
	A veces	12	42,86%
	Rara vez	8	28,57%
	Nunca	0	0,00%
TOTAL		28	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela "República de Venezuela".
Elaborado por: Guallichico Quinaucho Sergio Richard

Gráfico 4 Conocimiento de liderazgo organizacional



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela "República de Venezuela".
Elaborado por: Guallichico Quinaucho Sergio Richard

Análisis

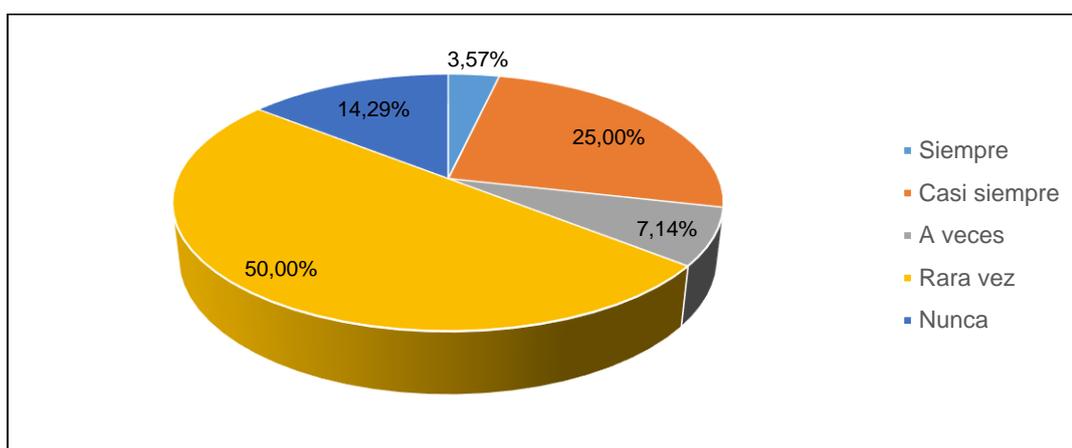
Cerca de la mitad de los docentes mencionan que a veces conocen lo que significa liderazgo organizacional, más de la cuarta parte indican que casi siempre y rara vez. Denotando que la percepción de los docentes sobre estos temas se ubica en nivel de conocimiento intermedio, a la vez las autoridades no se han preocupado por informar sobre el liderazgo organizacional.

Tabla 5 Eficiencia en gestión administrativa

¿Considera que la gestión administrativa de las autoridades es eficiente?			
CÓDIGO	CATEGORIAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Ítem Nº 5	Siempre	1	3,57%
	Casi siempre	7	25,00%
	A veces	2	7,14%
	Rara vez	14	50,00%
	Nunca	4	14,29%
TOTAL		28	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela “República de Venezuela”.
Elaborado por: Guallichico Quinaucho Sergio Richard

Gráfico 5 Eficiencia en gestión administrativa



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela “República de Venezuela”.
Elaborado por: Guallichico Quinaucho Sergio Richard

Análisis

La mitad de los docentes señalan que rara vez la gestión administrativa de las autoridades es eficiente, la cuarta parte señala que casi siempre, seguido de nunca y en mínimas cantidades consideraron que siempre. La percepción de los profesores sobre la eficiencia en la gestión administrativa se ubica en nivel intermedio con tendencia a la baja, puesto que no se ha establecido estrategias de mejora.

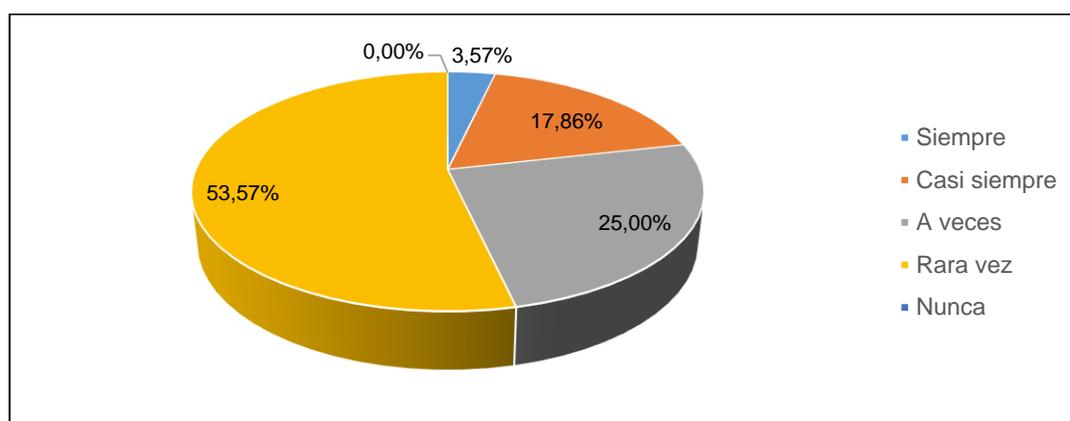
Tabla 6 Comunicación adecuada

¿Existe niveles adecuados de comunicación de parte de las autoridades para con los docentes?			
CÓDIGO	CATEGORIAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Ítem Nº 6	Siempre	1	3,57%
	Casi siempre	5	17,86%
	A veces	7	25,00%
	Rara vez	15	53,57%
	Nunca	0	0,00%
TOTAL		28	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela “República de Venezuela”.

Elaborado por: Guallichico Quinaucho Sergio Richard

Gráfico 6 Comunicación adecuada



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela “República de Venezuela”.

Elaborado por: Guallichico Quinaucho Sergio Richard

Análisis

Más de la mitad de los docentes mencionan que rara vez la comunicación es adecuada por parte de las autoridades, la cuarta parte dice que a veces, seguido de casi siempre y por último indican que siempre. Con esto se deduce que los docentes perciben que la comunicación con las autoridades de la institución educativa se encuentra en nivel regular.

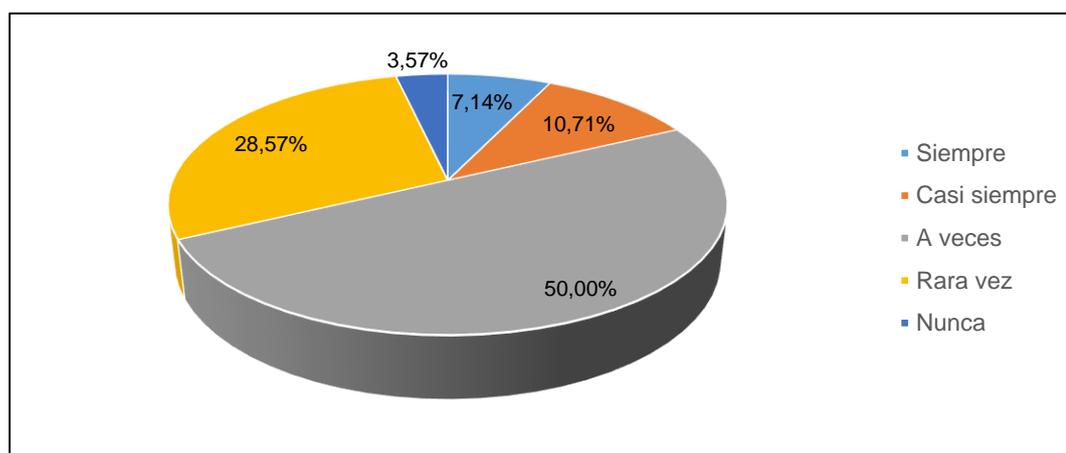
Tabla 7 Ambiente de gestión administrativa

¿La gestión administrativa genera un ambiente de trabajo óptimo para desarrollar cualquier actividad?			
CÓDIGO	CATEGORIAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Ítem	Siempre	2	7,14%
	Casi siempre	3	10,71%
Nº 7	A veces	14	50,00%
	Rara vez	8	28,57%
	Nunca	1	3,57%
TOTAL		28	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela "República de Venezuela".

Elaborado por: Guallichico Quinaucho Sergio Richard

Gráfico 7 Ambiente de gestión administrativa



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela "República de Venezuela".

Elaborado por: Guallichico Quinaucho Sergio Richard

Análisis

La mitad de los docentes señalan que a veces la gestión administrativa un ambiente de trabajo óptimo para desarrollar cualquier actividad, más de la cuarta parte dice que rara vez, seguido de casi siempre y siempre, mientras que el menor punto se ubica en nunca. Es así que los docentes perciben que la gestión administrativa para el desarrollo del trabajo se ubica en un nivel intermedio.

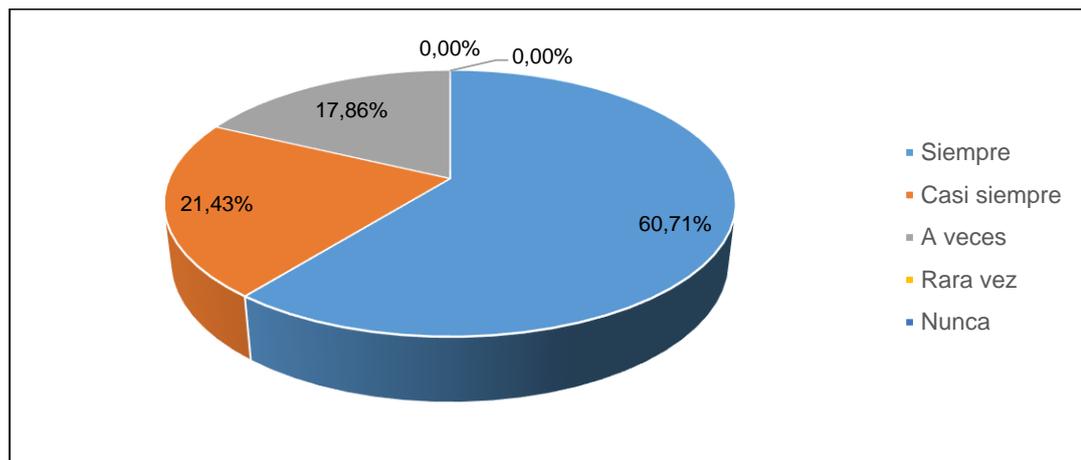
Tabla 8 Colaboración con la gestión administrativa

¿Considera Ud. Que puede colaborar directamente con la gestión administrativa de la institución?			
CÓDIGO	CATEGORIAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Ítem	Siempre	17	60,71%
	Casi siempre	6	21,43%
Nº 8	A veces	5	17,86%
	Rara vez	0	0,00%
	Nunca	0	0,00%
TOTAL		28	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela "República de Venezuela".

Elaborado por: Guallichico Quinaucho Sergio Richard

Gráfico 8 Colaboración con la gestión administrativa



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela "República de Venezuela".

Elaborado por: Guallichico Quinaucho Sergio Richard

Análisis

La mayoría de los docentes afirman que siempre pueden colaborar directamente con la gestión administrativa de la institución, más de la cuarta parte señala que casi siempre y otros que a veces. Con estos resultados se menciona que los docentes se preocupan por la mejora de la gestión administrativa, ubicado en un nivel alto, denotando que están dispuestos a colaborar de forma continua con este aspecto.

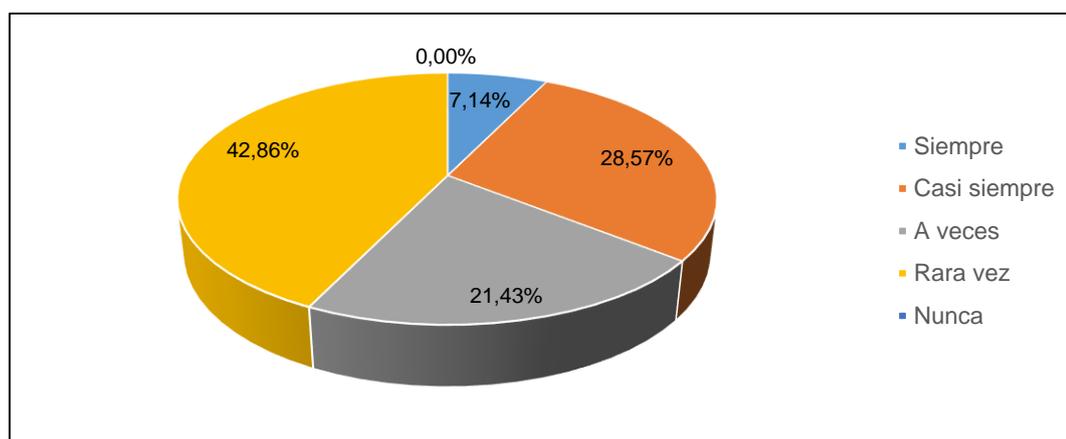
Tabla 9 Existencia de guía de liderazgo organizacional

¿Existe una guía de orientación que trate acerca del liderazgo organizacional dentro de la institución?			
CÓDIGO	CATEGORIAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Ítem	Siempre	2	7,14%
	Casi siempre	8	28,57%
Nº 9	A veces	6	21,43%
	Rara vez	12	42,86%
	Nunca	0	0,00%
TOTAL		28	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela “República de Venezuela”.

Elaborado por: Guallichico Quinaucho Sergio Richard

Gráfico 9 Existencia de guía sobre liderazgo organizacional



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela “República de Venezuela”.

Elaborado por: Guallichico Quinaucho Sergio Richard

Análisis

La mayoría de los docentes señalan que rara vez la institución se basa en una guía de orientación sobre liderazgo organizacional, más de la cuarta parte señala entre casi siempre y a veces, en menor proporción indica que siempre. Con estos resultados se menciona que los docentes perciben que es necesario una guía sobre liderazgo organizacional, con lineamientos y normativas adecuadas en la institución.

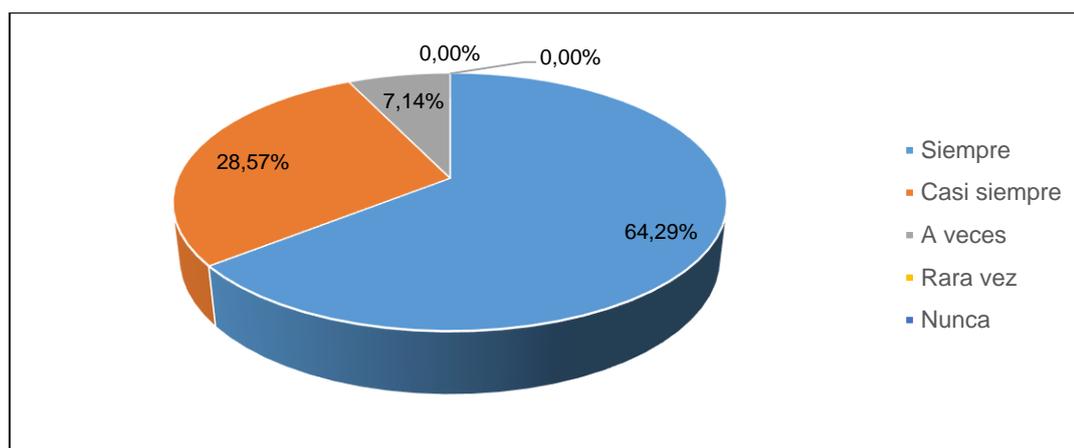
Tabla 10 Beneficio de guía sobre liderazgo organizacional

¿Cree Ud. Que una guía de orientación de liderazgo organizacional beneficia tanto a autoridades como docentes así como a los procesos administrativos que se realiza dentro de la institución?			
CÓDIGO	CATEGORIAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Ítem	Siempre	18	64,29%
	Casi siempre	8	28,57%
Nº 10	A veces	2	7,14%
	Rara vez	0	0,00%
	Nunca	0	0,00%
TOTAL		28	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela "República de Venezuela".

Elaborado por: Guallichico Quinaucho Sergio Richard

Gráfico 10 Beneficio de guía sobre liderazgo organizacional



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela "República de Venezuela".

Elaborado por: Guallichico Quinaucho Sergio Richard

Análisis

La mayoría de los docentes afirman que siempre una guía de orientación de liderazgo organizacional beneficia a los miembros de la institución (autoridades-docentes-procesos administrativos), la cuarta parte indica casi siempre y en menor cantidad dice que a veces. Es así que los docentes perciben que el desarrollo de la guía aporta de forma positiva para la mejora de la gestión administrativa.

Entrevista dirigida a las autoridades

Directora

MSc. Sara Silva

1. **¿Considera que el Ministerio de educación ayuda a sus distritos para brindar la suficiente capacitación a las autoridades para que manejen un liderazgo organizacional positivo y correcto?**

R: Han existido capacitaciones sobre otros temas y no sobre liderazgo organizacional.

2. **¿El distrito Educativo genera espacios o capacitaciones para temas relacionados con liderazgo y administración u otros que competen a las autoridades de cada institución educativa?**

R: Durante su administración no se ha generado espacios para capacitar sobre temas relacionados con el liderazgo.

3. **¿Sabe cuál es el procedimiento para manejar los casos y problemas dentro de una institución educativa que usted tiene a cargo?**

R: Sí, maneja procedimientos como la mediación y negociación.

4. **¿Conoce Ud. todos los procesos que tienen que ver directamente con liderazgo organizacional?**

R: Sí, con la evaluación permanente y su respectivo seguimiento.

5. ¿Usted considera que el ambiente de trabajo que se presenta en su institución es favorable para realizar sus actividades con normalidad?

R: Existe un buen ambiente de trabajo además de dinamizador.

Coordinadora académica

MSc. Marianita Pérez

1. ¿Considera que el Ministerio de educación ayuda a sus distritos para brindar la suficiente capacitación a las autoridades para que manejen un liderazgo organizacional positivo y correcto?

R: Falta de capacitación sobre liderazgo organizacional.

2. ¿El distrito Educativo genera espacios o capacitaciones para temas relacionados con liderazgo y administración u otros que competen a las autoridades de cada institución educativa?

R: No existe capacitación para los docentes sobre liderazgo.

3. ¿Sabe cuál es el procedimiento para manejar los casos y problemas dentro de una institución educativa que usted tiene a cargo?

R: Si, con los procedimientos establecidos en el manual de convivencia institucional.

4. ¿Conoce Ud. todos los procesos que tienen que ver directamente con liderazgo organizacional?

R: No, en su totalidad, pero se domina a los que competen a padres de familia y estudiantes.

5. **¿Usted considera que el ambiente de trabajo que se presenta en su institución es favorable para realizar sus actividades con normalidad?**

R: Es favorable y adecuado.

Coordinadora DECE

Psicóloga Thoyta Jácome

1. **¿Considera que el Ministerio de educación ayuda a sus distritos para brindar la suficiente capacitación a las autoridades para que manejen un liderazgo organizacional positivo y correcto?**

R: No hay capacitaciones porque falta incluir en el cronograma.

2. **¿El distrito Educativo genera espacios o capacitaciones para temas relacionados con liderazgo y administración u otros que competen a las autoridades de cada institución educativa?**

R: No hay capacitaciones que fomenten el liderazgo.

3. **¿Sabe cuál es el procedimiento para manejar los casos y problemas dentro de una institución educativa que usted tiene a cargo?**

R: Si, a través del seguimiento respectivo.

4. **¿Conoce Ud. todos los procesos que tienen que ver directamente con liderazgo organizacional?**

R: Sí, pero trabajando en conjunto con las autoridades.

5. ¿Usted considera que el ambiente de trabajo que se presenta en su institución es favorable para realizar sus actividades con normalidad?

R: Existe un ambiente adecuado para el desempeño de actividades.

Interpretación

En la escuela de Educación General Básica “República de Venezuela”, hace falta establecer acciones relacionadas con la capacitación sobre liderazgo organizacional, pues, en la mayoría de los casos se ha optado por capacitar sobre otros temas. En este caso se evidencia que el Distrito educativo no ha generado acciones referentes a la capacitación sobre liderazgo organizacional, denotando inconvenientes en la gestión administrativa, pues, no existe preocupación sobre este tema.

En este ámbito se conoce que las autoridades tienen idea o han empleado procedimientos para manejar ciertos inconvenientes institucionales, sin embargo estos se emplean acorde a los conocimientos adquiridos de cada uno de ellos, incluyendo normativas, a la vez necesitan la implementación adecuada para la mejora de los procesos en casos y problemas. Las autoridades señalaron que si conocen sobre los procesos de liderazgo organizacional, sin embargo no han dominado del todo los mismos, o no tienen idea como aplicarlos adecuadamente, ocasionado inconvenientes en el entorno institucional. De acuerdo a las autoridades consideran que el ambiente dentro de la institución es adecuado para el desempeño, existe un trabajo dinamizado esto ayuda para el desempeño de las actividades.

Resultados de chi-cuadrado, varianza y correlación

Chi-cuadrado

Chi cuadrado es un prueba no paramétrica aplica para la comprobación de hipótesis con base a la frecuencia esperada. Por lo tanto, se describe la hipótesis nula (H_0) y alternativa (H_1).

- **Ho:** El liderazgo organizacional no incide en la gestión administrativa y educativa de la Escuela de Educación Básica República de Venezuela del cantón Quito, de la provincia de Pichincha en el año lectivo 2016-2017.
- **H1:** El liderazgo organizacional sí incide en la gestión administrativa y educativa de la Escuela de Educación Básica República de Venezuela del cantón Quito, de la provincia de Pichincha en el año lectivo 2016-2017.

Los factores que se toma en cuenta para el análisis de esta prueba se basa en el nivel de significancia (α) de 0,05 y sig. Asintótica (p), esta se refiere a la probabilidad de que la prueba estadística considere cifras iguales o superiores comparados con α , es así que para la aceptación o rechazo de la hipótesis nula se aplica los siguientes criterios: $p \leq \alpha$ Rechaza H_0 y $p > \alpha$ Acepta H_0 . Para obtener los resultados del Chi-cuadrado se procesó la información de la encuesta en SPSS, y se obtuvo:

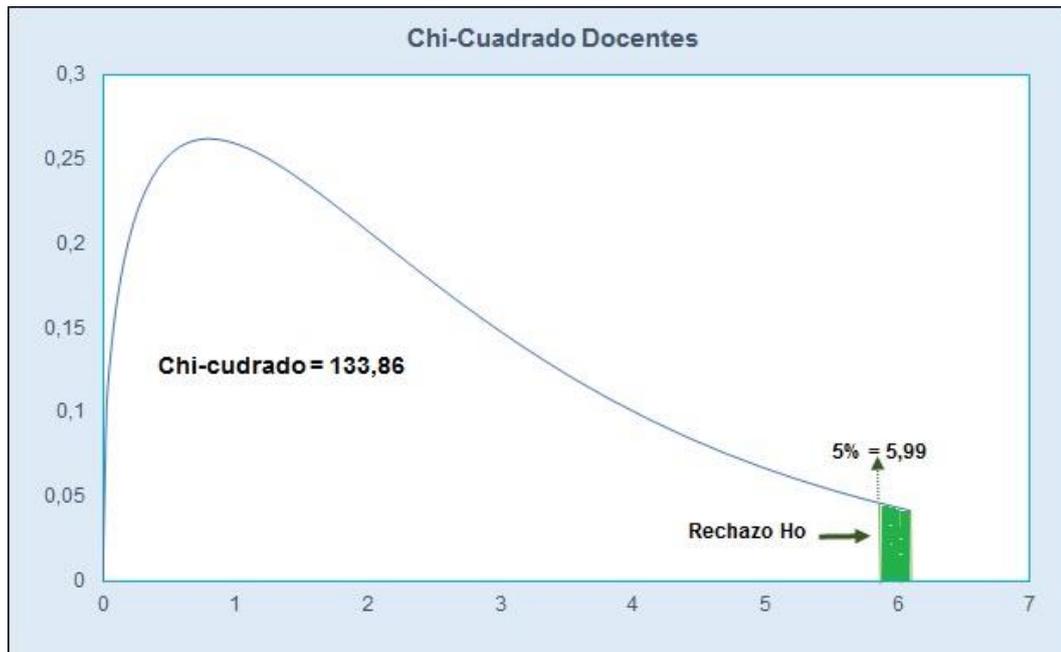
Tabla 11 Chi-cuadrado docentes

	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10
Chi-cuadrado	34,786	1,143	10,571	1,143	19,5	14,857	20,929	9,5	7,429	14
gl	2	3	3	2	4	3	4	2	3	2
Sig. asintót.	,000	,767	,004	,565	,001	,002	,000	,005	,059	,001

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela "República de Venezuela".

Elaborado por: Guallichico Quinaucho Sergio Richard

Gráfico 11 Chi-cuadrado docentes



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela “República de Venezuela”.
Elaborado por: Guallichico Quinaucho Sergio Richard

Con base a los resultados obtenidos se observa que la mayoría de los valores de la significancia asintótica (p) son menores al nivel de significancia (α) de 0,05, por ende se rechaza H_0 y acepta H_1 , pues, considerado el grado de libertad (gl) de 3, área del 5% (5,99) y chi cuadrado de 133,86 se afirma que el liderazgo organizacional sí incide en la gestión administrativa y educativa de la Escuela de Educación Básica República de Venezuela del cantón Quito, de la provincia de Pichincha en el año lectivo 2016-2017.

Varianza

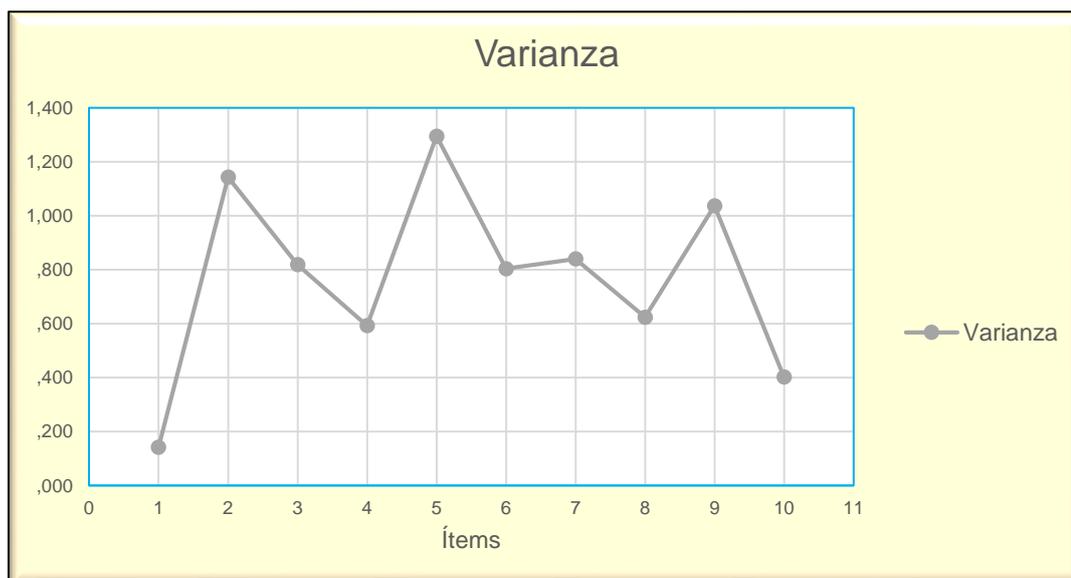
Tabla 12 Varianza docentes

Ítems	Varianza
Ítem 1	,143
Ítem 2	1,143
Ítem 3	,819
Ítem 4	,593
Ítem 5	1,295

Ítem 6	,804
Ítem 7	,840
Ítem 8	,624
Ítem 9	1,037
Ítem 10	,402

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela "República de Venezuela".
Elaborado por: Guallichico Quinaucho Sergio Richard

Gráfico 12 Varianza docentes



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela "República de Venezuela".
Elaborado por: Guallichico Quinaucho Sergio Richard

Como se observa en los resultados de la varianza se deduce que la variable dependiente (liderazgo organizacional) se encuentra relacionada con la variable independiente (gestión administrativa), pues, son superiores al 50% (0,500), por el contrario, la hipótesis nula de la variable dependiente se ubica en nivel de relación media con la independiente.

Correlación

Se toma en cuenta dos factores como: correlación de Pearson (r) y significancia bilateral (p), la primera facilita medir la relación existente entre dos variables (dependiente-independiente), y la otra permite contrastar la hipótesis nula.

Para lo cual se aplica parámetros como:

- $r < 1$ (correlación negativa perfecta)
- $r > 1$ (correlación positiva perfecta)
- $r = 1$ (no hay correlación)

Además se considera los siguientes criterios:

- $r < 0,300$ (correlación débil)
- $0,300 \leq r \leq 0,700$ (correlación moderada)
- $r > 0,700$ (correlación fuerte)

Asimismo, para obtener los resultados de la correlación de Pearson se procesó los datos de la encuesta aplicada a docentes en el programa estadístico SPSS, se obtuvo lo siguiente:

Tabla 13 Correlación docentes

Correlación de Pearson		Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10
Ítem 1	Correlación	1									
	Sig.										
Ítem 2	Correlación	,537**	1								
	Sig.	,003									
Ítem 3	Correlación	,286	,503**	1							
	Sig.	,140	,006								
Ítem 4	Correlación	,127	,045	,213	1						
	Sig.	,519	,820	,277							
Ítem 5	Correlación	,092	,383*	,060	,254	1					
	Sig.	,641	,044	,760	,193						
Ítem 6	Correlación	,265	,403*	,072	-,161	,192	1				
	Sig.	,172	,034	,717	,413	,328					
Ítem 7	Correlación	-,023	,389*	,378*	,052	,199	,097	1			
	Sig.	,908	,041	,047	,791	,310	,625				
Ítem 8	Correlación	,354	,257	,007	,122	,229	,336	,321	1		
	Sig.	,064	,187	,970	,537	,240	,080	,095			
Ítem 9	Correlación	,481**	,680**	,723**	,142	,256	,162	,357	,230	1	
	Sig.	,010	,000	,000	,472	,189	,410	,062	,239		
Ítem 10	Correlación	,177	,062	,055	0,000	,125	,298	,109	,306	,172	1
	Sig.	,369	,752	,780	1,000	,527	,124	,580	,113	,381	

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela "República de Venezuela".

Elaborado por: Guallichico Quinaucho Sergio Richard

Estos resultados muestran que todas las correlación son negativamente perfectas, puesto que $r < 1$, en la cual existe la mayor parte de correlaciones débiles, pues, $r < 0,300$, así como correlaciones moderadas debido a que ubican entre $0,300 \leq r \leq 0,700$ y una correlación fuerte debido a que $r > 0,700$. A continuación se describen las correlaciones más significativas:

- Las autoridades se manejan con conceptos claros de liderazgo organizacional y guía de orientación que trate acerca de liderazgo organizacional dentro de la institución con $r = 0,723$ y $p = 0,000$.
- Conocimiento sobre funcionamiento de liderazgo organizacional dentro de una institución educativa y guía de orientación que trate acerca de liderazgo organizacional dentro de la institución con $r = 0,680$ y $p = 0,000$.
- El ambiente que reina en la institución está determinado por fuertes lazos de liderazgo organizacional y conocimiento sobre funcionamiento de liderazgo organizacional dentro de una institución educativa con $r = 0,537$ y $p = 0,003$.

Resultados por objetivos

A continuación se presenta el análisis de los resultados por objetivos específicos:

- **Objetivo N°1:** Identificar el manejo del liderazgo institucional por parte de las autoridades y docentes mediante un estudio de campo.

En este sentido, se conoció que las autoridades no han sido capacitadas sobre temas de liderazgo organizacional, por ende, no dominan en su totalidad este proceso.

En el caso de los docentes se evidenció que la mayoría menciona que las autoridades nunca manejan conceptos de liderazgo organizacional, es así que no conocen de forma específica sobre este tema, incluso la falta de mecanismos de solución mediante el liderazgo interfiere en el ambiente institucional.

- **Objetivo N° 2:** Diagnosticar el estado de la gestión administrativa mediante la investigación documental bibliográfica y de campo.

En este ámbito se utilizó fuente documental-bibliográfica para tener bases teóricas sobre todo lo que engloba la gestión administrativa, contrastando ideas de diferentes autores, asimismo se aplicó instrumentos de investigación.

Por lo tanto, se conoció que las autoridades aplican ciertos procedimientos para solucionar inconvenientes, entre los que se encuentran son la mediación y la negociación, seguimiento y uso del manual de convivencia. Mientras que los docentes señalaron que la gestión administrativa de la institución no es tan eficiente y que a veces genera un ambiente de trabajo óptimo.

- **Objetivo N° 3:** Diseñar una guía de orientación de liderazgo organizacional en la gestión administrativa y educativa a través de la investigación documental bibliográfica.

Con base a los resultados obtenidos se menciona que en la Escuela de Educación Básica República de Venezuela hace falta una guía de orientación de liderazgo organizacional, es así que se toma en cuenta los

mismos para emplear acciones de solución oportuna y la mejora en la eficiencia de la gestión administrativa.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- La influencia del liderazgo en la gestión educativa es evidente. Los líderes académicos poseen habilidades que les permiten analizar la realidad de la institución, sus problemas, aciertos, etc. En base a esta información se realizan planificaciones enfocadas a fortalecer y mejorar el desempeño de cada uno de los actores que integran las instituciones educativas.
- Las autoridades de la Escuela de Educación General Básica “República de Venezuela” no cuentan con los conocimientos suficientes respecto a la aplicación del liderazgo organizacional. Esta situación ha generado problemáticas que no pueden ser solucionadas de manera oportuna, condición que afecta negativamente al desempeño de los docentes, estudiantes y en general en la calidad educativa.
- Las autoridades de la institución educativa, realizan el manejo de los conflictos de forma casi empírica. Los escasos conocimientos sobre mediación, negociación, seguimiento y uso del manual de convivencia se convierten en el principal instrumento de su desempeño. En consecuencia los docentes afirman la existencia de un clima laboral difícil, situación que influencia negativamente en el ejercicio de su profesión y en el aprendizaje de los estudiantes.
- La utilización de instrumentos que fortalezcan las habilidades del gestor educativo, ayudan a la conformación de procesos de liderazgo en los que toda la comunidad educativa es beneficiada. La importancia de desarrollar estas competencias, radica en la oportunidad de

transformar la filosofía de los sistemas educativos tradicionales y direccionarlos hacia una visión más inclusiva.

- Las autoridades de la Escuela de Educación General Básica “República de Venezuela”, necesitan fortalecer sus conocimientos respecto a la gestión educativa. Es necesario que comprendan la importancia de generar procesos enfocados a la optimización y aprovechamiento de recursos para direccionar a la institución hacia la excelencia educativa.

RECOMENDACIONES

- Es importante que las instituciones educativas del país emprendan procesos en los cuales sea posible la formación de administradores educativos con aptitud de líderes con la finalidad de direccionan su trabajo hacia el cumplimiento de metas y objetivos relacionados con la calidad educativa.
- Las autoridades de las instituciones educativas deben fortalecer sus conocimientos respecto al liderazgo y la administración educativa para lograr que en el ejercicio de sus funciones se puedan resolver las problemáticas que impiden a la institución cumplir con los estándares de calidad planteados en función de su contexto particular.
- Se recomienda emprender procesos de capacitación institucional en temas de liderazgo, manejo de conflictos, fortalecimiento de canales de comunicación y mejora de ambientes laborales. Los aspectos mencionados ayudarán a crear una institución educativa en la cual se comprenda la necesidad del trabajo colaborativo, solidario, responsable y enfocado al cumplimiento de la mejora académica.
- Se recomienda a las autoridades que la guía de liderazgo organizacional para la gestión administrativa educativa se convierta en

un instrumento de constante aplicación y revisión, de esta manera podrá adaptarse al momento, realidad, contexto de la institución. Se debe tomar en cuenta que los centros escolares se encuentran en constante transformación y cambio.

- Es necesario que las autoridades de la Escuela de Educación General Básica “República de Venezuela”, actualicen sus conocimientos sobre el uso de métodos, técnicas e instrumentos que aporten a la comprensión y manejo adecuado del liderazgo dentro de los establecimientos educativos para promover la formación de una cultura de trabajo en equipo.

CAPÍTULO IV

PROPUESTA

Título

Diseño de una guía de liderazgo organizacional para la gestión administrativa y educativa de la Escuela de Educación General Básica “República de Venezuela”

Justificación

El diseño de una guía de liderazgo organizacional para mejorar la gestión administrativa y educativa en la escuela de Educación General Básica República de Venezuela, es indispensable y necesario, conforme los resultados del proceso investigativo que evidenciaron inconvenientes que impiden el correcto funcionamiento, gestión o administración de la institución.

Entre los problemas encontrados está el desconocimiento del tema liderazgo y del rol que deben desempeñar las autoridades y los demás miembros de la comunidad educativa, así como la falta de capacitaciones y evaluaciones del cumplimiento de funciones. A esto se suma una mala comunicación que provoca desmotivación y por ende se crea un inadecuado ambiente de trabajo.

El desconocimiento del liderazgo organizacional impide principalmente al gestor administrativo que cumpla con todas las funciones que le competen, ya que no posee habilidades y capacidades para influenciar en todo el personal que se encuentra a su cargo hacia el cumplimiento de planificaciones, objetivos claros y optimización de resultados favorables para la institución.

Esto ha incidido notablemente en la gestión administrativa, provocando fallas en los procesos, descoordinación y a su vez incumplimiento de las planificaciones realizadas. Por estas razones se ha decidido elaborar una guía de liderazgo organizacional que dé solución a los problemas presentes, se mejore la gestión administrativa y por ende la calidad de la educación.

Esta guía es importante puesto que permitirá que se trabaje de forma equilibrada, siendo el gestor administrativo el que encargue de mantener el liderazgo para lograr todas las expectativas y resultados esperados en el tiempo previsto. Permitirá que el gestor sea proactivo a la hora de resolver conflictos y problemas de temas que son de su responsabilidad.

De igual forma está encaminada al manejo de estándares para la ejecución de procesos para incrementar la productividad y la optimización de los recursos asignados, de esta manera no solo se mejora la parte administrativa sino también se beneficia al área educativa, que son los estudiantes quienes intervienen directamente en los procesos de enseñanza – aprendizaje.

La guía se convertirá en una herramienta que facilite el desarrollo del liderazgo, para que se pueda trabajar de forma ordenada, coordinada y en equipo, que permita cumplir exitosamente con todas las funciones asignadas y motive a todo el personal administrativo y docente. Esto sin lugar a duda, creará un ambiente de trabajo armónico y encaminado hacia un solo propósito institucional.

De igual manera se añade aspectos de capacitación para que el docente y autoridades puedan adquirir conocimientos y habilidades que les permita resolver conflictos de modo más apropiado, puedan participar más democráticamente para las planificaciones y tomas de decisión, con

ello el liderazgo no solo se centrará en una sola persona, sino que podrán ejercer un liderazgo compartido.

Objetivos

General

- Contribuir al desarrollo del liderazgo organizacional para el cumplimiento de un trabajo adecuado y alineado a los objetivos de la Escuela de Educación General Básica “República de Venezuela”.

Específicos

- Describir el proceso del liderazgo efectivo en la Escuela de Educación General Básica “República de Venezuela” para el aprovechamiento de oportunidades.
- Definir un plan de capacitación para autoridades y docentes respecto al liderazgo educativo.
- Aportar con un plan de comunicación para la difusión oportuna de la información dentro de la institución.
- Aportar al mejoramiento de la gestión educativa mediante la socialización de la guía para que los docentes y autoridades puedan aplicarla, maximizar el desempeño laboral y el logro de una educación de calidad.

Aspectos Teóricos

La guía de liderazgo organizacional es una herramienta que permite que las empresas u organizaciones cumplan los objetivos y metas planteadas en las planificaciones a corto y largo plazo.

Es un instrumento que facilita a las autoridades el desarrollo de habilidades para influir en las demás personas, lograr que se sientan felices, motivadas y parte de la empresa.

Sánchez (2017) afirma:

El liderazgo organizacional es una habilidad que posee una persona para orientar hacia el cumplimiento de un propósito que involucre a toda la empresa, que involucra la motivación, la ejecución de cambios de mejora, la correcta toma de decisiones y el enfrentamiento a desafíos económicos, técnicos y sociológicos que tienen las instituciones. (p. 5)

Sin lugar a duda el liderazgo organizacional permite que se desarrolle un trabajo equilibrado dentro de las empresas, sin que se someta al personal administrativo a largas jornadas de trabajo. Permite a la vez que se escuchen y atiendan las necesidades que existen en la comunidad educativa. Paralelamente el gestor administrativo tiene que proyectar una imagen que cree un ambiente positivo y con canales de comunicación claros para evitar conflictos.

Para Guilloli (2014), la implementación del liderazgo empresarial dentro de cualquier institución, es importante para que se cree relaciones sólidas entre todos los integrantes de las áreas, exista respeto y buena actitud frente al logro de las planificaciones y un buen ambiente de trabajo, de esta manera se logra un impacto positivo en el éxito educativo

Esto significa que la guía diseñada para la institución educativa permitirá tener un mejor rendimiento, cumpliendo todos los objetivos administrativos y educativos planteados, así como también contar con la posibilidad de trabajar en equipo para lograr la sinergia en la que obtenga resultados que superen las expectativas. Con estos resultados se

evidenciará una adecuada gestión administrativa y cumplimiento de roles asignados por el Ministerio de Educación.

Factibilidad de su Aplicación

Financiera

El diseño de una guía de liderazgo organizacional para la gestión administrativa en la Escuela de Educación General Básica “República de Venezuela” es factible desde el punto de vista financiero, debido a que no se requiere un presupuesto exagerado. De acuerdo con esto, se cuenta con un pequeño presupuesto que será financiado por los investigadores, contando con el apoyo y colaboración de las autoridades. Los rubros de ingresos y gastos se detallan en la siguiente tabla:

Presupuesto

PRESUPUESTO	
INGRESOS	
Aporte de la institución	300,00
Recursos propios	480,00
TOTAL INGRESOS	780,00
GASTOS	
Suministros de oficina	50,00
Fotocopias	30,00
Material informativo	20,00
Desarrollo de contenido de propuesta	150,00
Material Informativo	50,00
Implementación de propuesta	100,00
Capacitación de la propuesta	250,00
Transporte	80,00
Imprevistos	50,00
TOTAL GASTOS	780,00

Fuente: Investigación

Elaborado por: Autor

De acuerdo a la tabla se puede ver que se requiere USD 780,00 para cubrir los gastos de la implementación de la guía de liderazgo organizacional. El desembolso de estos recursos generará un efecto positivo en el desempeño y funcionamiento de la institución, debido a que se busca dar solución a los problemas y conflictos presentados en la comunidad educativa, respecto al liderazgo.

Legal

Existe normativa que justifica la preocupación que tiene el gobierno en el desarrollo de una adecuada gestión para el mejoramiento de la calidad de la educación, para que se desarrolle dentro de un ambiente de armonía, participación, equidad y respeto. Por consiguiente, a continuación se mencionan artículos relacionados con la propuesta:

En la Constitución de la República del Ecuador (2008), se contempla a la educación como un derecho de todas las personas. Así se expresa en el artículo 26, en el que además contempla que es un deber del Estado proveer este servicio, cumplir con las políticas e invertir de forma que se garantice el buen vivir). La educación es un derecho indispensable que responde al interés público, democrático y participativo, lo que significa que todas las personas pueden aportar con ideas para mejorar el sector educativo, sin que exista discriminación, sino que sea un espacio de convivencia pacífica.

En la misma Constitución se hace referencia a que el Estado es quien se encarga del control de las instituciones educativas, a través del ministerio correspondiente, el mismo que define planes generales, curriculares y evaluaciones para conocer el rendimiento de la institución y la correcta gestión que realizan para beneficio de toda la comunidad educativa.

Asimismo en la Ley de Educación Intercultural (2015), en el artículo 6, se menciona que una de las obligaciones de Estado es asegurar que en las instituciones educativas exista mejoramiento continuo de la calidad de la educación, así como también garantizar la participación tanto de docentes, como estudiantes y padres de familia en los procesos educativos.

En el literal p del mismo artículo se menciona: “Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general” tanto, se denota que la gestión administrativa y el liderazgo son una de las prioridades que se deben atender dentro de las instituciones educativas, con la finalidad de ofertar servicios educativos de calidad.

Técnica

El diseño de una guía de liderazgo organizacional para mejorar la gestión administrativa en la Escuela de Educación General Básica “República de Venezuela” requiere el empleo de métodos, técnicas y herramientas para el desarrollo de la propuesta de forma que facilite su aplicación. Para iniciar con el diseño, los investigadores cuentan con conocimientos teóricos, recursos tecnológicos (computador, proyector, impresora, USB) y materiales (útiles de papelería) para crear los directos aspectos que contienen la guía.

Para la implementación de la propuesta de igual manera se cuenta con equipos tecnológicos de los investigadores, así como también se dispone de la infraestructura de la institución, como por ejemplo los laboratorios de computación para realizar las capacitaciones al personal administrativo y docentes.

De Recursos Humanos

Los recursos humanos que están involucrados en el desarrollo de la guía de liderazgo son:

- Autoridades de la institución
- Docentes de la institución
- Tutor del proyecto
- Autor del proyecto

Para el desarrollo de todo el trabajo investigativo existió la colaboración de autoridades y docentes de la Escuela de Educación General Básica “República de Venezuela”, previo a una autorización del director de la institución.

La participación de los miembros de la comunidad educativa fue necesaria e indispensable para conocer las causas y consecuencias del problema presente, sobre lo cual se ha considerado la necesidad de crear una guía de liderazgo organizacional que facilite el cumplimiento de objetivos. Los mismos participantes apoyan el desarrollo e implementación de esta guía.

Política

Desde este punto de vista, la creación de una guía de liderazgo organizacional para perfeccionar la gestión administrativa y educativa es realizable, puesto que es uno de los temas que se exige dentro de la normativa de esta área, dando respuesta a la necesidad de mejorar las instituciones para proveer servicios educativos de calidad.

Las autoridades nacionales, así como el Ministerio de Educación, se han preocupado por diseñar varios planes y programas enfocados a

mejorar la gestión administrativa para el adecuado manejo de los recursos, al igual que el planteamiento de estándares que deben cumplir las instituciones para garantizar la calidad de la educación. De modo que, cualquier documento que se elabore para el mejoramiento de las actividades educativas, esté centrado en la normativa, será favorable y factible de implementarse.

De igual manera la institución tiene como política el reajuste de las actualizaciones que se presenten a nivel nacional, adaptando a la realidad de la escuela, logrando perfeccionar los procesos administrativos, de enseñanza – aprendizaje y alcanzar el bienestar de toda la comunidad educativa.

Descripción



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL



FACULTAD DE FILOSOFÍA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

TEMA:

Diseño de una guía de liderazgo organizacional para la gestión administrativa y educativa de la Escuela de Educación General Básica “República de Venezuela”



Fuente: INVESTIGACIÓN

Autor: GUALLICHICO QUINAUCHO SERGIO RICHARD

Quito – 2017

Datos Informativos:

Institución: Escuela de Educación Básica República De Venezuela

Provincia: Pichincha

Cantón: Quito

Parroquia: Belisario Quevedo

Sector: La Gasca

Dirección: Benjamín Chávez N23- 141 y Enrique Rither

Ámbito de formación: Educación Básica

Sostenimiento: Fiscal

Número de estudiantes beneficiados: 597

Número de docentes beneficiados: 27

Personal administrativo y auxiliar beneficiado: 2 y 3 respectivamente

Año lectivo: 2016 – 2017

Presentación

El liderazgo positivo dentro de las instituciones educativas, permite el desarrollo de procesos transformadores dentro del sistema educativo. En la Escuela Fiscal de Educación Básica República De Venezuela se hace necesaria la implementación de una guía de liderazgo para mejorar la calidad educativa de la institución.

En la Escuela Fiscal de Educación Básica República De Venezuela, se detectaron problemáticas como; desconocimiento del liderazgo por parte de las áreas directivas, escasos procesos de capacitación para el personal en general y débiles canales de comunicación lo que genera un ambiente de trabajo inadecuado.

En atención a estas situaciones la presente guía se propone emprender procesos de mejora para garantizar que toda la comunidad institucional trabaje de manera colaborativa para alcanzar la calidad educativa. El liderazgo es una fuerza que atraviesa todos los ámbitos de la entidad escolar, por esta razón la presente guía se enfoca en brindar mecanismos que fortalezcan la labor de todas las áreas.

Los planes y actividades desarrollados a continuación buscan promover en la institución la consolidación de una cultura de liderazgo organizacional. Los directivos obtendrán mayores conocimientos para lograr una adecuada gestión de los recursos humanos y materiales que posee.

Así, los docentes, padres de familia y sobre todo los estudiantes podrán potencializar sus destrezas, habilidades y competencias para alcanzar la excelencia educativa con el fin de contribuir a su desarrollo personal, educativo y comunitario.

Desarrollo

Planificación de la propuesta

Objetivo general:	Contribuir al desarrollo del liderazgo organizacional para el cumplimiento de un trabajo adecuado y alineado a los objetivos de la Escuela de Educación General Básica "República de Venezuela.		
Objetivos específicos:	<ul style="list-style-type: none"> - Describir el proceso del liderazgo efectivo en la Escuela de Educación General Básica "República de Venezuela" para el aprovechamiento de oportunidades. - Definir un plan de capacitación para autoridades y docentes respecto al liderazgo educativo. - Aportar con un plan de comunicación para la difusión oportuna de la información dentro de la institución. - Aportar al mejoramiento de la gestión educativa mediante la socialización de la guía para que los docentes y autoridades puedan aplicarla, maximizar el desempeño laboral y el logro de una educación de calidad. 		
Coordinador propuesta:	Guallichico Sergio		
Estrategia	Actividad	Indicador	Metas y/o supuestos
Desarrollar un proceso de liderazgo para las autoridades	Diseñar estrategias de liderazgo.	Nº. estrategias planteadas	Estrategias factibles de cumplirse
	Definir tipo de liderazgo.	Proceso elaborado	Proceso fácil de implementar
	Presentar las etapas del modelo de liderazgo.	Modelo elaborado	Modelo adaptado a las necesidades de la institución
Establecer un plan de capacitación	Identificar oportunidades de capacitación	Nº. de oportunidades identificadas	Aprovechamiento de oportunidades
	Plantear temas de capacitación	Nº. de temas propuestos	Temas de capacitación acorde a necesidades
	Determinar fases para la formación	Nº. fases	Fases permitan una correcta formación
Diseñar plan de comunicación	Determinar actores que intervienen en la comunicación	Nº. actores intervinientes	Participación activa de actores
	Estructurar modelo	% modelo diseñado	100% modelo diseñado
Plantear medidas de socialización de guía	Establecer proceso de socialización	% asistencia de involucrados	Asistencia del 100% de involucrados
	Definir mecanismos de evaluación	% cumplimiento de guía	100% de cumplimiento de guía

Taller 1

- **Título:**

Actividades de capacitación



- **Objetivo:**

Capacitar a los docentes sobre temas de liderazgo organizacional y gestión administrativa educativa.

- **Método:**

Se trabaja a través de la transmisión de conocimientos y la atención de las inquietudes generadas en el proceso.

- **Contenido:**

La capacitación es importante dentro de cualquier institución puesto que contribuye al conocimiento y desarrollo de habilidades y destrezas específicas de un puesto de trabajo. Igualmente contribuye a mejorar la productividad, corregir errores que provocan pérdidas económicas, entre otros aspectos que favorecen el rendimiento e imagen de la Escuela de Educación General Básica “República de Venezuela”.

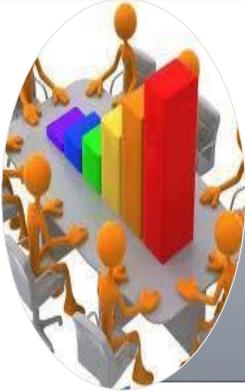
El plan de capacitación involucra a las autoridades, personal administrativo y docentes, que requieren conocer temas de liderazgo organizacional para que puedan entender su importancia y posteriormente su aplicación.

La capacitación se enfocará al conocimiento de dos temas importantes: el liderazgo organizacional y la gestión administrativa educativa:



Liderazgo organizacional

- Estrategias de liderazgo.
- Ambiente de trabajo.
- Estilos de liderazgo.
- Desarrollo de liderazgo.
- Manejo de grupos.
- Solución de conflictos.



Gestión administrativa y educativa.

- Proceso administrativo.
- Direccionamiento estratégico.
- Políticas.
- La motivación
- Gestión de conflictos.
- Toma de decisiones.

Los temas a tratar representan el punto fundamental de la guía. Los conocimientos respecto al liderazgo y la gestión administrativa ayudarán a crear una mejor institución. Estos temas se fortalecerán tomando en cuenta las propuestas realizadas en el Taller 1, para esto se diseña un

esquema de planificación en el que consta cada una de las acciones a desarrollar.

• **Procedimiento:**

El procedimiento a seguir para cada una de los temas de capacitación, se detalla a continuación:

Procedimiento: Liderazgo Organizacional

FASE	ACTIVIDAD
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Bienvenida. - Introducción al tema. - Liderazgo Organizacional.
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> - Lluvia de ideas sobre los que se piensa que es el liderazgo. - Situaciones en las que se debe expresar el liderazgo de los directores. - Manejo del liderazgo en la institución. - Aspectos a mejorar en la institución para lograr un buen liderazgo y gestión educativa. - Explicación teórica sobre los tipos, dimensiones, ámbitos e importancia del liderazgo - Presentación de estrategias para mejorar el liderazgo en la gestión educativa. - El liderazgo en la mejora del ambiente de trabajo.

Procedimiento: Gestión Administrativa y Educativa

FASE	ACTIVIDAD
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Bienvenida. - Introducción al tema. - Gestión Administrativa y Educativa.
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> - Lluvia de ideas sobre la gestión administrativa y educativa. - Importancia de la gestión administrativa y educativa. - Evaluación sobre el manejo de la gestión administrativa y e en la institución. - Aspectos a mejorar en la institución para lograr una gestión administrativa y educativa. - Explicación teórica sobre los tipos, dimensiones, procesos y valor de la gestión administrativa y educativa.

	<ul style="list-style-type: none"> - Influencia del liderazgo en la gestión administrativa. - Campos de acción de la gestión administrativa: proceso administrativo, direccionamiento estratégico, políticas.
--	---

• **Evaluación:**

La evaluación de este taller se realizará tomando en cuenta los factores enunciados en la tabla. Aplica para las dos capacitaciones programadas respecto a los temas de liderazgo y gestión administrativa en la educación:

Aspecto a evaluar	Instrumento	Responsable
- El responsable de dar la capacitación evaluará la comprensión del tema por parte de los participantes.	cuestionario	Gestor Educativo
- Verificar los progresos y cambios obtenidos en autoridades y docentes con la aplicación de los conocimientos adquiridos.	Ficha de Observación	Gestor Educativo
Observaciones:		

• **Planificación:**

La planificación para cada uno de los temas de capacitación consta de la actividad, tiempo y responsable de su cumplimiento.

Plan de capacitación – liderazgo organizacional

ACTIVIDAD	TIEMPO	RESPONSABLE
- Bienvenida.	5 minutos	Gestor Educativo
- Introducción al tema.	15 minutos	Gestor Educativo
- Liderazgo Organizacional.	45 minutos	Gestor Educativo
- Lluvia de ideas sobre los que se piensa que es el liderazgo.	15 minutos	Gestor Educativo

- Situaciones en las que se debe expresar el liderazgo de los directores.	30 minutos	Gestor Educativo
- Manejo del liderazgo en la institución.	10 minutos	Gestor Educativo
- Aspectos a mejorar en la institución para lograr un buen liderazgo y gestión educativa	15 minutos	Gestor Educativo
- Explicación teórica sobre los tipos, dimensiones, ámbitos e importancia del liderazgo	25 minutos	Gestor Educativo
- Presentación de estrategias para mejorar el liderazgo en la gestión educativa.	15 minutos	Gestor Educativo
- El liderazgo en la mejora del ambiente de trabajo.	15 minutos	Gestor Educativo

Plan de capacitación – gestión administrativa y educativa

ACTIVIDAD	TIEMPO	RESPONSABLE
- Bienvenida.	5 minutos	Gestor Educativo
- Introducción al tema.	15 minutos	Gestor Educativo
- Gestión Administrativa y Educativa.	45 minutos	Gestor Educativo
- Lluvia de ideas sobre la gestión administrativa y educativa.	15 minutos	Gestor Educativo
- Importancia de la gestión administrativa y educativa.	30 minutos	Gestor Educativo
- Evaluación sobre el manejo de la gestión administrativa y e en la institución.	10 minutos	Gestor Educativo
- Aspectos a mejorar en la institución para lograr una gestión administrativa y educativa.	15 minutos	Gestor Educativo
- Explicación teórica sobre los tipos, dimensiones, procesos y valor de la gestión administrativa y educativa.	25 minutos	Gestor Educativo
- Influencia del liderazgo en la gestión administrativa.	15 minutos	Gestor Educativo
- Campos de acción de la gestión administrativa: proceso administrativo, direccionamiento estratégico, políticas.	15 minutos	Gestor Educativo

Taller 2

- **Título:**

Proceso del liderazgo



- **Objetivo:**

Desarrollar las bases para la implementación del proceso de liderazgo dentro de la Escuela “República de Venezuela”.

- **Método:**

Presentación de conceptos, estrategias y método esenciales para la correcta comprensión del proceso de liderazgo.

- **Contenido:**

El compromiso de trabajo es de todos los miembros de la comunidad educativa, sin embargo es necesario que se mantenga el liderazgo para que pueda monitorear todas las funciones y tareas que se desarrollan dentro de la institución. Este papel le corresponde al gestor administrativo o director, pues es el representante de toda la institución, cumplir con las disposiciones de los organismos y a su vez, hacer cumplir todo lo planificado con el personal a su cargo.

Estrategias para fomentar el liderazgo en la Escuela

Es necesario que se planteen estrategias para que se pueda implementar el liderazgo dentro de la Escuela de Educación General Básica “República de Venezuela”, las cuales se detallan a continuación:

- Fomentar confianza entre el personal administrativo y docentes.
- Realizar capacitaciones continuas para otorgarles herramientas de liderazgo.
- Ser ejemplo de los demás colaboradores (asistencia puntual a convocatorias)
- Realizar planificaciones y formar equipos para trabajar en conjunto y lograr buenos resultados.

Estilo de liderazgo de la escuela de educación básica República de Venezuela

El liderazgo que se pretende implementar en la institución es estratégico y democrático. Estratégico porque tiene que alinear la institución hacia estrategias y competencia que posee, así como a los propósitos generales que se encuentran estipulados por los organismos competentes, de tal manera que se garantice una adecuada gestión administrativa y educativa.

Es democrático porque se requiere que el director tenga la capacidad de escuchar todas las necesidades y sugerencias de las autoridades, docentes y padres de familia para mejorar la calidad del servicio educativo.

Además, que anime a todos a participar en los procesos de planificación y evaluación de las actividades administrativas. Con esto se fortalecerá los vínculos con docentes y personal administrativo, logrando que se comprometan al cumplimiento de actividades, metas y objetivos.



- **Procedimiento:**

Pasos para la implementación del liderazgo

Los pasos y claves para implementar el liderazgo en la Escuela de Educación General Básica “República de Venezuela” son los siguientes:



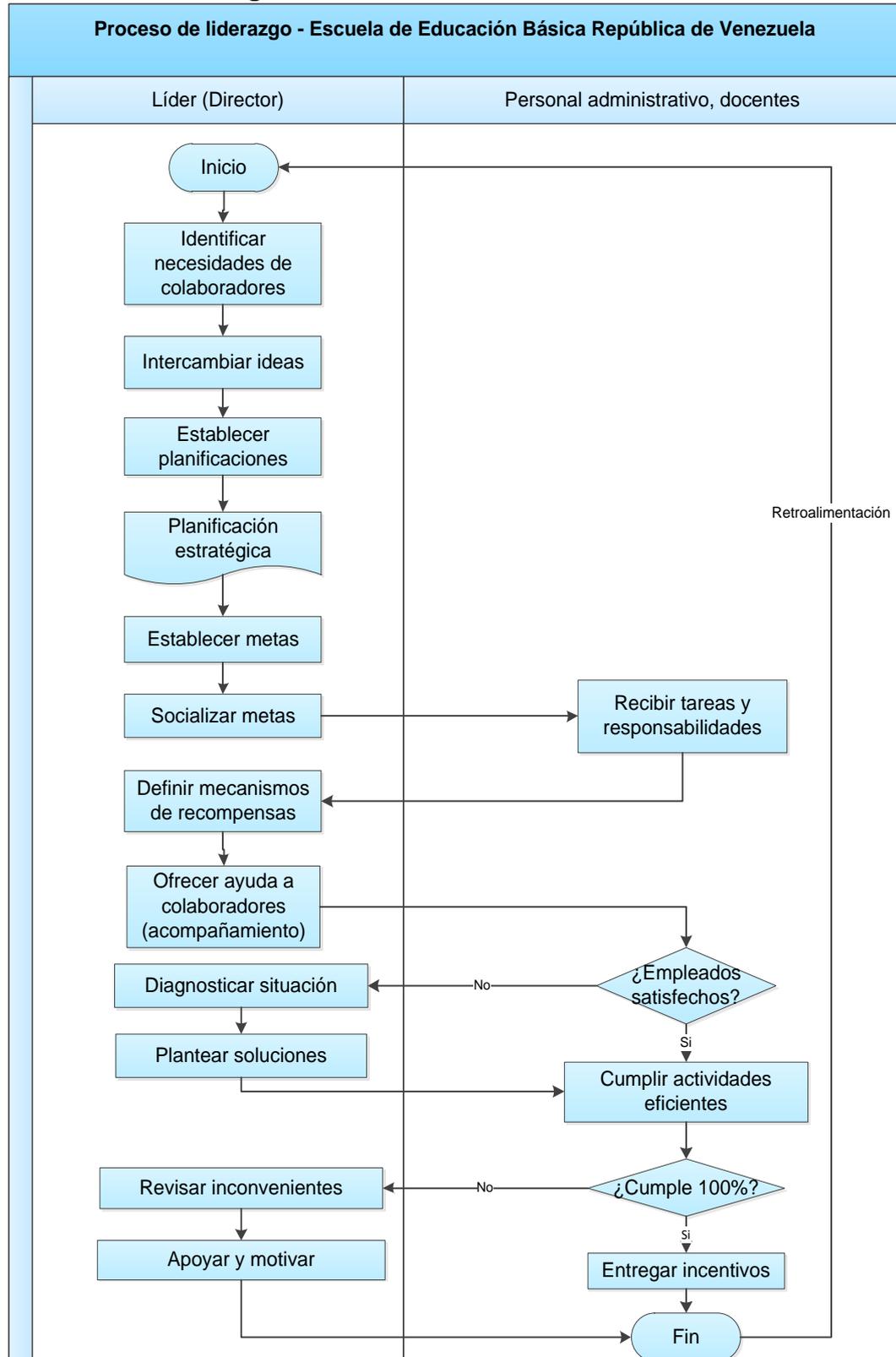
Pasos para la implementación del liderazgo

Pasos	Claves
1. Realizar un análisis de los tipos de liderazgo a implementar.	A través de una reunión se debe establecer qué modelo de liderazgo se va a implementar. En definitiva se selecciona el estratégico y democrático.
2. Implementar una figura de liderazgo	Al formar equipos de trabajo se asigna un líder para que ejerza la función de persuasión y control, de forma que el resto del personal administrativo y docentes pueda ir asimilando.
3. Crear un espacio para la participación	Es necesario que se designen espacios, para que el personal administrativo y docente pueda participar en la toma de decisiones, de esta manera todo el equipo de trabajo podrá crecer y lograr excelentes resultados. No se debe dejar del lado los principios y valores de sinceridad, compromiso.
4. Definir actividades de liderazgo para desarrollarlas durante un año.	Los líderes deben ser capaces de construir diferentes actividades para mantener el liderazgo institucional.
5. Crear espacios de apoyo	Se tiene que proveer de los recursos suficientes para poder desempeñar las funciones y poder cumplir el rol de liderazgo.

Fuente: Investigación

Elaborado por: Autor

Proceso de liderazgo



Fuente: Investigación
Elaborado por: Autor

En la tabla se detalla los pasos que se requieren para implementar el liderazgo, de modo que los miembros de la comunidad educativa se vayan familiarizando con el tema y se vaya construyendo un espacio apto para que el rector pueda tener colaboración de los demás miembros de la institución.

Una vez que se tiene las bases del liderazgo es posible ejecutar el proceso tal como se muestra en el Gráfico 20, que parte de la determinación de necesidades de los colaboradores, el establecimiento de planificaciones con la participación de las demás autoridades, personal administrativo y docente hasta llegar a su cumplimiento y entrega de incentivos o reconocimientos.

Con el cumplimiento del proceso se logrará una cultura de liderazgo y trabajo en equipo, en donde el director tendrá la capacidad de formar grupos más productivos y comprometidos a mejorar la gestión administrativa de la institución para proveer una educación de calidad, beneficiando así a los y las estudiantes.

Es evidente que al desarrollar el liderazgo se está aportando a una buena gestión administrativa, siendo posible aprovechar los recursos existentes, distribución de tareas y responsabilidades, eficiencia de tareas y mejora de procesos de enseñanza – aprendizaje. De acuerdo con esto, el director es quien tiene que asumir el desafío de lograr que todos los integrantes de la comunidad educativa participen activamente en todos los procesos que se desarrollen en la institución.

- **Evaluación:**

La evaluación de este taller se realizará tomando en cuenta el nivel de cumplimiento de los aspectos detallados en la tabla:

Aspectos a Evaluar	Si	No
- El rector y autoridades conocen las habilidades para liderar a equipos de trabajo dentro de la escuela.		
- El rector conoce la importancia de mantener el liderazgo.		
- El rector conoce como debe delegar diferentes responsabilidades.		
- El rector conoce como motivar al personal administrativo y docente.		
- El personal conoce como se tiene que efectuar planificaciones.		
- Las autoridades, personal administrativo conocen como tomar decisiones.		
- El personal siente compromiso por mejorar las actividades de la institución.		
Observaciones:		

- **Planificación:**

La planificación toma en cuenta la actividad, el tiempo y el responsable de desarrollarla, dependiendo del tema a tratar se establecen los tiempos, sin embargo estos pueden ser modificados si los participantes y el gestor así lo determinan.

Actividad / Tema	Tiempo	Responsable
- Estrategias para fomentar el liderazgo en la Escuela	1 hora	Gestor Educativo
- Estilo de liderazgo de la escuela de educación básica República de Venezuela	30 minutos	Gestor Educativo
- Estilo de liderazgo estratégico y participativo	30 minutos	Gestor Educativo
- Pasos para la implementación del liderazgo	1 hora	Gestor Educativo
Observaciones:		

Taller 3

- **Título:**

Importancia de la gestión administrativa



- **Objetivo:**

Promover en la institución la formación de directivos y docentes con aptitudes de liderazgo para beneficio de toda la comunidad educativa.

- **Método:**

El método a aplicar es de carácter explicativo.

- **Contenido:**

Dimensiones de la gestión administrativa

Institucional

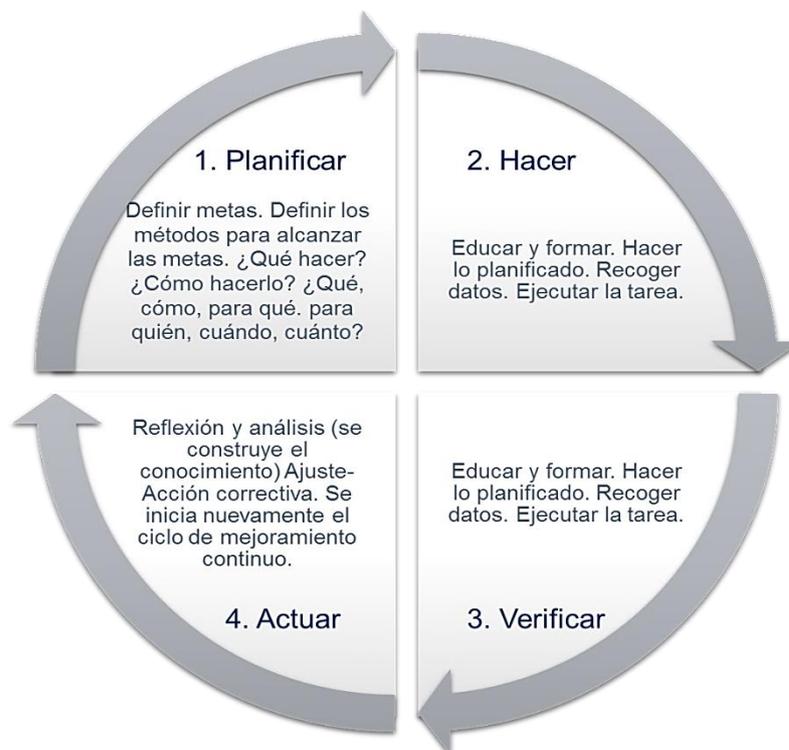
- Formas cómo se organiza la institución, la estructura, las instancias y responsabilidades de los diferentes actores.
- Formas de relacionarse
- Normas explícitas e implícitas

Administrativa

- Manejo de recursos económicos, materiales, humanos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información.
- Cumplimiento de la normatividad y supervisión de las funciones.

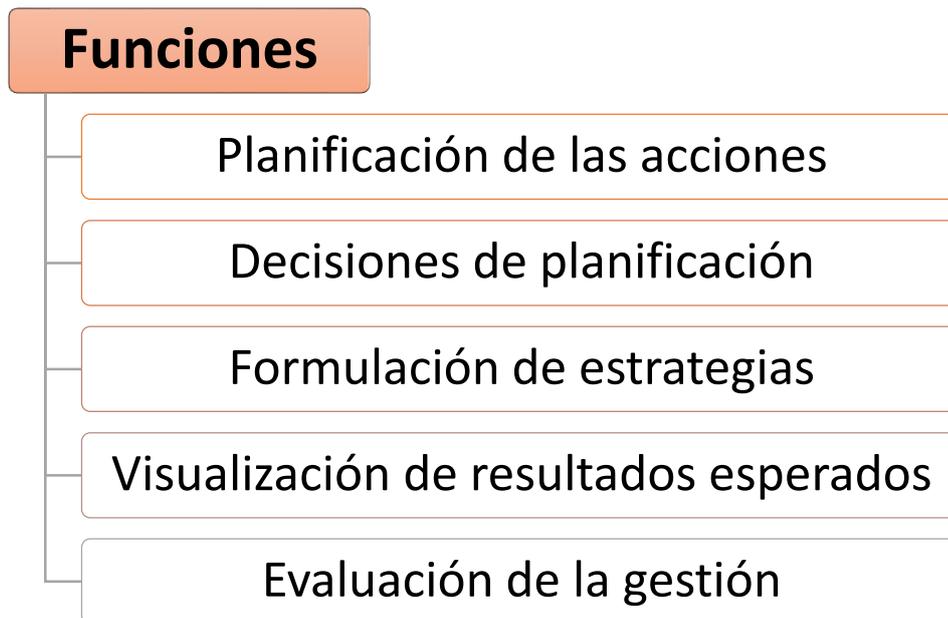


Proceso de la gestión administrativa



La gestión administrativa, es importante porque permite organizar el funcionamiento de la institución educativa, considerando el contexto en el cual se encuentra. Es fundamental para el adecuado manejo de los recursos humanos y materiales, además se convierte en un instrumento esencial para detectar las posibles problemáticas que se presenten y de esta manera plantear soluciones efectivas que ayuden a la construcción de la calidad educativa.

Funciones de la gestión administrativa



Las instituciones educativas que cuentan con procesos de gestión educativa, presentan mayores oportunidades de desarrollar al máximo las capacidades del componente humano que la conforma. Docentes y estudiantes se ven insertos en escenarios de enseñanza – aprendizaje, en los cuales adquieren conocimientos significativos y una formación integral.

La gestión administrativa tiene como finalidad principal detectar las necesidades de los estudiantes y los docentes, con el fin de detectar sus dificultades, de esta manera se podrán plantear acciones de solución frente a estos problemas. En este aspecto confluyen de manera integral todas las áreas de la comunidad educativa en miras al cumplimiento de los objetivos planteados.

El éxito de una institución educativa se encuentra directamente relacionado con las aptitudes y conocimientos del gestor educativo. Por esta razón, si no existe un adecuado manejo de los recursos y procesos dentro de la organización, difícilmente se podrá hablar de sistemas educativos integrales y de calidad.

Actividad:

En la siguiente actividad es importante la participación de los docentes y autoridades. En el siguiente cuadro se especificarán las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas existentes en la institución. Partiendo de esa información se tendrá una idea más clara, respecto a su estado actual y a las capacidades del gestor educativo.

Matriz FODA

FORTALEZAS (Interno)	
OPORTUNIDADES (Externo)	
DEBILIDADES (Interno)	
AMENAZAS (Externo)	

Al finalizar la matriz, los docentes, autoridades y el gestor educativo seleccionarán los factores negativos y plantearán soluciones de mejora. En relación a los aspectos positivos definirán las formas de fortaleceros en función de los objetivos de la institución, utilizando la siguiente matriz de relación.

FACTORES INTERNOS FACTORES EXTERNOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
OPORTUNIDADES	¿En qué medida esta fortaleza me permite obtener mejores ventajas de esta oportunidad?	¿En qué medida esta debilidad me impide obtener mejores ventajas de esta oportunidad?

AMENAZAS	¿En qué medida esta fortaleza me permite contrarrestar esta amenaza?	¿En qué medida esta debilidad me impide contrarrestar esta amenaza?

- **Procedimiento:**

El procedimiento para el cumplimiento de esta actividad se detalla en la siguiente tabla:

FASE	ACTIVIDAD
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Bienvenida. - Introducción al tema. - Liderazgo Organizacional.
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> - Dimensiones de la gestión administrativa - Proceso de la gestión administrativa - Funciones de la gestión administrativa - Actividad: Matriz FODA - Preguntar a los docentes y autoridades los aspectos positivos y negativos de la institución. - En base a los resultados se desarrollará la matriz de relación para verificar el nivel de comprensión de los docentes y directivos sobre la importancia de la gestión administrativa.

- **Evaluación:**

La evaluación se realizará considerando el nivel de cumplimiento, comprensión y desarrollo de los ítems que se detallan en la tabla.

Aspecto a evaluar	Si	No
- Los docentes y directivos comprenden los contenidos del taller.		
- Los docentes y directivos reconocen la importancia de la gestión educativa.		
- Identificación de las dimensiones de la gestión educativa		
- Diferenciación de las diferentes funciones de la gestión educativa.		
- Adecuada definición de las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas de la institución.		
- Matriz de relación elaborada de manera adecuada.		
Observaciones:		

- **Planificación:**

La planificación del taller considera la actividad, el tiempo de ejecución y el responsable a cargo:

ACTIVIDAD	TIEMPO	RESPONSABLE
- Bienvenida.	5 minutos	Gestor Educativo
- Introducción al tema.	10 minutos	Gestor Educativo
- Liderazgo organizacional	15 minutos	Gestor Educativo
- Dimensiones de la gestión administrativa	15 minutos	Gestor Educativo
- Proceso de la gestión administrativa	15 minutos	Gestor Educativo
- Funciones de la gestión administrativa	15 minutos	Gestor Educativo
- Actividad: Matriz FODA	15 minutos	Gestor Educativo
- Desarrollo de matriz de relación	15 minutos	Gestor Educativo

Taller 4

- **Título:**

Trabajo en Equipo



- **Objetivo:**

Visualizar la importancia del trabajo colaborativo en la Escuela “República de Venezuela.

- **Método:**

El método empleado en el desarrollo de este taller es de carácter relacional y bibliográfico.

- **Contenido:**

Las instituciones educativas requieren que el equipo humano que las integran desempeñe adecuadamente las responsabilidades que les han sido asignadas para garantizar el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos a nivel organizacional. Sin embargo dentro de este aspecto cabe destacar la necesidad de construir una cultura de trabajo en equipo.

Trabajar en equipo significa que 'cada persona debe dar lo mejor de sí y además aceptar lo del equipo con el que está colaborando'. La tarea se enriquece porque se sustenta del talento y de la práctica de varias personas. Para trabajar en equipo, hay que seguir y consensuar ciertas normas que harán que el alumnado salga beneficiado.

Importancia del trabajo en equipo

El trabajo en equipo *aumenta la creatividad y desarrolla valores que servirán para la mejora de la educación.*

El trabajo en equipo *permite ver un punto común a los docentes desde varios puntos de vista y esto hace enriquecer el enfoque.*

El trabajo en equipo *eleva la autoestima del docente y combate los peligros del aislamiento y la sensación de fracaso a lo que lleva en ocasiones la tarea educativa.*

El trabajo en equipo *favorece la investigación y la innovación porque el docente siente la presión de hacerse fuerte dentro del propio equipo.*

El trabajo en equipo *beneficia al alumnado porque recibe un mismo mensaje y trabaja en una misma dirección.*

El trabajo en equipo *de los docentes lo ve el alumnado como modelo para su propio trabajo.*

El trabajo en equipo *abre las puertas de la escuela a la sociedad para que así se impregne del realismo necesario que necesita toda la labor educativa.*

El trabajo en equipo *entiende que el aprendizaje puede surgir en cualquier momento y en cualquier lugar.*

El trabajo en equipo *considera que el alumnado debe ser el sujeto de su propio aprendizaje.*

El trabajo en equipo *tiene en cuenta la diversidad cultural y apoya la inclusión de todo el alumnado.*

El trabajo en equipo *favorece las relaciones personales y ayuda a mejorar el buen clima de los centros educativos.*

Características de un buen equipo de trabajo

- Coherencia en valores básicos: responsabilidad, tolerancia a la diversidad y solidaridad.
- Claridad sobre la finalidad del trabajo.
- Capacidad para concentrarse y generar acciones alternativas.
- Persistencia para alcanzar las metas, a la vez que flexibilidad y creatividad para buscar los caminos adecuados.
- Capacidad para asumir compromisos y para desarrollar la confianza en sus propias fuerzas.
- Tenacidad frente a los obstáculos y el avance en pequeños pasos.
- Audacia para alcanzar lo que se desea enfrentando desafíos.
- Clima de confianza para alcanzar los procesos de trabajo.
- Capacidad para reconocer y operar en los conflictos, logrando acuerdos negociados.
- Capacidad para detenerse a examinar cómo se está haciendo el trabajo, aprendiendo de cada experiencia.
- Capacidad de dar cuenta de los resultados de su acción.
- Capacidad para comunicar esos resultados a diferentes públicos y actores.
- Capacidad para trabajar con recursos limitados y aprovecharlos al máximo.
- Capacidad para transferir experiencias propias y tomar experiencias de otros.



Acciones para fortalecer el trabajo en equipo

- Motivar la transformación de la cultura de trabajo.
- Estimular la capacidad de trabajar en redes de colaboración.
- Valorizar las reuniones de trabajo.
- Articular el trabajo alrededor de proyectos
- Estimular la formación continua de los equipos de gestión.



Actividad 1

Los profesores trabajaran en equipos de 4, en parejas escribirán en una hoja las capacidades de sus compañeros para trabajar en equipo y los factores que deben mejorar:

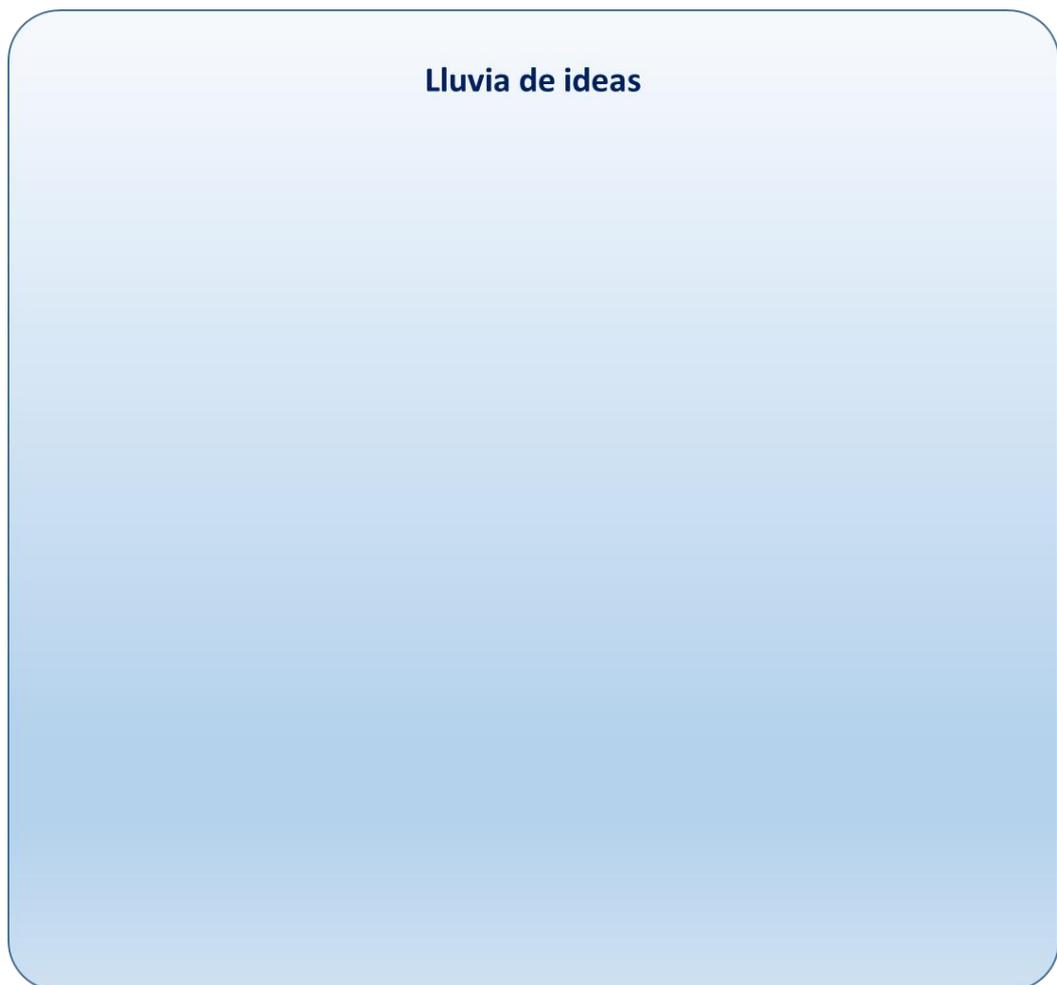
Profesor 1	Profesor 2
Capacidades	Capacidades
Aspectos a Mejorar	Aspectos a Mejorar
Profesor 3	Profesor 4
Capacidades	Capacidades
Aspectos a Mejorar	Aspectos a Mejorar

Una vez concluido este procedimiento, la información será compartida en el grupo. Este ejercicio sirve como elemento para conocer más a los compañeros de trabajo y reconocer que existe la posibilidad de realizar trabajos en grupo.

Actividad 2

Luego de escuchar la explicación, realizada sobre la importancia del trabajo en equipo los docentes participaran de una lluvia de ideas en las que expondrán la importancia y la necesidad del trabajo en equipo en la Escuela República de Venezuela para la construcción del liderazgo y una adecuada gestión educativa.

El formato a utilizar es el siguiente:



Lluvia de ideas

- **Procedimiento:**

El procedimiento a seguir para el cumplimiento de este taller se detalla a continuación:

FASE	ACTIVIDAD
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Bienvenida. - Introducción al tema. - Trabajo en Equipo
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> - Importancia del trabajo en equipo - Características de un buen equipo de trabajo - Acciones para fortalecer el trabajo en equipo - Actividad 1 - Actividad 2
<p>Observación: Durante el proceso de desarrollo, se tomarán en cuenta las inquietudes y observaciones de los docentes y autoridades. De esta manera se podrá determinar su nivel de comprensión respecto al tema tratado.</p>	

- **Evaluación:**

La evaluación tomará en cuenta el nivel de cumplimiento de los factores descritos en la tabla que se presenta a continuación:

Aspecto a evaluar	Si	No
- Comprensión de la importancia del trabajo en equipo		
- Facilidad para reconocer las capacidades de los compañeros		
- Sinceridad para expresar los aspectos a mejorar		
- Atención a las explicaciones dadas por parte del gestor educativo.		
- Mejora el trabajo en equipo.		
- Fortalece la gestión del administrados educativo.		
- Mejora la calidad educativa.		
<p>Observaciones:</p>		

- **Planificación:**

La planificación corresponde al tiempo y responsables que participan de la realización de las actividades explicadas, tal como se especifica a continuación:

ACTIVIDAD	TIEMPO	RESPONSABLE
- Bienvenida.	5 minutos	Gestor Educativo
- Introducción al tema.	10 minutos	Gestor Educativo
- Trabajo en equipo	15 minutos	Gestor Educativo
- Importancia del trabajo en equipo	15 minutos	Gestor Educativo
- Características de un buen equipo de trabajo	15 minutos	Gestor Educativo
- Acciones para fortalecer el trabajo en equipo	15 minutos	Gestor Educativo
- Actividad 1	15 minutos	Gestor Educativo
- Actividad 2	15 minutos	Gestor Educativo

Taller 5

- **Título:**

Plan de comunicación



- **Objetivo:**

- Lograr una comunicación fluida y asertiva entre autoridades, docentes, estudiantes y padres de familia.
- Promover el acercamiento colectivo de la comunidad educativa.
- Mantener informada a la comunidad educativa de todos los acontecimientos y noticias de la institución, a través del uso de tecnología.

- **Método:**

El método a utilizar es explicativo y descriptivo así los docentes podrán comprender la importancia de la comunicación dentro del centro escolar.

- **Contenido:**

La comunicación es la base de todos los procesos en los cuales los seres humanos intervienen. Lograr la conformación de canales de comunicación adecuados permite a las instituciones formar un ambiente de trabajo óptimo en el que los rumores e informaciones erróneas sean totalmente eliminados.

Los docentes, directivos, padres de familia, estudiantes y demás miembros deben tener la oportunidad de expresar libremente sus opiniones y observaciones respecto al manejo de la institución. La información emitida por estos actores requiere de procesos de retroalimentación en los que se busque dar solución a las inquietudes y problemáticas detectadas por todos los actores que integran la comunidad educativa.

Lograr una comunicación eficaz evita que la institución desarrolle problemáticas que sean imposibles de solucionar. Por esta razón, es fundamental crear espacios en los que todos y todas tengan la oportunidad de expresar sus inquietudes dentro de principios como el respeto, la solidaridad, la comprensión y sobre todo el bien común. Independientemente del rol que se ejerza dentro de la Escuela de Educación Básica “República de Venezuela” es importante que todos y todas sean escuchados para construir una institución sólida y de calidad.

En correspondencia a las necesidades de comunicación detectadas, el plan contará con los siguientes elementos: estrategias de comunicación, canales de comunicación, atención de sugerencias, feedback y valor.

Modelo del plan de comunicación

<p>Estrategias de comunicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La comunicación eficaz, eficiente, clara y motivadora será la directriz a seguir en la institución. 	
<p>Canales de comunicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La dirección establecerá canales de comunicación directos con todos los integrantes de la comunidad educativa. - Los problemas serán solucionados directamente por los involucrados. - Las informaciones generales serán comunicada mediante la utilización de recursos como carteleras, avisos, o interacción cara a cara. 	
<p>Atención de sugerencias</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La institución implementará un buzón de sugerencias de mejora para todos los actores de la comunidad educativa. - El buzón será revisado mensualmente por un encargado designado por el director. - Se considerará las críticas constructivas para iniciar procesos de mejora. 	
<p>Feedback</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La retroalimentación será una política de la institución. - Todas las sugerencias deberán tener respuesta por los canales que la autoridad considere adecuados (comunicaciones, volantes, acciones concretas). 	
<p>Valor</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El diálogo ayudará a crear procesos de mejora en las diferentes áreas de la institución, a fin de crear un ambiente educativo integral y equilibrado para todos los actores de la Escuela de Educación Básica "República de Venezuela". 	

Estrategias de comunicación

Estrategias	Actividades	Metas	Recursos
Conformación de una cultura corporativa	Elaboración de direccionamiento estratégico.	Participación con ideas del 100% de los representantes de la institución.	Materiales: suministros de papelería. Tecnológicos: computador, impresora. Humanos: Comunidad educativa.
	Difusión de direccionamiento	100% de los miembros de la comunidad conozcan el direccionamiento.	Materiales: carteleras Tecnológicos: redes sociales.
Aumento de canales de comunicación	Crear redes sociales con información de la institución	Toda la comunidad educativa ingrese a las páginas.	Tecnológicos: computador, internet.
	Elaboración de base de datos para emitir comunicados.	Información de autoridades, docentes, estudiantes y padres de familia.	Materiales: hojas de solicitud de datos. Tecnológicos: computador
	Convocar a reuniones trimestrales	Asistencia del 100%	Materiales: impresos de convocatorias. Tecnológico: computador, proyector.

- **Procedimiento:**

El procedimiento a seguir para el desarrollo del taller sobre la creación de un plan de comunicación, consta en el siguiente cuadro:

FASE	ACTIVIDAD
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Bienvenida. - Introducción al tema. - Plan de Comunicación
Desarrollo	<p style="text-align: center;">Modelo del plan de comunicación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estrategias de comunicación - Canales de comunicación - Atención de sugerencias - Feedback - Valor
	<p style="text-align: center;">Estrategias de comunicación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conformación de una cultura corporativa - Aumento de canales de comunicación
<p>Observación: Durante el proceso de desarrollo, se tomarán en cuenta las inquietudes y observaciones de los docentes y autoridades. De esta manera se podrá determinar su nivel de comprensión respecto al tema tratado.</p>	

- **Evaluación:**

Los factores a tomar en cuenta para el desarrollo de la evaluación dentro de los planes de comunicación, son los siguientes:

Aspecto a evaluar	Si	No
- Mejora de los canales de comunicación en la institución.		
- Manejo de la comunicación eficiente		
- Atención a las sugerencias planteadas.		
- Retroalimentación en los casos que sea necesario.		
- Diálogo como instrumento para la solución de conflictos.		
- Fortalecimiento de la cultura institucional		
- Uso adecuado de los instrumentos de comunicación.		
Observaciones:		

- **Planificación:**

La planificación contiene la actividad a desarrollar, el tiempo en el que deberá realizarse y el responsable. El tiempo puede variar dependiendo del proceso de los docentes y directivos en la comprensión del tema.

ACTIVIDAD	TIEMPO	RESPONSABLE
- Bienvenida.	5 minutos	Gestor Educativo
- Introducción al tema.	10 minutos	Gestor Educativo
- Plan de Comunicación	15 minutos	Gestor Educativo
Modelo del plan de comunicación		
- Estrategias de comunicación	15 minutos	Gestor Educativo
- Canales de comunicación	15 minutos	Gestor Educativo
- Atención de sugerencias	15 minutos	Gestor Educativo
- Feedback	15 minutos	Gestor Educativo
- Valor	15 minutos	Gestor Educativo
Estrategias de comunicación		
- Conformación de una cultura corporativa	15 minutos	Gestor Educativo
- Aumento de canales de comunicación	15 minutos	Gestor Educativo

Conclusiones

- A través de la implementación del proceso de liderazgo en la Escuela de Educación Básica “República de Venezuela” se fortalecerá la gestión educativa para desarrollar procesos que respondan a las verdaderas necesidades de la institución y del componente humano que la conforma para alcanzar la calidad educativa.
- El liderazgo ejercido desde los estamentos directivos será el instrumento que ayudará a todo el equipo humano a trabajar de manera coordinada para dar cumplimiento a los objetivos y metas institucionales. De esta manera, también se podrá solucionar problemas y conflictos que se presenten y que sean de su responsabilidad, tomando siempre la mejor decisión.
- La construcción de una cultura de trabajo en equipo, facilitará el desarrollo de acciones enfocadas al bien común. Los docentes y directivos ponen a disposición de la institución todas sus capacidades para que el liderazgo se convierta en el eje central de la gestión educativa.
- La creación de un plan de comunicación, aportará a la consolidación de un ambiente de trabajo adecuado, en la que toda la comunidad educativa pueda mantenerse informada de todos los hechos que sucedan al interior de la institución y aporten con ideas constructivas para mantener su buen desempeño.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, M., Antunes, S., Gago, F., & Gairán, J. (2012). *El liderazgo educativo*. Madrid: Ministerio de Educación de España.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República*. Quito: Registro Oficial.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito: Registro Oficial.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito: Registro Oficial.
- Barba, L. (2012). *Pedagogía y relación educativa*. México: UNAM.
- Bunge, M. (2012). *Epistemología*. México: Siglo XXI.
- Campos, A. (2011). *Psicología de la administración educativa*. Madrid: UNED.
- Del Canto, E., & Silva, A. (2013). Metodología cuantitativa . *Revista de Ciencias Sociales* , 30-34.
- García, J. (2013). *Cómo elaborar un proyecto de investigación*. Alicante: Universidad de Alicante.
- García, N., Rojas, M., & Campos, N. (2013). *La administración escolar para el cambio y mejora de las instituciones educativas*. San José: Universidad de Costa Rica.
- Gento, S. (2011). *Gestión, dirección y supervisión de instituciones y programas de tratamiento educativo de la diversidad*. Madrid: UNED.
- Gento, S., Palomares, A., García, M., & González, R. (2012). Liderazgo educativo y su impacto en la calidad de las instituciones educativas. *XII Congreso Interuniversitario de Organización de Instituciones Educativas* (págs. 1-48). Granada: CIOIE.

- Guaraca, R. (2012). *“Gestión, Liderazgo y Valores en la Escuela “Brasil”, de la Provincia del Azuay, Cantón Gualaceo, durante el Año Escolar 2010-2011”*. Cuenca: UTPL.
- Guillioli, T. (2014). *Perfil de liderazgo empresarial*. Guatemala: Psicore.
- Hernández, R., Fernández, J. C., & Baptista, P. (2015). *Metodología de la Investigación*. CDMX: McGraw Hill.
- ITSON. (2015). *Metodología de la Investigación*. CDMX: BRD.
- Martínez, L. (2012). *Administración Educativa*. Mexico: Red Tercer Milenio.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (14 de Diciembre de 2017). *C1. Componente de Gestión Administrativa*. Obtenido de Educacion.gob.ec: <https://educacion.gob.ec/c1-componente-de-gestion-administrativa/>
- Pereira, A. (2016). *La investigación bibliográfica y documental*. CDMX: ARP.
- Pérez, J. (2010). *“Administración y gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y el ejercicio de los derechos humanos en la Escuela Normal Mixta Pedro Nuño”*. Tegucigalpa: UPNFM.
- Rojas, A., & Gaspar, F. (2014). *Bases de liderazgo en educación*. Santiago de Chile: UNESCO.
- Rojas, J. (2012). *Gestión educativa en la sociedad del conocimiento*. Bogotá: Editorial Magisterio.
- Sánchez, D. (2017). *El Mentor. Guía de mentoring para la gestión y el liderazgo empresarial*. España: Editorial Almuzara, S.L.
- Seage, J., Torreblanca, J., Merino, J., & Lázaro, E. (2014). *Elementos de la administración educativa*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.
- Sorados, M. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*. Lima: UNMSM.
- UNESCO. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Perú: UNESCO.

LINKOGRAFÍA

Ministerio de Educación del Ecuador. (14 de diciembre de 2017). *C1. Componente de Gestión Administrativa*. Obtenido de Educacion.gob.ec: <https://educacion.gob.ec/c1-componente-de-gestion-administrativa/>

ANEXOS

Anexo I Carta de solicitud a la institución educativa



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR MODALIDAD SEMIPRESENCIAL
CENTRO DE APOYO QUITO



Quito, 29 de enero del 2017
Oficio No. 047 C.U.Q.

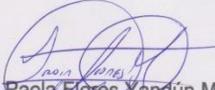
Señora MSc.
SARA ALEXANDRA SILVA SAAVEDRA
Directora de la Escuela "República de Venezuela"
Provincia: Pichincha Cantón: Quito
Parroquia: Belisario Q Dirección:
Distrito: 17D05 Zona: 9
Circuito: 0304 Código: 17H00875
Presente.

De mis consideraciones:

A nombre de quienes hacemos la Universidad de Guayaquil, Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, Centro Universitario Quito, reciba un cordial saludo y el deseo sincero porque todo sea éxito en su importante gestión; a la vez que solicito a usted comedidamente autorizar el ingreso a los señores estudiantes, **GUALLICHICO QUINAUCHO SERGIO RICHARD** portador de la C.C. No. 1712262391 y **ENRIQUEZ MORALES JHONY PAUL**, portador de la C.C. No.1718128299 a fin de que puedan cumplir con su trabajo de investigación tendiente a elaborar su Proyecto Educativo de Grado, con el Tema: **El liderazgo organizacional en la gestión administrativa y educativa de la Escuela de Educación Básica "República de Venezuela" del cantón Quito de la provincia de Pichincha en el año lectivo 2016-2017. Diseño de una guía de orientación de liderazgo**, previo a la obtención del título de Licenciados en Administración y Supervisión Educativa

Agradeciendo su gentileza y seguro de contar con su aceptación, me suscribo de usted.

Atentamente,


Lic. Paola Flores Yandún MSc.
GESTORA ACADÉMICA
CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

ESC. DE EDUC. GRAL. BÁSICA
"REPÚBLICA DE VENEZUELA"
RECIBIDO: 29/01/2017
FECHA: 29/01/2017 HORA: 12:00
FIRMA



Anexo II Carta de aceptación de la institución educativa



Escuela "REPÚBLICA DE VENEZUELA"
Dirección: Benjamín Chávez N23-141Y Enrique Ritter Telf.: 2320325



Oficio No. 068-ERV
Quito, 30 de enero del 2017

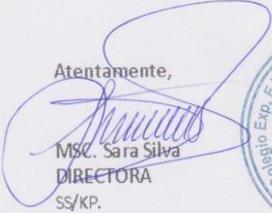
Señor MSc.
Patricio Velasco
Coordinador Académico Extensión Quito "UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL"
Presente.-

De mis consideraciones.

En calidad de Directora (e) de la Escuela "República de Venezuela" tengo a bien informar que de acuerdo al oficio No. 047 C.U.Q acepto que los señores Sergio Richard Guallichico Quinaucho portador de la C.C N° 1712262391 y, Jhony Paúl Enriquez Morales, portador de la C.C N° 1718128299 realicen su trabajo de investigación tendiente a elaborar su Proyecto Educativo con el Tema: "EL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EDUCATIVA EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "REPÚBLICA DE VENEZUELA" DEL CANTÓN QUITO DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA EN EL AÑO LECTIVO 2016-2017. EL DISEÑO DE UNA GUÍA DE ORIENTACIÓN DE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL".

Esperando que nuestro aporte en la formación del talento humano sea de gran utilidad para su institución y para nuestro país, me suscribo de Ud.

Atentamente,


MSc. Sara Silva
DIRECTORA
SS/KP.



Anexo III Informe de evaluación de proyectos de investigación



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE AULA VIRTUAL
EVALUACIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN



CÓDIGO DEL TUTOR: VENEGAS PAZ SONIA CARMINIA PERÍODO: 2016-2017
CÓDIGO DEL PROYECTO: AD-T-Q-0022 FECHA DE REVISIÓN: 19-02-2018
CÓDIGO DEL TUTOR: DTF-C011-0002 RESULTADO: Aprobado

TEMA: El liderazgo organizacional en la gestión administrativa y educativa de la Escuela de Educación Básica República de Venezuela, del cantón Quito, de la provincia de Pichincha en el año lectivo 2016-2017. Diseño de una guía de orientación de liderazgo para la gestión administrativa.

Nro.	CRITERIO	INDICADORES	SI	NO
1	PRELIMINARES	Aplica correctamente las páginas preliminares, respetando el orden y presentación establecido en la normativa vigente.	🟢	
Observaciones:		Bien		
2	CAPITULO I	Redacta utilizando un lenguaje científico y correcta ortografía respetando los enunciados correspondientes al capítulo de acuerdo a la normativa vigente.	🟢	
Observaciones:		BIEN		
3	CAPITULO II	Redacta de manera coherente y clara apoyado en el uso racional de citas cortas y largas, así como el correcto parafraseo acorde a las Normas vigentes (A.P.A. 6).	🟢	
Observaciones:		BIEN		
4	CAPITULO III	Presenta formula y escalas acorde con los instrumentos de investigación.	🟢	
Observaciones:		BIEN		
5	CAPITULO III	Presenta los resultados utilizando tablas y gráficos estadísticos enumerados con su respectiva fuente y autores.	🟢	
Observaciones:		BIEN		
6	CAPITULO IV	Presenta correctamente el desarrollo de actividades de la propuesta de acuerdo al orden establecido.	🟢	
Observaciones:		BIEN		



Nro.	CRITERIO	INDICADORES	SI	NO
7	ANEXOS	Evidencia su trabajo mediante documentos, cartas, instrumentos de investigación y fotografías.		
Observaciones:		Bien		
8	BIBLIOGRAFÍA	Aplica correctamente las referencias bibliográficas corroborando los autores y documentos citados, así como también infografía o linkografías utilizadas.		
Observaciones:		Bien		
9	Introducción	Sintetiza claramente la situación problemática, bases teóricas y resúmenes de capítulos que motiva la realización de la investigación.		
Observaciones:		Bien		
10	Contexto de la investigación.	Caracteriza el contexto de investigación, en lo escolar, familiar o comunitario, de acuerdo con sus variables.		
Observaciones:		Bien		
11	Situación Conflicto.	Describe con claridad la problemática observada que determina el objeto de estudio y manifiesta la situación conflicto a partir del antagonismo de las variables de investigación o al menos sus efectos en un plano fenomenológico.		
Observaciones:		Bien		
12	Hecho científico	Evidencia la afectación real que se aprecia en la práctica pedagógica que genera un proceso investigativo (efecto).		
Observaciones:		Bien		
13	Objetivo general	Fundamenta su propósito general, instaurado en la temática y en la descripción de la justificación.		
Observaciones:		Bien		
14	Objetivos específicos	Determina intenciones que corresponden con la sistematización de la investigación para alcanzar el propósito general.		
Observaciones:		BIEN		

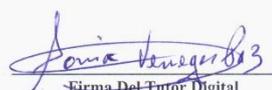


Nro.	CRITERIO	INDICADORES	SI	NO
15	Justificación	Refleja lo que solicita el documento de la facultad (importancia, impacto social, valor teórico e implicación práctica.		
Observaciones:		BIEN		
16	Antecedentes de estudio	Contiene profunda revisión de los proyectos afines, tesis, e investigaciones y otros documentos de apoyo que antecedan.		
Observaciones:		Bien		
17	Bases Teóricas	Expone teorías y conceptualizaciones relacionadas que caracterizan los contenidos de la tabla de Operacionalización de variables.		
Observaciones:		Bien		
18	Metodología de investigación.	Precisa acertadamente tipos, métodos, técnicas y procedimientos de investigación, adecuados para satisfacer el problema, los objetivos y justificación de su estudio.		
Observaciones:		Bien		
19	Población y muestra.	Define correctamente la población, el tamaño muestral de la investigación.		
Observaciones:		BIEN		
20	Operacionalización de Variables	Define correctamente las variables de estudio y su correlación entre las dimensiones e indicadores para su operatividad.		
Observaciones:		Bien		
21	Técnicas e Instrumentos	Define claramente las técnicas a utilizar y diseña los instrumentos de investigación acorde con la sistematización y los indicadores de las variables de estudio.		
Observaciones:		Bien		
22	Análisis de resultados	Precisa acertadamente los resultados obtenidos de las preguntas de investigación que le permiten orientar y definir el rumbo de trabajo de la tesis, presentados mediante tablas, gráficos y análisis respectivo.		
Observaciones:		BIEN		



Nro.	CRITERIO	INDICADORES	SI	NO
23	Conclusiones y recomendaciones	Concluye de manera precisa despejando las incógnitas de investigación cumpliendo con los objetivos y recomendar propuestas encaminadas a la solución de la problemática.	🟢	
Observaciones:		BIEN		
24	Propuesta	Define acertadamente una propuesta innovadora pertinente a la alternativa de solución demostrada.	🟢	
Observaciones:		Bien		
25	Objetivos de la propuesta.	Establece metas o propósitos de largo alcance, en términos de transformación de la realidad constatada.	🟢	
Observaciones:		Bien		
26	Factibilidad.	Permite la propuesta su realización en el orden financiero, legal, técnico, de recursos humanos y político.	🟢	
Observaciones:		Bien		
27	Desarrollo de la propuesta.	Define claramente los procesos desarrollando estrategias, tareas y actividades para alcanzar los objetivos propuestos.	🟢	
Observaciones:		BIEN		
28	Conclusiones	Establece con claridad los resultados alcanzados.	🟢	
Observaciones:		BIEN		
Observaciones Generales:		Proyecto aprobado		


Firma Responsable de Aula Virtual


Firma Del Tutor Digital





UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE AULA VIRTUAL
CERTIFICADO DE RESULTADO DE PROCESO ANTIPLAGIO



Guayaquil, 03 de marzo del 2018

Por la presente se **CERTIFICA**: Que los resultados del análisis por el sistema detector de coincidencias **URKUND** al proyecto código **AD-T-Q-0022** con el tema: **El liderazgo organizacional en la gestión administrativa y educativa de la Escuela de Educación Básica República de Venezuela, del cantón Quito, de la provincia de Pichincha en el año lectivo 2016-2017. Diseño de una guía de orientación de liderazgo para la gestión administrativa. es de 98% de ORIGINALIDAD** cumpliendo con las condiciones de aprobación, encontrándose **APTO** para presentar el proyecto educativo a las autoridades competentes.
Particular que informo para los fines pertinentes.

The screenshot displays the URKUND interface. On the left, a document titled 'AD-T-Q-0022' is shown with a 98% originality score. The main area contains a detailed report with the following text:

La formación integral de los estudiantes y el crecimiento profesional de los docentes.

La

problemática se observa también en la falta de visión de la institución respecto a lo que quiere lograr dentro de su ámbito de acción. Por esta razón es fundamental que desde las autoridades se analice la viabilidad institucional, los recursos disponibles, los objetivos a cumplir y sobre todo la formación de liderazgo del personal encargado de gestionar el funcionamiento global de la entidad.

Lograr la conformación de la imagen del gestor educativo como una persona líder con la capacidad de dirigir a la institución, requiere de un profundo trabajo de reestructuración de la institución. El administrador educativo es quien origina todos los procesos para el cumplimiento de los objetivos institucionales; requiere de la intervención de todos y todas quienes hacen parte de la comunidad educativa.

Alcanzar la constitución de instituciones educativas exitosas es esencial para lograr la transformación total.


Firma Gestor de Aula Virtual

Anexo IV: Evidencias fotográficas

Ingreso a la Escuela Fiscal Mixta “República de Venezuela”



Realizando entrevista a la Directora de la Escuela Fiscal Mixta “República de Venezuela”



Personal Docente de la Escuela Fiscal Mixta “República de Venezuela”



Parte interna de la Escuela Fiscal Mixta “República de Venezuela”



Anexo V: Encuesta aplicada a los docentes

	UNIVERSIDAD ESTATAL DE GUAYAQUIL	
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN		
ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA		
CENTRO UNIVERSITARIO QUITO		

OBJETIVO: Recolectar información acerca del liderazgo organizacional y de los procesos administrativos que se realizan en la Escuela de Educación Básica "República de Venezuela" del cantón Quito en el periodo 2016 – 2017.

INSTRUCCIONES: Para llenar esta encuesta utilice un lápiz y marque con un visto la respuesta correcta.

ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES

Profesores y profesoras de la Escuela de Educación Básica "República de Venezuela".

1. ¿El ambiente que reina en la institución está determinado por fuertes lazos de liderazgo organizacional?

a.	Siempre	
b.	Casi siempre	
c.	A veces	
d.	Rara vez	
e.	Nunca	

2. ¿Sabe usted cómo funciona el liderazgo organizacional dentro de una institución educativa?

a.	Siempre	
b.	Casi siempre	
c.	A veces	
d.	Rara vez	
e.	Nunca	

3. ¿Considera que las autoridades se manejan con conceptos claros del liderazgo organizacional?

- | | | |
|----|--------------|--|
| a. | Siempre | |
| b. | Casi siempre | |
| c. | A veces | |
| d. | Rara vez | |
| e. | Nunca | |

4. ¿Conoce Ud. que es el liderazgo organizacional?

- | | | |
|----|--------------|--|
| a. | Siempre | |
| b. | Casi siempre | |
| c. | A veces | |
| d. | Rara vez | |
| e. | Nunca | |

5. ¿Considera que la gestión administrativa de las autoridades es eficiente?

- | | | |
|----|--------------|--|
| a. | Siempre | |
| b. | Casi siempre | |
| c. | A veces | |
| d. | Rara vez | |
| e. | Nunca | |

6. ¿Existe niveles adecuados de comunicación de parte de las autoridades para con los docentes?

- | | | |
|----|--------------|--|
| a. | Siempre | |
| b. | Casi siempre | |
| c. | A veces | |
| d. | Rara vez | |
| e. | Nunca | |

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

7. ¿La gestión administrativa genera un ambiente de trabajo óptimo para desarrollar cualquier actividad?

- | | | |
|----|--------------|--|
| a. | Siempre | |
| b. | Casi siempre | |
| c. | A veces | |
| d. | Rara vez | |
| e. | Nunca | |

8. ¿Considera Ud. que puede colaborar directamente con la gestión administrativa de la institución?

- | | | |
|----|--------------|--|
| a. | Siempre | |
| b. | Casi siempre | |
| c. | A veces | |
| d. | Rara vez | |
| e. | Nunca | |

9. ¿Existe una guía de orientación que trate acerca del liderazgo organizacional dentro de la institución?

- | | | |
|----|--------------|--|
| a. | Siempre | |
| b. | Casi siempre | |
| c. | A veces | |
| d. | Rara vez | |
| e. | Nunca | |

10. ¿Cree Ud. que una guía de orientación de liderazgo organizacional beneficia tanto a autoridades como docentes así como a los procesos administrativos que se realiza dentro de la institución?

- | | | |
|----|--------------|--|
| a. | Siempre | |
| b. | Casi siempre | |
| c. | A veces | |
| d. | Rara vez | |
| e. | Nunca | |

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo VI: Entrevista aplicada al personal administrativo



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA LETRAS Y CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN
CENTRO UNIVERSITARIO QUITO



ENTREVISTA SOBRE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA

1. **¿Considera que el Ministerio de educación ayuda a sus distritos para brindar la suficiente capacitación a las autoridades para que manejen un liderazgo organizacional positivo y correcto?**

2. **¿El distrito Educativo genera espacios o capacitaciones para temas relacionados con liderazgo y administración u otros que competen a las autoridades de cada institución educativa?**

3. **¿Sabe cuál es el procedimiento para manejar los casos y problemas dentro de una institución educativa que usted tiene a cargo?**

4. ¿Conoce Ud. todos los procesos que tienen que ver directamente con liderazgo organizacional?

5. ¿Usted considera que el ambiente de trabajo que se presenta en su institución es favorable para realizar sus actividades con normalidad?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo VII: Ficha de registro de tesis



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	
FICHA DE REGISTRO DE TESIS	
TÍTULO Y SUBTÍTULO El liderazgo organizacional en la gestión administrativa y educativa de la escuela de educación básica "República de Venezuela" del cantón Quito de la provincia de Pichincha en el año lectivo 2016 -2017. Propuesta: Diseño de una guía de orientación de liderazgo organizacional.	
AUTOR: Guallichico Quinaucho Sergio Richard	REVISORES: MSc. Sonia Venegas Paz
INSTITUCIÓN: Universidad de Guayaquil	FACULTAD: Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación.
CARRERA: Licenciatura en Ciencias de la Educación Especialización: Administración y Supervisión Educativa.	
FECHA DE PUBLICACIÓN:	Nº DE PÁGINAS: 125
ÁREAS TEMÁTICAS: Área Pedagógica e investigativa.	
PALABRAS CLAVE: Liderazgo Organizacional, Gestión Administrativa, Guía de orientación.	
RESUMEN: El proyecto de investigación tiene como objetivo general: analizar la influencia del liderazgo organizacional en la gestión administrativa y educativa de la Escuela Fiscal de Educación General Básica República de Venezuela. El aspecto teórico comprende el desarrollo de temáticas relacionadas con el liderazgo y la gestión administrativa. La elaboración de este documento fue posible con la aplicación de la metodología cualitativa, cuantitativa, exploratoria, descriptiva, explicativa y correlacional. Las técnicas utilizadas fueron la investigación bibliográfica y la investigación de campo, entrevista y encuesta. El análisis de los datos se realizó de forma cualitativa y cuantitativa, mediante el chi cuadrado, correlación de variables y técnicas estadísticas, explicando la información obtenida. El principal resultado es que existe una fuerte influencia del liderazgo en la gestión educativa. Los líderes académicos poseen habilidades que les permiten analizar la realidad de la institución para solventar las problemáticas existentes. Sin embargo las autoridades de la Escuela de Educación General Básica "República de Venezuela" desconocen de este tema. La propuesta está enfocada al desarrollo de habilidades de liderazgo de la institución con el fin de contribuir al mejoramiento de las competencias de los docentes y de la calidad educativa para beneficio de todos quienes hacen parte de la institución.	
Nº DE REGISTRO (en base de datos):	Nº DE CLASIFICACIÓN:
DIRECCIÓN URL (tesis en la web): *(Se deja en blanco)*	
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON LA AUTORA	Teléfono : 0223051816 Celular : 0997500253 E-mail: sergior73@hotmail.com
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	Nombre: MSc. Sara Silva Teléfono: 0223203258

Quito: Av. Whymper E7-37 y Alpallana. edificio Delfos, teléfonos (593-2) 2505660/1; y en la Av. 9 de octubre 624 y (carrión. edificio Promete, teléfonos 2569898/9. Fax: (593 2) 250905777