



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CON MENCIÓN EN DESARROLLO INSTITUCIONAL

TÍTULO DEL PROYECTO:

"LIDERAZGO EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LAS ESCUELAS DE EDUCACIÓN BÁSICA DE
LA COORDINACIÓN ZONAL 5 - DISTRITO 12D05 PALENQUE – VINCES "

AUTORA:

ESTELA GERMANIA CARRIEL VINCES

TUTORA:

Mgs. Jazmin Pérez S.

MILAGRO, SEPTIEMBRE 2020

ECUADOR



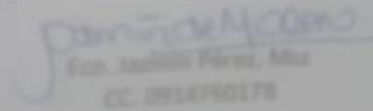
UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

DEPARTAMENTO DE INVESTIGACION Y POSGRADO

CERTIFICACION DE ACEPTACION DEL TUTOR

Por la presente hago constar, que he analizado el proyecto de grado presentado por la Ing. Estela Germania Carriel Vinces, para optar por el título de Magister en Administración Pública con mención en desarrollo institucional y que acepto tutorar al maestrante, durante la etapa de desarrollo del trabajo hasta su presentación, evaluación y sustentación.

Milagro, a los 8 días del mes de Enero 2020


Edu. Juan Carlos Alvarado, Muz
C.C. 0954790178



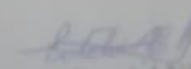
UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

DECLARACIÓN DE LA AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El autor de esta investigación declara ante el Consejo Directivo del Departamento de Investigación y Posgrado de la Unidad Estatal de Milagro, que el trabajo presentado es de mi propia autoría, no contiene material escrito por otra persona, salvo el que esta referenciado debidamente en el texto; parte del presente documento o en su totalidad no ha sido aceptado para el otorgamiento de cualquier otro título o grado de una institución nacional o extranjera.

Milagro, a los 11 días del mes de Agosto 2020


Ing Estela Carriel Vincés
CC: 1204443228

CERTIFICACIÓN DE LA DEFENSA

El tribunal calificador. Previo a la obtención del título de Magister en Administración Pública otorga el presente proyecto de Investigación las siguientes calificaciones:

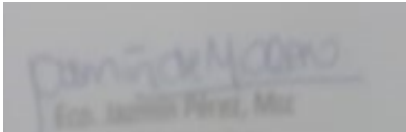
MEMORIA CIENTÍFICA	55.67
DEFENSA ORAL	39.00
TOTAL	94.67
EQUIVALENCIA	MUY BUENO



Mgs. José Tenorio A.

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

Mgs. José Tenorio A.



TUTOR TRABAJO DE TITULACIÓN

Mgs. Jazmín Pérez S.



PhD. Xiomara Zúñiga S.

SECRETARIO DEL TRIBUNAL

PhD. Xiomara Zúñiga S.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios, por ser el guía y haberme brindado la sabiduría necesaria en cada uno de mis proyectos, a mis padres quien con su esfuerzo y sacrificio me han brindado su apoyo incondicional. Así como también a Lucerito mi hermana quien deseo que un día no muy lejano verla alcanzar sus metas, mi familia, amigas y amigos por darme ese afecto, apoyo y animo de seguir adelante. A todos ellos que Dios los colme de bendiciones y tengan presente mi gratitud y estima de por vida, siempre los llevare en mi corazón.

ESTELA GERMANIA CARRIEL VINCES

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme obtener un logro más en mi vida. A mis padres por ser mis formadores y mi apoyo incondicional.

Mi más sincero y especial agradecimiento al Departamento de Investigación y Posgrado de la Universidad Estatal de Milagro, por haberme aceptado ser parte de ella y abierto las puertas de su seno científico para poder estudiar mi Posgrado, así como también a mi asesora de Tesis Mgs. Jazmin Pérez, por el compromiso y responsabilidad en la dirección de este trabajo, su colaboración, sugerencias y orientaciones me permitieron culminar la presente Tesis.

De manera especial a mis grandes amigos y colegas Ab Carla Baño Álvarez, Ec. Marlon Peña y Ab Carmen Baño Álvarez con los cuales hicimos un gran equipo de estudio y aprendizaje y de esta manera logramos alcanzar esta gran meta. A todos ellos mi eterno y sinceros agradecimientos.

ESTELA GERMANIA CARRIEL VINCES.

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

DEPARTAMENTO DE INVESTIGACION Y POSGRADO

CESION DE DERECHO DE AUTOR

Ingeniero.

Fabricio Guevara Viejo, PhD.

RECTOR UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

Presente.

Mediante el presente documento, libre y voluntariamente se procede hacer la entrega de Cesión de Derecho del Autor del Trabajo realizado como requisito previo para la obtención del título de Cuarto Nivel, cuyo tema fue "LIDERAZGO EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LAS ESCUELAS DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA COORDINACIÓN ZONAL 5 – DISTRITO 12D05 PALENQUE - VINCES", y que corresponde al Departamento de Investigación y Posgrado.

Milagro, a los 17 días del mes de septiembre 2020



Ing. Estela Germanía Carriel Vincés

CC: 1204443228

EL LIDERAZGO EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LAS ESCUELAS DE EDUCACION BASICA DE LA COORDINACION ZONAL 5 – DISTRITO 12D05 PALENQUE VINCES –EDUCACIÓN.

Resumen

El liderazgo en la gestión administrativa se presenta como el problema central del presente proyecto, basados en la necesidad de que los líderes de las instituciones educativas, estén en la capacidad de dar solución a las diferentes situaciones que se presentan en el ámbito educativo en sus instituciones, respetando los lineamientos reconocidos por la entidad rectora nacional, la misma que da las directrices pero faculta a los directivos a la toma de decisiones que permita mejorar la calidad de la educación.

La metodología empleada en la presente investigación, es cuantitativa de tipo transversal, ya que la misma realiza una investigación en un determinado tiempo sin que este afecte las conclusiones del mismo, así también se hizo uso de instrumentos de recolección de datos digitales, reconociendo y respetando los protocolos de prevención ante la pandemia, por lo cual se realizaron encuestas a los docentes en las cuales se pudo conocer su criterio sobre la capacidad de liderazgo que presentan los directivos de las instituciones educativas pertenecientes al Distrito 12D05 Palenque – Vinces – Educación.

La presente investigación logro concluir que el líder de las instituciones educativas debe instaurar mecanismos que configuren el sistema educativo institucional basado en las necesidades de la comunidad educativa, así como también se logro concluir que los docentes necesitan de una guía constante que les ayude en su labor, con planteamientos claros que mejoren la calidad de la educación.

Palabras Claves: Liderazgo, Gestión, Administrativa, Procesos.

Abstract

Leadership in administrative management is presented as the central problem of this project, based on the need for the leaders of educational institutions to be able to solve the different situations that arise in the educational environment in their institutions. , respecting the guidelines recognized by the national governing body, the same that gives the guidelines but empowers managers to make decisions that improve the quality of education.

The methodology used in the present investigation is cross-sectional quantitative, since it carries out an investigation at a certain time without affecting the conclusions of the same, thus using digital data collection instruments, recognizing and respecting the pandemic prevention protocols, for which reason surveys were carried out on the teachers in which their criteria on the leadership capacity presented by the directors of the educational institutions belonging to the 12D05 Palenque - Vinces - Education District were found.

This research concluded that the leader of educational institutions must establish mechanisms that configure the institutional educational system based on the needs of the educational community, as well as the conclusion that teachers need constant guidance to help them in their work. , with clear approaches that improve the quality of education.

Keywords: Leadership, Administrative Management, Processes

INTRODUCCIÓN

La educación a nivel mundial ha sufrido cambios y transformaciones continuas con el paso del tiempo, esta evolución depende de la directiva gubernamental que guía la educación y las influencias sociales que son importadas en cada nación (GARCES, 2012), en la realidad una institución educativa no posee las mismas características que en años anteriores, por tal motivo sus exigencias administrativas son mayores, y uno de los problemas actualmente continúa afrontado la educación, “son las malas relaciones entre la administración y docentes de los diferentes centros educativos” (PEREZ, 2010), en muchos de los casos es por un liderazgo adecuado, que es sustentado por la relación de un liderazgo transformacional que ha influido en muchos casos a la obtención de organizaciones eficientes y felices donde la satisfacción a nivel general juega un papel importante en la institución (VASQUEZ, 2011).

El Ecuador se define bajo un contexto similar al de otros países, en la actualidad la educación es netamente sostenida por el Estado, y como idea fundamental es el desarrollo de los procesos, proponiendo e inclusive exigiendo nuevos retos a la comunidad educativa para alcanzar la excelencia, formando jóvenes capaces de afrontar las problemáticas que expone la sociedad en nuestro medio.

La zonal 5 de educación mantiene diferentes distritos administrativos, a ellos se adhieren varias Unidades educativas que realizan sus actividades cotidianas bajo la dirección de un líder y la supervisión de un equipo administrativo, ante esta situación el liderazgo se ve afectado por entes externos que pueden determinar directrices, de allí nace la deficiencia en la comunicación entre autoridades, docentes, estudiantes y padres de familia.

La influencia que posee el liderazgo sobre una institución es fundamental para la consecución de objetivos planteados, como es el caso de la constancia de la relación positiva entre Liderazgo Transformacional y el éxito logrado en su desempeño logrado por gerentes como lo indica (HOWELL & HIGGINS, 1990)

Con una apropiada formación en el área administrativa, el líder educativo podrá lograr una adecuada gestión con la comunidad y estimular la integración entre sus miembros.

El liderazgo directivo a nivel de escuelas juega un rol altamente significativo en el desarrollo de cambios en las prácticas docentes, en la calidad de estas prácticas, y en el impacto que presentan sobre la calidad de aprendizaje de los alumnos en las escuelas (ANDERSON, 2010).

Las buenas relaciones entre la comunidad educativa, el liderazgo afecta directamente a la gestión administrativa de una Institución educativa, generando resultados positivos o negativos en la calidad de educación recibida por sus estudiantes, porque el clima organizacional catalogado por Chiavenato que “constituye el ambiente interno o la atmósfera laboral”(CHIAVENATO, 2009), el rol del docente juega un papel fundamental para el logro de aquellos objetivos y cumplimiento de tareas asignadas, es así que se toma como objeto de estudio a un distrito de la zona 5, estableciendo un análisis de todos sus elementos que lo conforman en lo relacionado a Escuelas de Educación Básica.

DESARROLLO

El análisis del liderazgo en los procesos administrativos en el sector de la educación es una temática de alto interés, siempre se busca la intención de mejorar lo denominados procesos que coadyuvan a la educación.

De allí que se define lo siguiente ¿Cómo incide el liderazgo de la autoridad en la gestión administrativa de las Escuelas de Educación Básica pertenecientes a la zona 5 distrito 1 del cantón Vinces?

Objetivo

Diagnosticar los tipos de liderazgo que aportan en la gestión administrativa de las Escuelas de Educación Básica de la zona 5 Distrito 1 para mejorar la calidad institucional.

Objetivos Específicos

- Definir los factores que involucra el líder en su rol educativo y como incide en las relaciones administrativas entre directivo y colaboradores.
- Identificar los niveles de satisfacción en relación al liderazgo y su aporte en la adecuada gestión administrativa

Gestión Académica – Administrativa en las Escuelas de Educación Básica

Las funciones académicas de los funcionarios que dirigen una Escuela de Educación Básica en el Ecuador son inminente y totalmente necesaria llevar a la par con la gestión administrativa que este servidor pueda realizar. A través de la Ley Organiza de Educación Intercultural (LOEI) se establece que el director es la máxima autoridad, sin embargo ellos también son profesores especializados directamente para trabajar en el proceso enseña- aprendizaje (Asamblea Nacional, 2011).

Por tal razón los denominados gerentes educativos escolares están vinculados a la denominada “La gestión de liderazgo vinculado a la mejora del entorno educativo y laboral”. En la actualidad es necesario considerar un análisis de la gerencia y el liderazgo educativo que debe poseer cada docente dentro del proceso de formación, tomando en cuenta que su trabajo lo realizan con un grupo de seres humanos, con quienes deben fortalecer: la modificación de actitudes y el fortalecimiento de valores que permitan unir las voluntades hacia una causa común.

Para afrontar los retos que el Estado fomenta, se requiere de autoridades capacitadas para lidiar con el proceso de la conversión de la educación, de allí, se debe reconocer la importancia del liderazgo como uno de los elementos que contribuyen a la calidad de la educación, por tanto hace que su valoración tome un interés muy alto, al destacar la actuación de los directivos con relación a la planificación y control, predisposición del personal docente, motivación de los estudiantes y colaboración de los padres de familia, se demuestra la gestión educativa producto de un liderazgo.

“La gestión administrativa se entiende como un sistema abierto, flexible, dinámico y continuo, conformado por procesos, componentes, subcomponentes y principios de gestión que orientan” (Inciarte & Noraida, 2006), vinculan y permiten que el currículo se cumpla por medio de acciones que se encuentren en la normativa vigente, fundamentado en valores y procedimientos que permiten viabilizar los diferentes procesos para que éstos se cumplan tal como lo establece el marco legal, filosófico y teórico por el que se rigen las instituciones.

A través de la gestión administrativa se generan situaciones para administrar y definir la respectiva retroalimentación de los procesos asignados en cada

institución. En el entorno educativo la gestión administrativa se apoya en las teorías y prácticas propias del campo de conocimiento de la administración en general y de la administración escolar en particular. Esta gestión se sustenta en la filosofía de la institución, la cual se refleja en la misión, visión y objetivos que la guían y, a partir de ellos, se determinan la estructura y funcionalidad de la organización como tal.

La gestión incide en la acción de administrar, considerando el desarrollo de actividades que conducen a obtener los resultados esperados. Se concibe a la gestión como el conjunto de actuaciones integradas para alcanzar objetivos.

El líder educativo se despoja de su rol como maestro, para organizar actividades basadas en su experiencia profesional de docente, sin embargo dicha transformación cuesta en varios servidores que no sienten el cargo como una investidura de la normativa, para desarrollar el mejor de los desempeños.

A través de la investigación se permitirá estudiar los tipos de liderazgo y gerencia en la institución educativa, dentro del contexto ecuatoriano y del nivel medio de educación, relacionándolo con las leyes que rigen la educación y reglamentos generales institucionales, esto es valioso en la evolución educativa que se encuentra atravesando el Ecuador.

Los hallazgos encontrados en la investigación y futuras soluciones de la problemática planteada, servirán como línea base, para el análisis organizacional y operativo de otras instituciones educativas que presenten problemas semejantes. Por otro lado, la importancia del impacto social que provocare la implementación de estrategias visionarias con la calidad de educación.

Este trabajo se justifica porque sus resultados permitirán establecer en cada uno de los establecimientos escolares con similitud de problemas un plan de mejoras que tendrá incidencia no solo en las relaciones personales de cada institución, sino que, además, influirá en la calidad del servicio educativo y por ende en los resultados escolares.

La palabra "líder" parece haber comenzado a ser usada con frecuencia recién hacia fines del Siglo XIX o principios del XX(ZALLES, 2010), en los actuales basado en un paradigma a nivel mundial se conoce como líder a una persona

que define visiones y objetivos, establece actividades, genera e impone normativas y dirige las actividades de otros, según lo manifestado el grupo que es liderado le emite un estatus superior catalogado “líder”.

La etapa escolar es fundamental en la proyección de vida del ser humano (DORIA, 2010), es en resumen el mensaje manifestado su publicación, que hace referencia a la educación y su avance en la gestión, pero también se percibe falencias o una incidencia menor en el desarrollo educativo en muchos países de Latinoamérica, *“el enfoque administrativo de la educación está obsoleto”* señala (POZNER, 2011) en parte de su ponencia en Buenos Aires, dicho modelo sirvió por muchos años, considerando que los contextos educativos eran más sencillos, en la actualidad la Gestión junto al Liderazgo se encuentran estrechamente ligados, son complementarias, y por tanto de ello depende el éxito escolar reflejado en los estudiantes.

“Decir “líderes” es pensar en aquellos hombres y aquellas mujeres que cambiaron el curso de sus sociedades, conduciéndolas a un futuro distinto del que suponemos habrían tenido de no mediar su existencia”(ROJAS & GASPAS, 2006), las preferencias de los líderes quedan al criterio de cada individuo, depende del punto de vista y apreciación del observador, cultura, costumbres, sociedad. En el ámbito educativo el liderazgo es medido en el nivel de confianza que posee la comunidad educativa en su directivo, el grado de confianza del estudiante en su docente, esto reflejado en el grado de confianza que posee el padre de familia en la Institución Educativa.

Este liderazgo en el ambiente escolar debe ser participativo (VASQUEZ, 2011), apoyado por el cuerpo de docentes, si se desea la obtención de calidad educativa, *“el ejercicio del liderazgo guarda una estrecha relación con su aceptación por parte de los integrantes del grupo de referencia. El liderazgo democrático, entendido como una necesidad grupal, es el más adecuado en las relaciones escolares y educativas en sentido amplio”*(CANO, 2006). El grupo debe evidenciar el apoyo hacia su líder y ser un soporte sustancial en la realización de actividades académicas, ser consejeros en las administrativas.

“En el Ecuador los problemas educativos a nivel nacional, se deben a la falta de verdaderos líderes que permitan desarrollar con más responsabilidad la tarea

de un buen aprendizaje” (“Liderazgo educativo: Opinión: La Hora Noticias de Ecuador, sus provincias y el mundo,” n.d.), por tanto la evolución académica es necesaria en la formación de los docentes, directivos y docentes deben estar relacionados con la marcha del establecimiento educativo donde tiene la responsabilidad de lograr resultados positivos en lo académico.

Como el sistema educativo del Ecuador ha evolucionado de forma muy precipitada en la última década, los procesos de enseñanza – aprendizaje fueron evolucionando, con el desfase importante entre el proceso y el docente, el mismo que se resiste al cambio generacional y las prácticas de normas diferentes a las habitadas desde sus inicios en el campo educativo.

El directivo educativo debe tener presente las siguientes áreas para ejecutar una gestión satisfactoria, Liderazgo, Gestión curricular, Gestión de recursos, Gestión de clima organizacional y Convivencia Escolar, lo cual es prioridad en la mayor parte de los procesos educativos (Ahumada Figueroa, Montecinos Sanhueza, & Sisto Campos, 2009)

Liderazgo

El liderazgo es un tema en el cual siempre se impone como característica fundamental la responsabilidad y obtención de resultados en el proceso de desarrollo de alguna actividad dentro de una organización, a nivel mundial el liderazgo se encuentra ligado a la educación, de allí que el liderazgo educativo es un tema que ha cobrado importancia creciente en la última década, considerando que los líderes educativos pueden impregnar una diferencia en la obtención de la calidad educativa en niños y jóvenes.

“Establecer consensos amplios en torno a metas significativas para la organización y hacer todo lo necesario, empujando y apoyando a las personas para movilizarlas en esa dirección”(LEITHWOOD, SAMMONS, & HOPWINS, 2008), del pensamiento anterior se puede acotar que la persona que ejercen la autoridad con liderazgo sirve para guiar a un grupo de colaboradores a la realización de actividades dentro de un entorno agradable.

El término liderazgo se lo relaciona directamente con "influencia", se establecen principios para que todos los cumplan y se apunte a un objetivo común, el mismo

que crea una responsabilidad compartida entre los integrantes de la organización.

Toda institución debe plantearse objetivos de corto, mediano y largo plazo, para evaluar los procesos que se encuentran en vigencia como estrategia para la consecución de los mismos, la influencia que pueda transmitir la directiva para lograr conformar equipos de trabajos que posean un solo fin institucional.

Por lo tanto, motivar al personal y transmitir energía deben ser característicos de un líder educativo, para suplir la falta de compromiso que se puedan notar en uno o varios elementos que conforman la Institución educativa.

Liderazgo Educativo

Al integrar a la concepción de liderazgo, la palabra de "educativo" se puede completar el concepto general del liderazgo que debe poseer un directivo al ejercer sus funciones en beneficios de la institución a la cual pertenece, según lo anterior se puede tomar las siguientes palabras "el liderazgo educativo es aquel que influye en otros para hacer cosas que se espera mejorarán los resultados de aprendizaje de los estudiantes"(ROBINSON, HOHEPA, & LLOYD, 2009).

Así, el liderazgo educativo es fundamental para coordinar las actividades y acciones que se toman en un proyecto educativo, esto implica que cada uno de las personas se hagan responsables en el cumplimiento de las asignaciones establecidas.

Para un buen Gerente educativo la búsqueda de control total de la calidad de la educación, en cada paso del proceso de enseñanza científica y pedagógica, es una búsqueda que responde a las necesidades y deseos de la colectividad, sin olvidar utilizar los diversos recursos tecnológicos. Debe dar un mensaje de confiabilidad, responsabilidad organización y control de calidad; de tal manera, que su presencia signifique una imagen positiva de acción de servicio de la comunidad educativa.

El líder educativo es símbolo concreto de prosperidad, éxito para la institución y todos sus miembros, produce estabilidad seguridad financiera, eficiencia

administrativa excelencia académica y rescate de los valores nacionales identidad cultural del Ecuador.

Al interpretar la palabra liderazgo en términos de influencia, podemos confirmar que este proceso se puede llevar a cabo tanto por aquellos que se ocupan cargos formales dentro de la organización o por actores que establezcan condiciones, sin responsabilidades de largo tiempo.

"De acuerdo con (Lynch, 1999), donde conceptualiza que el liderazgo es influencia en el comportamiento de personas o grupos, para alcanzar objetivos. Aquellos jefes ubicados en la jerarquía del mando organizacional, tienen capacidad efectiva para intervenir en la conducta de sus subordinados, en cuanto pueden ordenar acciones en función del logro de los objetivos. En consecuencia, en un sentido estrecho y formal, se sigue que los administradores se ajustan a la idea de liderazgo"(LYNCH, 1999).

Sin embargo, la idea es incompleta y engañosa; porque son los seguidores y subordinados, los que determinan efectivamente si alguien es líder o no, lo cual es esencial para la comprensión del liderazgo. En razón de lo anterior, afirmar que los administradores son líderes por derecho de posición organizacional o de autoridad, sólo es verdad, si los subordinados reconocen al administrador como líder y cooperan con él; en caso contrario, la afirmación es incorrecta.

En la practica el rol de los líderes exitosos que ejecutan el mismo repertorio de prácticas básicas, que si bien tiende a ser común, es sensible a los contextos. Estas prácticas de liderazgo, sin embargo, no se asociarían de manera "directa" con los aprendizajes de los estudiantes.

De forma práctica se puede indicar que el liderazgo afecta de forma directa en la motivación, habilidades y condiciones de trabajo (a nivel de escuela y de aula) de los docentes(LEITHWOOD et al., 2008).

Actualmente, el Centro de Estudios de Políticas y Prácticas en Educación de la ciudad Santiago de Chile, se encuentra desarrollando un estudio de tres años de duración sobre Liderazgo directivo y calidad de la educación en Chile, dicha investigación servirá para afianzarse y familiarizarse con proyectos impulsados por el gobierno, tiene la particularidad de haber rescatado información de

diferentes actores escolares en su fase cuantitativa en todas las regiones del país, en una muestra de 649 escuelas en sectores urbanos, lo que permite representatividad a nivel nacional de la realidad urbana y por dependencia administrativa(HORN, 2010).

El liderazgo en la gestión educativa

Un grupo incluye a varias personas que se relacionan entre sí por situaciones o que comparten intereses comunes. En un grupo, los miembros asumen papeles, desarrollan normas de actuación e interaccionan entre ellos y con otros grupos.

Alguien se convierte en el líder de un grupo cuando hay una mayoría de personas dispuestas a seguirlo. Los seguidores le reconocen implícita o explícitamente como su líder y piensan que con él lograrán cumplir sus anhelos y aspiraciones.

El Liderazgo es un fenómeno social donde actúan las expectativas de un grupo. La personalidad y la actuación del líder y también las circunstancias que favorecen la adhesión de seguidores. No se puede aislar en este fenómeno como elemento único al líder y pensar que la actuación y personalidad o la actuación de éste genera el liderazgo, aunque todo líder requiera mostrar un comportamiento que despierte la seguridad y el impulso de los seguidores.

Existe un liderazgo transformador o de cambio que inicia transformaciones en las instituciones. En este, los líderes generan nuevas visiones del futuro, trazan metas, inculcan valores, generan optimismo frente a un futuro mejor.

La autoridad formal es la legitimación del poder y se constituye como un derecho reconocido debido a la posición otorgada a una persona. La autoridad real se da cuando la autoridad formal es aceptada con obediencia y respeto por parte de los subordinados. Mientras que el liderazgo es la capacidad de influir en el pensamiento, las emociones y la actuación de otros para que estos se afanen con entusiasmo en alcanzar objetivos de grupo. El liderazgo nace de las mismas fuentes del poder, particularmente del carisma y del conocimiento, y por ello más que una exigencia para actuar de cierta manera, ejerce su influencia por la adhesión mental o emocional del seguidor al líder.

Un problema de liderazgo en la actualidad se encuentra en el contexto educativo, existe mucha diferencia entre un directivo y un líder, no todos los directivos poseen características fuertes de liderazgo, y en el otro extremo nos encontramos que muchos líderes tienen falencias en la parte directiva - administrativa de la institución educativa.

Resulta preocupante la gran cantidad de casos en que el director escolar no constituye ese elemento esencial en la construcción de la organización a la que pertenece, que no es líder posibilitador y dinamizador, condición imprescindible para que se originen y se mantengan procesos de mejora del centro, sino que su función la ejerce en el límite de la conservación de los procesos ya establecidos en la institución, sin prestar importancia al análisis de dichos procesos en cuanto a si se trata o no de la manera efectiva de mejorar la calidad del servicio que presta el centro educativo, o si es lo mejor que su escuela puede proporcionar de acuerdo con sus recursos (BORJA, 2007).

El liderazgo directivo va a ser un elemento fundamental dentro de una institución educativa. El director no solamente debe ser una figura administrativa dentro del contexto educativo, sino que, además, debe actuar como líder de toda la institución. Pero no es una tarea fácil encontrar a una persona que tenga todas las características de un líder y sepa ejercer este liderazgo dentro de su figura como director. (AGUILERA VASQUEZ, 2011)

El directivo líder ideal sería aquel que concentrara, en una sola persona, todas las características que mencionábamos anteriormente de cada estilo de dirección que deberían ejercer los directivos de instituciones educativas.

Siguiendo las ideas del modelo bidimensional de Blake y Mouton, que establecen una serie de estilos de dirección según la preocupación por las personas y la preocupación por la producción, y del modelo de Hersey y Blanchard, indican un tipo de dirección según la madurez de los colaboradores, propone cuatro estilos de dirección (SANCHEZ MANCHOLA, 2008):

Estilo indiferente: La principal característica de estos dirigentes es que son muy permisivos. En este estilo los subordinados no van a tener bien definidos los objetivos y las tareas que van a realizar van a ser escasas. La toma de decisiones

tampoco va a estar estructuradas, van a ser tomadas en el momento, considerando en ocasiones la opinión de aquellos que tengan más experiencia. Va a hacer poco énfasis en las personas y en las tareas, por lo que no le resulta necesario ejercer mecanismo de control, ya que no se preocupa por establecer indicadores ni de tipo cualitativo ni cuantitativo. Tampoco se va a preocupar por fomentar la comunicación, por lo tanto, el contacto y las relaciones entre dirigente y subordinados van a ser escasas.

Estilo tecnicista El rasgo que va a definir a estos dirigentes es que van a ser muy autócratas. Va a estar muy preocupado por establecer unas pautas concretas y por definir los objetivos y actividades a realizar, así como las normas. Va a dar órdenes rígidas e incuestionables, y el control va a estar ejercido de manera constante siendo frecuente el uso de amenazas y castigos. No va a existir el trabajo en equipo ya que este tipo de director va a fomentar la labor individual, siendo la desconfianza, la hostilidad y el descontento van a ser constante entre los subordinados. Va a importar sobre todo el resultado de la tarea, quedando totalmente de lado las relaciones personales.

Estilo sociable: Se trata de unos dirigentes altamente participativos. Va a preocuparles sobre todo el fomento de las relaciones entre los subordinados y de estos con la figura del director, quedando de lado la definición de los objetivos, actividades y tareas. La toma de decisiones se va a realizar por consenso, contando con la opinión de los subordinados. El control va a ser ejercido muy pocas veces y además del trabajo en equipo también va a estar motivado el desempeño individual, ya que va a ser el reflejo del buen ambiente y de las buenas relaciones que se dan en la empresa. Van a importar más las relaciones personales que en resultado de la tarea.

Estilo sinérgico: Van a ser dirigentes muy participativos y que van a fomentar el trabajo en equipo además de definir los objetivos, metas, tareas y actividades que deben realizar los subordinados. La cordialidad y la concreción van a caracterizar la forma en la que el director va a dar sus órdenes a los subordinados, ejerciendo puntualmente control en ocasiones de forma concreta para aspectos puntuales.

El trabajo en equipo va a ser considerado como fundamental para un adecuado desempeño de las tareas y se va a promover la comunicación entre el director y los subordinados, de manera que las relaciones y el contacto van a ser constantes. Este estilo va a tener muy en cuenta tanto los resultados de las tareas como las relaciones personales.

En Chile con el afán de verificar la importancia del liderazgo activo en un directivo escolar, se realizó varios estudios en los cuales se puede apreciar la importancia del liderazgo y la relación con los resultados de rendimiento escolar.

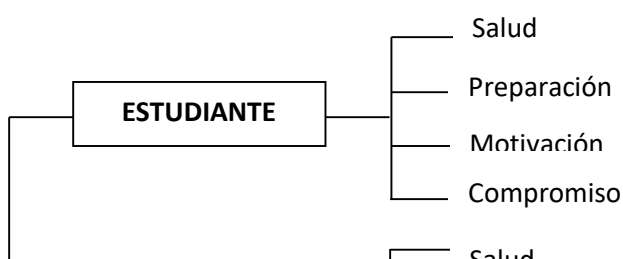
En el cuadro se puede evidenciar la importancia que le otorgan en Chile al liderazgo de un directivo de educación para el rendimiento académico y organizativo de una Institución, beneficiándose en gran manera los niños y adolescentes que se desenvuelven como estudiantes.

Puede concluirse planteando que el líder educativo democrático es un maestro abierto, que establece con sus alumnos una relación de reflexión, capaz de sentir sus necesidades, conflictos esperanzas y miedos inconfesados. Este tipo de maestro respeta siempre la autonomía del aprendiz, empleando más tiempo en tratar de ayudarlo a formular y resolver sus preguntas más urgentes, que en exigirle respuestas "correctas".

Un líder nunca deja de soñar, nunca abandona el deseo de crecer como ser humano y de manera integral, respetando el principio de hacer lo que cree y creer en lo que hace, balanceando sus sueños con la realidad para fijarse objetivos concretos.

Estos cuatro factores: formación, salud, motivación y compromiso se refuerzan de manera mutua y generan una especie de fuerza unificadora que mantiene al docente en continuo mejoramiento y en un grado de satisfacción.

Figura 1 FACTORES DEL PROPIO DOCENTE QUE CONSTITUYEN LA VOCACIÓN CENTRAL



Fuente:(PATIÑO, 2008)

Influencia del líder en la Organización

El Dr. Manuel Lorenzo Delgado investigador de la Universidad de Granada, indica lo siguiente: *“El liderazgo es el motor de esa construcción histórica, social y cultural que llamamos centro educativo, y organización en sentido más general”*(DELGADO, 2007).

Considerando las palabras antes expuestas, se puede acotar que, si no existe liderazgo en los directivos de una institución de educación, jamás se podrá obtener resultados positivos de aprendizaje y responsabilidad en los estudiantes que se buscan desarrollar destrezas en dichas instituciones. Esto se responde a la inexistencia de un timonel que oriente la visión y misión del centro educativo.

Según (BOLIVAR, 2013) sugiere que un factor determinante para el éxito de la gestión de un líder educativo es el considerado *“liderazgo distribuido”*, tanto que *“el liderazgo educativo no descansa única y exclusivamente en la figura del director sino que ha de estar distribuido en toda la organización y en los modos de trabajo y relación profesional entre sus miembros”*(GONZALEZ, 2011), para ello se necesita un ambiente interno adecuado, con la finalidad de asegurar la responsabilidad del buen desempeño de los integrantes de la organización.

“El liderazgo educativo y la gestión requieren de personas que asuman las funciones de planificar, organizar, dirigir, controlar actividades y coordinar el uso de recursos humanos, financieros y físicos para alcanzar los fines perseguidos por una organización” (BORJA & GAIBOR, 2007)

Los roles que cubre el líder educativo y los gestores se conforman de acuerdo a las decisiones, la manipulación de la información y las relaciones con otros entes enlazados a la institución. Un líder educativo desarrolla todos los conceptos que permiten interpretar los conflictos en todo ámbito social, además debe poseer habilidades del manejo de tiempo, delegación de funciones, creatividad y la comunicación.

“El papel del liderazgo en las organizaciones, ha ido acrecentándose a medida que iban apareciendo en el panorama científico y académico nuevas propuestas y teorías organizativas” (CERVERA, 2012), la innovadora noción de liderazgo educativo sobrepasa el dominio jerárquico y vertical de los modelos organizativos de años anteriores, las relaciones entre el líder y los docentes bajo su liderazgo, son diversos, debido a la relación colaborativa que se experimenta en el ámbito escolar.

Formación del Liderazgo educativo

El impacto que genera la actuación del líder en su ambiente de trabajo, se explora incorporando las percepciones de sus superiores, compañeros (pares) y supervisados. Para ello se utilizan dos instrumentos: modos de enfrentar el conflicto y orientaciones de liderazgo (GARCES, 2012), en el primero se incorporan variables de comportamiento, convivencia, problemas familiares, mientras que para el segundo, se considera el proceso de formación como profesional e influencia que posee la persona sobre el resto de sus compañeros.

El buen liderazgo demanda de la generación de condiciones que aseguran la participación de todos los elementos de forma prolongada, en la cual existe interrelación entre las partes que conformen el proceso de trabajo, esto se dará a medida que el líder se forme una autoridad adecuada que compagine con la eficiente dinámica de desempeño laboral.

El líder crea una visión estimulante y atractiva para sus seguidores. Además, sabe comunicar su visión de modo convincente con palabras y también con su propio ejemplo. Para ello, ha de demostrar primero su compromiso personal y entusiasmo por la visión para conseguir entusiasmar y arrastrar a los demás (CERVERA, 2012). En relación a esta cualidad, como es la motivación inspiradora, el docente o líder educativo deberá aumentar el optimismo, de lograr el entusiasmo y una mayor implicación en el logro de los objetivos de la institución.

“Uno de los fines de la gestión educativa, deberá encaminarse a transformar a los individuos y la sociedad” (GUARACA, 2012), por ello la educación es el principal arma de sobrevivencia para la humanidad.

Preparar a los líderes educativos para que el día de mañana se convierta en adolescentes y personas capaces de interactuar y participar efectivamente en la institución y en su comunidad de manera que contribuyan y sean los que construyan su propio desarrollo,

El crear un clima social positivo es responsabilidad de todo quienes nos encontramos en el sistema, los ideales de cambios en muchas ocasiones merman por el contagio del desánimo impregnado en una institución educativa.

Por tanto los centros educativos desde su interior, debe planificar las responsabilidades prioritarias relacionadas a la elaboración del clima organizacional y social acorde al entorno educativo y buenas relaciones interpersonales, con la única finalidad de mejorar el rendimiento de los estudiantes por medio de la satisfacción laboral sentida por el cuerpo de docentes (TRUJILLO, 2009).

Es necesario evaluar la calidad del clima social escolar, es decir, ver qué aspectos corresponden a fortalezas y cuáles a debilidades que pueden ser mejoradas.

Para promover una evaluación del clima organizacional dentro de un centro de estudio, es necesario conocer conceptualmente los factores que aportan a mejorar o degenerar el ambiente laboral, normalmente se involucran variables sociales.

En la actualidad estudios sobre el clima organizacional proponen representaciones socialmente construidas, y se comparten con el ambiente laboral, de esta forma según lo citado a continuación se manifiesta que, “los indicadores perceptuales más relevantes son: las políticas formales e informales y las prácticas y procedimientos organizacionales. Entre éstas, se encuentra la cuestión del liderazgo”(AGUILERA, 2011).

Según lo anterior se puede expresar que el clima organizacional se encuentra expresado por la conducta, valores y creencias que posean los colaboradores de una institución.

El clima organizacional posee muchas variables, esto se puede asegurar de acuerdo a lo expresado en párrafos anteriores, muchos factores afectan en el comportamiento humano y provoca un clima organizacional, esto representa las relaciones que establezca una persona con la sociedad, que también Halpin y Croft la denominan dimensiones.

Ellos determinan como dimensiones principales las relaciones entre los docentes, el grado de compromiso y cohesión del grupo, su actitud frente a la tarea docente, y la confianza, respeto y consideración hacia el director(HALPIN & CROFT, 1963).

Las cualidades mencionadas por ambos investigadores son esenciales en la conformación de un ambiente organizacional confortable para el desempeño de las funciones de docentes, y retribuido en clases de calidad hacia los estudiantes, quienes aceptaran con agrado y predisposición el conocimiento expuesto.

Mientras que elementos como la motivación la comunicación, el método de mando, la toma de decisiones, la influencia y la integración, la fijación de objetivos y directrices, los procesos de control y los objetivos de resultados y de perfeccionamiento como los factores principales que influyen en el clima(LITWIN & STRINGER, 1968).

La motivación juega un papel importante en la adecuación del ambiente organizacional, esto funciona cuando al frente del grupo se encuentra un líder con un alto nivel de influencia y prestigio.

También podemos citar que el clima organizacional depende de seis dimensiones: la estructura, la responsabilidad individual, la remuneración, los riesgos y la toma de decisiones, el apoyo que experimentan los empleados en el trabajo, la tolerancia al conflicto (LEWIN, LIPPIT, & WHITE, 1939)

Los factores que más contribuyen a un clima social positivo en la sala de clase son: productividad, atmósfera cooperativa, profesores centrados en las necesidades de los estudiantes y una organización bien administrada.

Las características de los profesores que más se relacionan con una buena autoestima de los estudiantes son el apoyo entregado a los estudiantes, el compromiso con lo que se enseña y la organización e innovación en su forma de enseñar. En cambio, el excesivo control del profesor en relación con sus educandos se relaciona inversamente con la autoestima de los estudiantes.

El clima escolar influye de manera importante en el desarrollo personal de los estudiantes. El ambiente educativo favorece la formación de un auto concepto positivo de maneras muy diferentes

METODOLOGIA

El tipo de investigación es cuantitativa por que se definen los resultados del conglomerado expresados en datos para ser interpretados y expuesto según el comportamiento de los mismos, dentro de la problemática que se requiere encontrar.

Además, se considera aplicada por cuanto se desarrolla en el entorno que abarca al objeto de estudio, esto es, los y las personas que laboran en las instituciones educativas que pertenecen al distrito 5 de la zonal 5 del Ministerio de Educación, del Cantón Vinces.

Es de tipo transversal, los datos y eventos que se consideran se los realizan en un momento determinado sin la variación o manipulación de la información analizada.

Los métodos teóricos que se utilizaron en la investigación permitieron evidenciar las relaciones más relevantes sobre el elemento analizado, fue preponderante conocer información de los acontecimientos donde se verificaron las hipótesis planteadas.

Entre los métodos teóricos de investigación que se utilizarán se encuentran:

Inductivo – deductivo: Este método establece proposiciones de carácter general, obtenido de la observación y análisis de conductas particulares, para posteriormente explicar el porqué de aquellas conductas particulares. Por lo tanto, este método está directamente relacionado con el tema investigativo, por cuanto se evidencia las diferencias personales y profesionales que existen entre el líder educativo y su personal.

Además, se procede a generar un instrumento para la recopilación de la información, considerando la técnica denominada “encuestas”.

Anexo.1 cuestionario

Población y Muestra

Características de la Población

La población comprende a todos los colaboradores que desempeñan sus funciones en las Instituciones de Educación Básica del distrito mencionado, sin discriminar sus funciones, siempre y cuando tenga relación de dependencia con alguna de las instituciones educativas.

Cuadro 3. ESCUELAS DE EDUCACION BASICA DE LA DIRECCION DISTRITAL 12D05 PALENQUE VINCES - EDUCACIÓN

Denomination actual	SOSTENIMIENTO	Nº ESTUDIANTES	Nº DOCENTE	PROVINCIA DE LA INSTITUCION	CANTON DE LA INSTITUCION	PARROQUIA DE LA INSTITUCION
CENTRO DE EDUCACION INICIAL MARIA ANGELICA IDROVO	FISCAL	100	6	LOS RIOS	VINCES	VINCES
CENTRO DE EDUCACION INICIAL MERCEDES TRIVIÑO DE PEÑA	FISCAL	36	2	LOS RIOS	PALENQUE	PALENQUE
ESCUELA DE EDUCACION BASICA 12 DE OCTUBRE	FISCAL	18	1	LOS RIOS	PALENQUE	PALENQUE
ESCUELA DE EDUCACION BASICA 16 DE ABRIL	FISCAL	38	1	LOS RIOS	VINCES	ANTONIO SOTOMAYOR
ESCUELA DE EDUCACION BASICA 18 DE JUNIO	FISCAL	28	1	LOS RIOS	PALENQUE	PALENQUE
ESCUELA DE EDUCACION BASICA 19 DE ABRIL	FISCAL	63	2	LOS RIOS	PALENQUE	PALENQUE

ESCUELA DE EDUCACION BASICA 20 DE MAYO	FISCAL	24	1	LOS RIOS	PALENQUE	PALENQUE
ESCUELA DE EDUCACION BASICA 23 DE NOVIEMBRE	FISCAL	45	1	LOS RIOS	PALENQUE	PALENQUE
ESCUELA DE EDUCACION BASICA 24 DE JULIO	FISCAL	178	8	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA 24 DE MAYO	FISCAL	12	1	LOS RIOS	PALENQUE	PALENQUE
ESCUELA DE EDUCACION BASICA 24 DE SEPTIEMBRE	FISCAL	24	1	LOS RIOS	PALENQUE	PALENQUE
ESCUELA DE EDUCACION BASICA 28 DE ENERO	FISCAL	66	1	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA 29 DE AGOSTO	FISCAL	44	1	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA 4 DE ABRIL	FISCAL	42	2	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA 4 DE JUNIO	FISCAL	96	3	LOS RIOS	PALENQUE	PALENQUE
ESCUELA DE EDUCACION BASICA ABOGADO JAIME ROLDOS AGUILERA	FISCAL	76	3	LOS RIOS	VINCES	ANTONIO SOTOMAYOR
ESCUELA DE EDUCACION BASICA ALMIRANTE COLON	FISCAL	21	1	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA AMADO VARGAS NIVELA	FISCAL	254	7	LOS RIOS	VINCES	ANTONIO SOTOMAYOR
ESCUELA DE EDUCACION BASICA ANA LONGO ALVAREZ	FISCAL	56	2	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA ANGEL VELIZ MENDOZA	FISCAL	381	13	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA ANTONIA PAREDES FUENTES	FISCAL	33	2	LOS RIOS	VINCES	ANTONIO SOTOMAYOR
ESCUELA DE EDUCACION BASICA ARCADIO SOTO SANTANA	FISCAL	522	19	LOS RIOS	VINCES	ANTONIO SOTOMAYOR
ESCUELA DE EDUCACION BASICA ARISTIDES PINTO OLVERA	FISCAL	213	9	LOS RIOS	VINCES	BALZAR DE VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA ATAHUALPA	FISCAL	15	1	LOS RIOS	PALENQUE	PALENQUE
ESCUELA DE EDUCACION BASICA AURORA UBILLA PACHECO	FISCAL	21	2	LOS RIOS	PALENQUE	PALENQUE
ESCUELA DE EDUCACION BASICA BAHIA DE CARAQUEZ	FISCAL	288	13	LOS RIOS	VINCES	RCTO. ESTERO DE LAGARTO
ESCUELA DE EDUCACION BASICA BALSALITO	FISCAL	34	1	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA BLANCA HINOSTROZA YELA	FISCAL	50	2	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA CABO MINACHO	FISCAL	98	1	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA CARLOS LOPEZ	FISCAL	18	1	LOS RIOS	PALENQUE	PALENQUE
ESCUELA DE EDUCACION BASICA CARMEN RAMIREZ DE HERDOIZA	FISCAL	77	3	LOS RIOS	VINCES	ANTONIO SOTOMAYOR
ESCUELA DE EDUCACION BASICA CATORCE DE JUNIO	FISCAL	373	15	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA CINCO DE JUNIO	FISCAL	56	1	LOS RIOS	PALENQUE	PALENQUE
ESCUELA DE EDUCACION BASICA CIUDAD DE VINCES	FISCAL	773	25	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA CLEMENTE BALLEEN	FISCAL	57	2	LOS RIOS	PALENQUE	RCTO. LOMAS DE VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA CLOVIS ALVAREZ	FISCAL	33	1	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA COMBATE DE JAMBELI	FISCAL	52	2	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA CRISPIN CEREZO	FISCAL	22	1	LOS RIOS	VINCES	ANTONIO SOTOMAYOR
ESCUELA DE EDUCACION BASICA CRISTOBAL COLON	FISCAL	32	1	LOS RIOS	VINCES	BALZAR DE VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA DIVINO NIÑO	FISCAL	24	1	LOS RIOS	PALENQUE	PALENQUE

ESCUELA DE EDUCACION BASICA DOLORES SUCRE	FISCAL	795	29	LOS RIOS	PALENQUE	PALENQUE
ESCUELA DE EDUCACION BASICA DR ALBERTO CARLIER CASTRO	FISCAL	36	1	LOS RIOS	VINCES	ANTONIO SOTOMAYOR
ESCUELA DE EDUCACION BASICA DR ANTONIO BORRERO CORTAZAR	FISCAL	20	1	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA DR FRANCISCO MARTINEZ AGUIRRE	FISCAL	781	26	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA DR GUSTAVO ALFREDO JACOME	FISCAL	44	2	LOS RIOS	PALENQUE	PALENQUEGUARUMAL DE ABAJO
ESCUELA DE EDUCACION BASICA DR JOSE MARIA VELASCO IBARRA	FISCAL	265	8	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA DR JUAN ANTONIO MONTALVAN CORNEJO	FISCAL	672	15	LOS RIOS	VINCES	SAN LORENZO
ESCUELA DE EDUCACION BASICA DR LORENZO RUFFO PEÑA	FISCAL	656	23	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA DR REMIGIO CRESPO TORAL	FISCAL	102	3	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA EL PROGRESO	FISCAL	19	1	LOS RIOS	PALENQUE	PALENQUE
ESCUELA DE EDUCACION BASICA ELISA AYALA GONZALEZ	FISCAL	63	2	LOS RIOS	VINCES	ANTONIO SOTOMAYOR
ESCUELA DE EDUCACION BASICA EUGENIO DE SANTA CRUZ Y ESPEJO	FISCAL	51	2	LOS RIOS	PALENQUE	PALENQUE
ESCUELA DE EDUCACION BASICA FERNANDO PASAN	FISCAL	26	1	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA GALO GALECIO	FISCAL	27	2	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA GENERAL ULPIANO PAEZ	FISCAL	32	1	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA GENERAL VERNAZA	FISCAL	17	1	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA GENESIS	FISCAL	19	1	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA GERONIMO CARRION	FISCAL	15	1	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA GONZALO ZALDUMBIDE	FISCAL	287	7	LOS RIOS	VINCES	ANTONIO SOTOMAYOR
ESCUELA DE EDUCACION BASICA GRAL ALBERTO ENRIQUEZ GALLO	FISCAL	31	1	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA GUAYAQUIL	FISCAL	904	27	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA HUMBERTO GARIBALDI TOSCANO SAONA	FISCAL	98	4	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA ISABELA	FISCAL	205	9	LOS RIOS	PALENQUE	PALENQUE
ESCUELA DE EDUCACION BASICA JORGE ALVAREZ LARA	FISCAL	22	1	LOS RIOS	VINCES	ANTONIO SOTOMAYOR
ESCUELA DE EDUCACION BASICA JOSE GOMEZ CARBO	FISCAL	118	8	LOS RIOS	PALENQUE	PALENQUE
ESCUELA DE EDUCACION BASICA JOSE MARIA BAQUERIZO	FISCAL	25	1	LOS RIOS	PALENQUE	PALENQUE
ESCUELA DE EDUCACION BASICA JOSE PROAÑO ESPINOZA	FISCAL	23	1	LOS RIOS	PALENQUE	PALENQUE
ESCUELA DE EDUCACION BASICA JUAN BOSCO	FISCAL	24	1	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA JUAN H PERALTA	FISCAL	58	3	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA JUAN JOSE FLORES	FISCAL	24	1	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA JULIA BELTRAN DE GONZALEZ	FISCAL	41	2	LOS RIOS	VINCES	ANTONIO SOTOMAYOR
ESCUELA DE EDUCACION BASICA LA DELICIA	FISCAL	42	2	LOS RIOS	PALENQUE	PALENQUE
ESCUELA DE EDUCACION BASICA LA UNION	FISCAL	75	2	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA LETAMENDY	FISCAL	44	2	LOS RIOS	PALENQUE	PALENQUE

ESCUELA DE EDUCACION BASICA LIBERTADOR BOLIVAR	FISCAL	84	2	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA LIC CESAR ARTURO SOTOMAYOR	FISCAL	144	7	LOS RIOS	VINCES	BALZAR DE VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA LUIS PALACIOS ORELLANA	FISCAL	47	2	LOS RIOS	VINCES	ANTONIO SOTOMAYOR
ESCUELA DE EDUCACION BASICA MANUEL CASIMIRO LUNA	FISCAL	11	1	LOS RIOS	PALENQUE	PALENQUE
ESCUELA DE EDUCACION BASICA MARIA LUISA PALACIOS IBARRA	FISCAL	27	1	LOS RIOS	VINCES	ANTONIO SOTOMAYOR
ESCUELA DE EDUCACION BASICA MARY MOSQUERA ALVAREZ	FISCAL	30	1	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA NESTOR NOE MUÑOZ MUÑOZ	FISCAL	32	2	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA NICOLAS COTTO INFANTE	FISCAL	542	20	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA NUEVA LUZ	FISCAL	20	1	LOS RIOS	PALENQUE	PALENQUE
ESCUELA DE EDUCACION BASICA NUEVA UNION	FISCAL	55	2	LOS RIOS	PALENQUE	PALENQUE
ESCUELA DE EDUCACION BASICA OLIMPO CARDENAS	FISCAL	59	2	LOS RIOS	VINCES	ANTONIO SOTOMAYOR
ESCUELA DE EDUCACION BASICA OSWALDO GUAYASAMIN	FISCAL	19	1	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA PADRE MAXIMO GUIASOLA	FISCAL	33	2	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA PEDRO CARBO	FISCAL	62	2	LOS RIOS	PALENQUE	PALENQUE
ESCUELA DE EDUCACION BASICA PEDRO FERMIN CEVALLOS	FISCAL	67	2	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA PEDRO J MONTERO	FISCAL	275	10	LOS RIOS	PALENQUE	PALENQUE
ESCUELA DE EDUCACION BASICA PEDRO PABLO GOMEZ	FISCAL	122	4	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA PINTAG	FISCAL	33	1	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA PORTOVIEJO	FISCAL	134	7	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA PROF CARLOS COELLO YCAZA	FISCAL	571	17	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA PROF JACINTO CARLIER CASTRO	FISCAL	417	11	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA PROF. ROSA BRIONES OYAGUE	FISCAL	78	4	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA PROVINCIA DE GALAPAGOS	FISCAL	56	2	LOS RIOS	PALENQUE	PALENQUE
ESCUELA DE EDUCACION BASICA PROVINCIA DE MANABI	FISCAL	36	1	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA RICARDO CALERO ZULOAGA	FISCAL	19	1	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA RIO CHIRA	FISCAL	9	1	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA RIO CHOTA	FISCAL	46	2	LOS RIOS	PALENQUE	PALENQUE
ESCUELA DE EDUCACION BASICA RIO MATAJE	FISCAL	51	1	LOS RIOS	PALENQUE	PALENQUE
ESCUELA DE EDUCACION BASICA SAN GREGORIO	FISCAL	7	1	LOS RIOS	PALENQUE	PALENQUE
ESCUELA DE EDUCACION BASICA SAN JACINTO	FISCAL	31	1	LOS RIOS	PALENQUE	PALENQUE
ESCUELA DE EDUCACION BASICA SAN MIGUEL	FISCAL	18	1	LOS RIOS	PALENQUE	PALENQUE
ESCUELA DE EDUCACION BASICA SAN PEDRO ALEJANDRINO	FISCAL	35	1	LOS RIOS	VINCES	RCTO. ANCHOVETA
ESCUELA DE EDUCACION BASICA SAN RAFAEL	FISCAL	42	1	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA SAN SALVADOR	FISCAL	102	6	LOS RIOS	PALENQUE	PALENQUE

ESCUELA DE EDUCACION BASICA SIMON BOLIVAR	FISCAL	44	1	LOS RIOS	PALENQUE	PALENQUE
ESCUELA DE EDUCACION BASICA TARQUINO HERNANDEZ	FISCAL	31	1	LOS RIOS	PALENQUE	JAUNECHÉ
ESCUELA DE EDUCACION BASICA URUGUAY	FISCAL	36	2	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA VICENTE PINO CORDOVA	FISCAL	18	1	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION BASICA VICTOR MERCANTE	FISCAL	255	6	LOS RIOS	VINCES	ANTONIO SOTOMAYOR
ESCUELA DE EDUCACION ESPECIAL 3 DE DICIEMBRE	FISCAL	60	10	LOS RIOS	VINCES	VINCES
ESCUELA DE EDUCACION ESPECIAL CIUDAD DE PALENQUE	FISCAL	22	3	LOS RIOS	PALENQUE	PALENQUE
ESCUELA DE EDUCACION LUIS ALBERTO VALENCIA	FISCAL	36	2	LOS RIOS	VINCES	VINCES
FEDERICO PROAÑO MARQUEZ	FISCAL	303	12	LOS RIOS	VINCES	ANTONIO SOTOMAYOR
GERTRUDIS ESPARZA	FISCAL	26	1	LOS RIOS	PALENQUE	PALENQUE
JOSE MARIA BARONA	FISCAL	282	13	LOS RIOS	VINCES	ANTONIO SOTOMAYOR
JULIO COTTO ASPIAZU	FISCAL	24	1	LOS RIOS	PALENQUE	PALENQUE
MARTHA BUCARAM DE ROLDOS	FISCAL	26	1	LOS RIOS	VINCES	VINCES
RIGOBERTO TAYNYS CARRANZA	FISCAL	56	2	LOS RIOS	PALENQUE	PALENQUE
RIO CENEPA	FISCAL	56	2	LOS RIOS	PALENQUE	PALENQUE
TOTAL:		14643	532			

Fuente: 12D05 PALENQUE VINCES - EDUCACIÓN

A continuación se detallan los siguientes elementos que conforman la población.

Cuadro 1 Cantidad de población en las Instituciones Educativas”

INVOLUCRADOS	POBLACIÓN
DOCENTES	532
PERSONAL ADMINISTRATIVO	128
PERSONAL DE SERVICIO	104
TOTAL	764

Elaborado por: Autor

Cálculo de la muestra

La muestra se determina en función de la población global que está vinculada al objeto de estudio, es de carácter finita y por tanto se ejecuta la fórmula de cálculo de muestra conociendo la cantidad de población.

En total la población es de: 764

En función de la aplicación de la fórmula se obtiene el número de la muestra: 256

Procesamiento de la información

Posterior a la implementación del instrumento se genera el análisis correspondiente de cada uno de los conglomerados de datos levantados. El procesamiento se lo realiza en el Software SPSS.

También se procede a comprobar la fiabilidad del instrumento para su utilización en el presente proyecto.

El análisis de fiabilidad se denomina Alfa de Cronbach.

Cuadro 5. Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,956	,958	21

Elaborado por: autor

Según el informe generado en la tabulación de la fiabilidad del instrumento, se puede considerar con base al resultado: 0,956 y ser muy próximo a 1, se concluye que el instrumento es confiable y representativo.

También se procedió a analizar la posibilidad de suprimir algún ítem, con la finalidad de mejorar la fiabilidad del instrumento, pero al observar los resultados se evidencia que no existe mayor alteración o mejora, por lo tanto, se mantiene el instrumento con los ítems acoplados inicialmente.

Cuadro 6. Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
El directivo reconoce la necesidad de aprender aspecto de liderazgo	88,53	97,584	,650	.	,954
Ha establecido responsabilidades de cada individuo en la línea de autoridad Jefe/Subordinado	88,50	102,565	,456	.	,956

El directivo ha desarrollado competencias interpersonales de comunicación	88,61	96,224	,710	.	,954
El líder se relaciona con empatía y solidez con el equipo de trabajo	88,41	97,262	,732	.	,953
El directivo gestiona su área de trabajo con objetivos que provoquen reto en el conglomerado	88,70	99,201	,548	.	,956
El directivo delega autoridad con fines de crecimiento profesional en su equipo	88,51	97,749	,723	.	,953
El directivo emite retroalimentación constante en la resolución de problemas	88,49	95,663	,863	.	,951
El directivo es referente e influencia en su ámbito y contexto	88,68	95,778	,758	.	,953
Según su percepción el directivo cuenta con aceptación por parte de los padres de familia	88,39	99,008	,783	.	,953
El directivo establece ruta de verificación de las clases y consultando detalles de las mismas	88,48	97,984	,790	.	,952
El líder institucional se reúne con los padres de familia frecuentemente	88,52	99,725	,612	.	,955
La dirección genera reuniones periódicas con los maestros	88,32	99,372	,747	.	,953
Se ha definido una estructura de operación en función de las necesidades	88,60	98,226	,766	.	,953
El directivo define claramente los horarios y carga laboral de forma equitativa y justa	88,54	96,163	,718	.	,953

Promueve el código de ética, valores y filosofía de trabajo	88,45	97,017	,740	.	,953
Los equipos están orientados hacia el alto desempeño	88,42	99,546	,718	.	,953
El personal conoce la misión, visión y los objetivos de la institución	88,32	101,349	,629	.	,954
El líder genera la mejora continua, basando una retroalimentación de los procesos de evaluación	88,47	100,313	,664	.	,954
Los objetivos de la Institución son explicados al inicio de las actividades del periodo lectivo	88,36	99,996	,705	.	,954
La Institución es ejemplo para educación de los chicos	88,22	101,034	,716	.	,954
El líder interviene eficientemente en los conflictos que puede tener un elemento de la Unidad Educativa	88,39	99,540	,744	.	,953

DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación, se expone los resultados procesados, contemplando el tipo de análisis más relevante con la finalidad de obtener relaciones e inferencias en función de los resultados.

Cuadro 7. Género

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Femenino	178	69,5	69,5	69,5
Masculino	78	30,5	30,5	100,0
Total	256	100,0	100,0	

Se evidencia que prevalece el género femenino en un 2 a 1 aproximadamente.

Los siguientes datos son considerados datos demográficos o principales de cabecera para poder generar relaciones y diferentes observaciones del comportamiento de la población.

Cuadro 8. Relacion de dependencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Contrato ocasional	60	23,4	23,4	23,4
	Nombramiento Provisional	19	7,4	7,4	30,9
	Nombramiento Permanente	177	69,1	69,1	100,0
	Total	256	100,0	100,0	

Es un dato positivo el que los colaboradores de segmento seleccionado como objeto de estudio tengan una relación de dependencia con nombramiento permanente, esto garantiza la continuidad y ciertos niveles de tranquilidad emocional dentro de sus funciones.

Cuadro 9. En qué rango de edad se encuentra

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De 24 a 30	24	9,4	9,4	9,4
	De 31 a 37	66	25,8	25,8	35,2
	De 38 a 45	55	21,5	21,5	56,6
	De 45 a 55	74	28,9	28,9	85,5
	Mas de 55	37	14,5	14,5	100,0
	Total	256	100,0	100,0	

Cuadro 10. Que tiempo tiene en el magisterio ecuatoriano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Manos 1 año	13	5,1	5,1	5,1
	Entre 1 y 3 años	34	13,3	13,3	18,4
	Entre 3 y 6 años	41	16,0	16,0	34,4
	Entre 6 y 10 años	36	14,1	14,1	48,4
	Mas de 10 años	132	51,6	51,6	100,0
	Total	256	100,0	100,0	

El tiempo de experiencia puede generar confianza en los procesos a desempeñar, así como buen ambiente laboral, esto se debe a que se conocen desde hace mucho tiempo. Sin embargo, un factor negativo de este rubro es que el colaborador puede sentir exceso de seguridad en labor, que conlleva a la ejecución de actividades repetitivas y mecánicas a modo de hábitos difíciles de modificar.

Cuadro 11. En cuantas Unidades Educativas ha laborado durante su profesión de educador

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Es la primera	50	19,5	19,5	19,5
De 2 a 3	149	58,2	58,2	77,7
De 4 a 5	34	13,3	13,3	91,0
Mas de 5	23	9,0	9,0	100,0
Total	256	100,0	100,0	

En un factor que se debe considerar como importante, porque podemos deducir que a pesar de tener un 50% de los colaboradores vinculados por más de 10 años al magisterio de educación, existe un 78 % de ellos que han laborado continuamente en la misma institución, con un máximo de 3 instituciones.

Análisis Descriptivo de los ítems

Cuadro 12. Análisis descriptivo

	N	Míni mo	Máxi mo	Media	Desviación estándar	Varianza
Genero	256	0	1	,30	,461	,213
Relación de dependencia	256	0	2	1,46	,848	,720
En que rango de edad se encuentra	256	1	5	3,13	1,220	1,488
Que tiempo tiene en el magisterio ecuatoriano	256	1	5	3,94	1,291	1,667
En cuantas Unidades Educativas ha laborado durante su profesión de educador	256	1	4	2,12	,822	,676
El directivo reconoce la necesidad de aprender aspecto de liderazgo	256	2	5	4,37	,801	,641

Ha establecido responsabilidades de cada individuo en la línea de autoridad Jefe/Subordinado	256	1	5	4,39	,604	,364
El directivo ha desarrollado competencias interpersonales de comunicación	256	1	5	4,29	,832	,693
El líder se relaciona con empatía y solidez con el equipo de trabajo	256	1	5	4,49	,741	,549
El directivo gestiona su área de trabajo con objetivos que provoquen reto en el conglomerado	256	1	5	4,20	,794	,631
El directivo delega autoridad con fines de crecimiento profesional en su equipo	256	1	5	4,39	,716	,513
El directivo emite retroalimentación constante en la resolución de problemas	256	2	5	4,40	,729	,532
El directivo es referente e influencia en su ámbito y contexto	256	1	5	4,21	,813	,661
Según su percepción el directivo cuenta con aceptación por parte de los padres de familia	256	2	5	4,50	,587	,345
El directivo establece ruta de verificación de las clases y consultando detalles de las mismas	256	2	5	4,42	,646	,417
El líder institucional se reúne con los padres de familia frecuentemente	256	2	5	4,37	,680	,463
La dirección genera reuniones periódicas con los maestros	256	2	5	4,57	,589	,347
Se ha definido una estructura de operación en función de las necesidades	256	2	5	4,30	,649	,421
El directivo define claramente los horarios y carga laboral de forma equitativa y justa	256	1	5	4,36	,828	,685
Promueve el código de ética, valores y filosofía de trabajo	256	1	5	4,45	,749	,562
Los equipos están orientados hacia el alto desempeño	256	1	5	4,48	,600	,360
El personal conoce la misión, visión y los objetivos de la institución	256	3	5	4,57	,541	,293
El líder genera la mejora continua, basando una retroalimentación de los procesos de evaluación	256	2	5	4,43	,589	,347
Los objetivos de la Institución son explicados al inicio de las actividades del periodo lectivo	256	2	5	4,54	,580	,336
La Institución es ejemplo para educación de los chicos	256	2	5	4,68	,501	,251
El líder interviene eficientemente en los conflictos que puede tener un elemento de la Unidad Educativa	256	2	5	4,51	,581	,337
N válido (por lista)	256					

Claramente podemos observar que la media en los ítems de percepción o satisfacción en el actuar que califica directamente al directivo mantiene un promedio aceptable entre 4,21 y 4,68, lo que demuestra una gestión cuantitativamente valorada muy aceptable.

Análisis Factorial

Por medio del análisis factorial podemos determinar la combinación de factores y relaciones que se establecen en los ítems en función de los resultados. A continuación, se presenta un análisis factorial de los datos procesados

Cuadro 13. Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,944
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	4023,160
	gl	210
	Sig.	,000

De acuerdo a los resultados expuestos en el cuadro 12. sostiene que es viable la realización de un análisis factorial, para determinar los factores que se deben establecer en el instrumento y proceder al análisis por conglomerados.

Cuadro 14. Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	11,499	54,758	54,758	11,499	54,758	54,758	5,750	27,379	27,379
2	1,117	5,318	60,076	1,117	5,318	60,076	5,040	23,999	51,379
3	1,049	4,994	65,070	1,049	4,994	65,070	2,875	13,692	65,070
4	,953	4,538	69,609						
5	,841	4,005	73,614						
6	,671	3,196	76,810						
7	,606	2,888	79,698						
8	,532	2,536	82,233						
9	,475	2,264	84,497						
10	,437	2,079	86,577						
11	,378	1,800	88,376						
12	,356	1,698	90,074						
13	,343	1,633	91,707						

14	,302	1,437	93,144					
15	,282	1,342	94,485					
16	,265	1,260	95,745					
17	,241	1,146	96,891					
18	,180	,857	97,748					
19	,167	,797	98,545					
20	,158	,751	99,296					
21	,148	,704	100,000					

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Elaborado por: Autor

Claramente se define que la interrelación de los datos opta por establecer 3 componentes según a la rotación de cargas al cuadrado con una acumulación de 65,070 %.

A continuación, se detallan los componentes según el análisis de la matriz con rotación Varimax con normalización Kaiser

Cuadro 15. Matriz de componente rotado^a

	Componente		
	1	2	3
El directivo emite retroalimentación constante en la resolución de problemas	,729	,391	,361
El directivo delega autoridad con fines de crecimiento profesional en su equipo	,712	,359	,135
El directivo ha desarrollado competencias interpersonales de comunicación	,706	,199	,336
El directivo establece ruta de verificación de las clases y consultando detalles de las mismas	,677	,486	,166
El líder se relaciona con empatía y solidez con el equipo de trabajo	,663	,471	,081
El directivo es referente e influencia en su ámbito y contexto	,655	,274	,417
El directivo define claramente los horarios y carga laboral de forma equitativa y justa	,650	,433	,115
El directivo gestiona su área de trabajo con objetivos que provoquen reto en el conglomerado	,638	,021	,334
La dirección genera reuniones periódicas con los maestros	,632	,494	,128
Se ha definido una estructura de operación en función de las necesidades	,605	,373	,373
El personal conoce la misión, visión y los objetivos de la institución	,107	,783	,286
Los objetivos de la Institución son explicados al inicio de las actividades del periodo lectivo	,350	,730	,147
La Institución es ejemplo para educación de los chicos	,357	,716	,181
Promueve el código de ética, valores y filosofía de trabajo	,466	,629	,181

El líder interviene eficientemente en los conflictos que puede tener un elemento de la Unidad Educativa	,379	,627	,340
Los equipos están orientados hacia el alto desempeño	,341	,593	,381
Según su percepción el directivo cuenta con aceptación por parte de los padres de familia	,481	,582	,321
Ha establecido responsabilidades de cada individuo en la línea de autoridad Jefe/Subordinado	,153	,102	,772
El líder genera la mejora continua, basando una retroalimentación de los procesos de evaluación	,170	,518	,640
El líder institucional se reúne con los padres de familia frecuentemente	,322	,333	,548
El directivo reconoce la necesidad de aprender aspecto de liderazgo	,409	,295	,536

Elaborado por: Autor

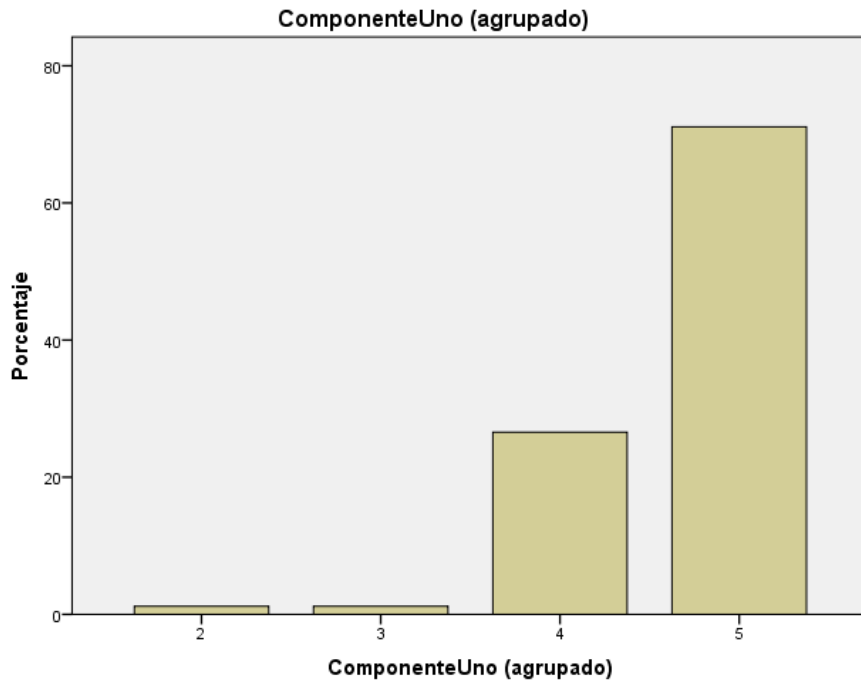
Es así como se definen 3 componentes para el análisis y las respectivas relaciones.

Componente 1: Habilidades de liderazgo

Cuadro 16. Análisis Componente 1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	2	3	1,2	1,2
	3	3	1,2	2,3
	4	68	26,6	28,9
	5	182	71,1	100,0
	Total	256	100,0	

Figura 3. Análisis Componente 1



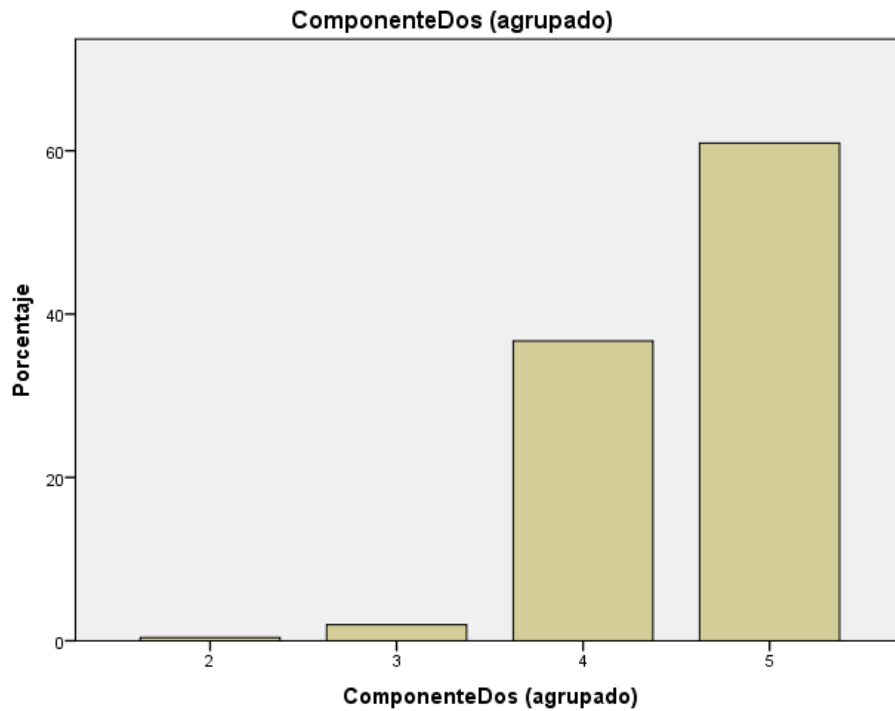
El resultado es muy satisfactorio en virtud de que el 71 % de los encuestados manifiestan que el líder que corresponde a su Institución Educativa evidencia habilidades aceptables de liderazgo.

Componente 2

Cuadro 17. Análisis Componente 2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	2	1	,4	,4
	3	5	2,0	2,3
	4	94	36,7	39,1
	5	156	60,9	100,0
	Total	256	100,0	

Figura 4. Análisis Componente 2



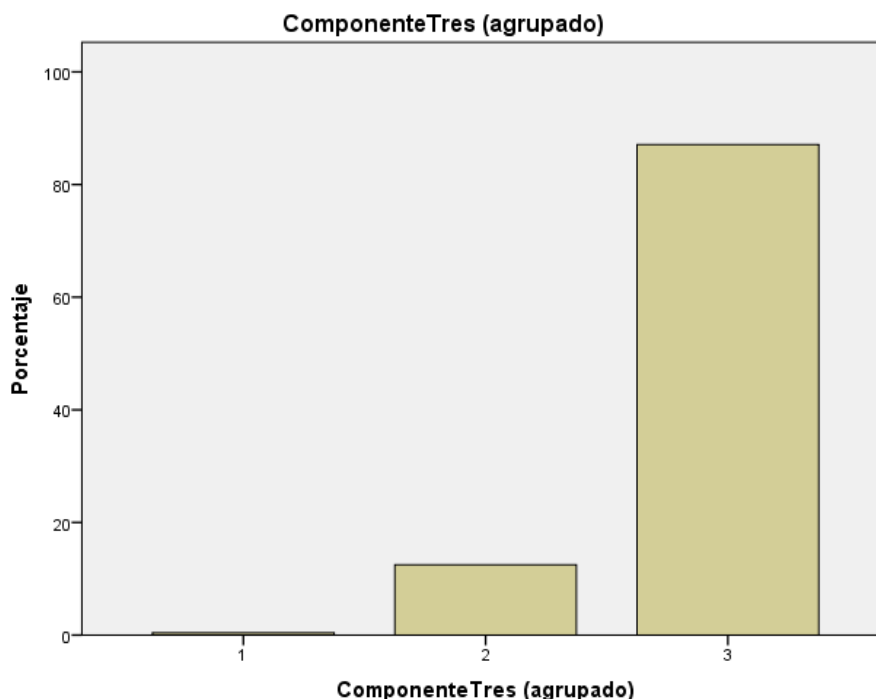
El resultado es muy satisfactorio por cuanto el 60.9 % de los encuestados sostienen que el líder posee habilidades directivas muy acordes a su función, lo que permite la buena relación entre directivo y colaboradores.

Componente 3

Cuadro 18. Análisis Componente 3

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido 1	1	,4	,4
2	32	12,5	12,9
3	223	87,1	100,0
Total	256	100,0	

Figura 4. Análisis Componente 3



Para este componente existe el mejor resultado en comparación a los anteriores, puesto que el 87 % de los colaboradores definen que el líder cumple con el rol de ser un apoyo en la gestión de los docentes y personal administrativo, esto demuestra el empoderamiento de los procesos.

CONCLUSIONES

Se considera que los servidores públicos que laboran en las Escuelas de Educación Básica, generan mayor compromiso con la institución mientras más tiempo permanecen en ella, esto repercute en la relación entre directivos, docentes y administrativos.

El liderazgo que estructura el directivo de una Institución de Educación Básica, se refleja en la gestión e interacción con el personal, además del nivel de aceptación que este genera entre sus colaboradores.

Las habilidades de liderazgo que incorpora el directivo en la gestión administrativa, es de gran importancia en la obtención de resultados, así lo demuestra el nivel de satisfacción en la percepción resultante del estudio en relación a las estrategias de liderazgo impuesta por el directivo.

El poseer un nombramiento permanente genera un entorno agradable en el sitio de trabajo, lo que ayuda a tener niveles aceptables de tolerancia e interacción entre el personal.

Una inferencia en función de los datos analizados, se encuentra en que el liderazgo es más manejable en instituciones con pocos elementos, esta es una característica común entre los elementos analizados del objeto de estudio, por tal razón existe la facilidad de llegar consensos y acuerdos laborales de forma rápida.

Revela la importancia del acompañamiento que ejerce el directivo cumpliendo el rol de líder del equipo de trabajo, sin embargo, este componente es el de menor valoración en el presente estudio.

Las habilidades directivas expresan una organización adecuada en las instituciones de educación básica, los datos reflejan un nivel de aceptación que tiene como base el 80% entre los colaboradores.

BIBLIOGRAFIA

AGUILERA, V. (2011). Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro. (Alcala, Ed.) (p. 235). Madrid.

ALBERTO, A. (2010). *Educación es Especial*. Retrieved June 12, 2014, from http://portaleducativo.jalisco.gob.mx/N_Estructura_educativa/Basica/Especial/especial.html

ANDERSON, S. (2010). Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela. *Psicoperspectivas*, 9, 34–52. doi:10.2225/PSICOPERSPECTIVAS-VOL9-ISSUE2-FULLTEXT-

AVOLIO, B., & BASS, B. (1995). Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-framework for examining the diffusion of transformational leadership. *Leadership Quarterly*, 6, 188 – 218.

BOLIVAR, M. (2013). Liderazgo escolar exitoso, su impacto en el aprendizaje y resultados de la escuela. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 18(59), 1305–1309.

- BORJA, A. (2007). *El liderazgo educativo en la gestion institucional de la escuela Manuel de Echeandia de la ciudad de Guaranda*. Universidad Estatal de Bolivar.
- BORJA, A., & GAIBOR, J. (2007). *El liderazgo educativo en la gestion institucional de la Escuela Manuel de Echeandia, de la ciudad de Guaranda, Provincia Bolivar para el periodo 2006-2007*. Universidad Estatal de Bolivar.
- CANO, J. (2006). *Globalizacion, Calidad y Liderazgo Educativo. Notas Introductorias*. 14 diciembre. Retrieved August 04, 2014, from <http://www.gobernabilidad.cl/modules.php?name=News&file=print&sid=966>
- CERVERA, L. (2012). *Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos*.
- CHIAVENATO, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (Mc Graw Hill, Ed.) (p. 45). Mexico.
- DELGADO, M. (2007). Las comunidades de liderazgo de Centros educativos. *Revista Española de Pedagogía*, 56, 367 – 388.
- DORIA, N. (2010, May 4). La educacion si avanzo en gestion. *4 de Mayo*, p. 98. Bogota.
- ECHEVERRIA, R. (2009). *El observador y su mundo*. (Ronsver, Ed.). Granica.
- GARCES, D. (2012). *Liderazgo educativo y su incidencia en la gerencia de aula de los docentes de quinto semestre de Banca y Finanzas del Instituto Superior Tecnológico Experimental Luis A. Martínez de la ciudad de Ambato*.
- GONZALEZ, M. (2011). *Innovaciones en el gobierno y la gestión de los centros escolares*. (Sintesis, Ed.) (p. 34). Madrid.
- GUARACA, R. (2012). *Gestión , Liderazgo y Valores en la Escuela “ Brasil ”, de la Provincia del Azuay , Cantón Gualaceo , durante el Año Escolar 2010-2011 ”*. Universidad Particular de Loja.
- HALPIN, A., & CROFT, D. (1963). *El clima organizacional escolar*. Universidad de California.
- HOCK, D. (2009). *El nacimiento de las organizaciones caordicas*. (Granica, Ed.) (p. 324).
- HORN, A. (2010). Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar: revisión de la investigación en chile. *Psicoperspectivas, Individuo Y Sociedad*, 9(2), 82–104. doi:10.2225/PSICOPERSPECTIVAS-VOL9-ISSUE2-FULLTEXT-4

HOWELL, J., & HIGGINS, C. (1990). Champions of change: Identifying, understanding, and supporting champions of technological innovations. *Organizational Dynamics*, 19, 40 – 55.

LEITHWOOD, D., SAMMONS, H., & HOPWINS, G. (2008). Seven strong claims about successful school leadership. *School Leadership and Management*, 47 – 60.

LEWIN, K., LIPPIT, R., & WHITE, R. (1939). Patterns of aggressive behaviours in experimentally created climates. *Journal of Social Psychology*, 10 – 23.

Liderazgo educativo : Opinión : La Hora Noticias de Ecuador, sus provincias y el mundo. (n.d.). Retrieved August 14, 2014, from http://www.lahora.com.ec/index.php/noticias/show/867496/-1/Liderazgo_educativo.html#.U-zbdUqVMUM

LITWIN, G., & STRINGER, R. (1968). *Motivacion y clima organizacional*. Harvard University.

LOZADO, L. (2013). *Impacto de los estilos de Liderazgo en el Clima Institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa maria Auxiliadora de Riobamba*. Universidad politecnica Salesiana.

LYNCH, G. (1999). *Liderazgo, inversión y toma de decisiones en educación, clima organizacional*. Universidad de Concepcion.

MOLINA, A. (2005). *Evaluación del desempeño docente*. (Magisterio, Ed.). Bogota.

ORMAZA, N. (2010). *Formacion de lideres educativos a traves del Gobierno Estudiantil con ls estudiantes del segundo hasta el decimo año de Educacion Basica en la Escuela "Jose Grijalva" de la comunidad de Tumbatu, canton Bolivar, Provincia del Carchi, en el año 2010*. Universidad Tecnica Particular de Loja.

PATIÑO, M. (2008). La Gestion Academica y Administrativa, factor clave en los procesos de educacion virtual. *Educacion Comunicacion Tecnologia*, 2(4), 1–16.

PEREZ, J. (2010). *Administracion y Getion Educativa desde la perspectiva de las practicas de liderazgo y el ejercicio de los Derechos Humanos en la Escuela Normal Mixta "Pedro Nufio."* Universidad Pedagogica Nacional Francisco Morazan.

PIAGET, J. (2001). *Psicologia y Pedagogia*. (Critica, Ed.).

POZNER, P. (2011). *el Directivo docente como Lider de la Gestion Educativa*. 14 enero. Retrieved August 14, 2014, from <http://186.113.12.12/discoext/collections/0079/0004/01750004.pdf>

- ROBBINS, L. (2007). *Comportamiento Organizacional*. (P. Hall, Ed.). Bogota.
- ROBINSON, V., HOHEPA, M., & LLOYD, C. (2009). School Leadership and Student Outcomes: Identifying what and why. *Best Evidence Synthesis Iteration*, 5(3), 52 – 70.
- RODRIGUEZ, M. (2005). No Title El desarrollo psicosocial de Eric Erikson. *Lasallista de Investigacion*, 4(1), 50 – 63.
- ROJAS, A., & GASPAR, F. (2006). *Bases del liderazgo en educacion*. (Andros Impresores, Ed.) (p. 157). Santiago.
- SANCHEZ MANCHOLA, D. (2008). Los estilos de dirección y liderazgo. Propuesta de un modelo de caracterización y análisis. *Pensamiento Y Gestion*, 1(3), 34 – 41.
- TRILLA, J. (2007). *El legado pedagogico del siglo XX para la escuela del siglo XX*. (Grao, Ed.). Madrid.
- TRUJILLO, A. (2009). *No Title. 4 / Noviembre*. Retrieved June 10, 2014, from <http://vtrujillo-maldonado.blogspot.com>
- VASQUEZ, V. (2011). *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas*. Universidad de Alcala.
- ZALLES, J. (2010). *Liderazgo : Un concepto en evolución* (p. 56). Quito

Anexo 1. Cuestionario

PREGUNTAS DE CONTROL O DEMOGRAFICAS

1.- Genero

Masculino Femenino

2.- en que rango de edad se encuentra

De 24 a 30

De 31 a 37

De 38 a 45

De 45 a 55

Mas de 55

3.-Que tiempo tiene en el magisterio ecuatoriano

Manos 1 año

Entre 1 y 3 años

Entre 3 y 6 años

Entre 6 y 10 años

Mas de 10 años

4.- En cuantas Unidades Educativas ha laborado durante su profesión de educador

Es la primera

De 2 a 3

De 4 a 5

Más de 5

Lea cuidadosamente cada pregunta, y seleccione una acción de respuesta con la escala de valoración en función de la frecuencia de ocurrencia. El número 6 corresponde al nivel más alto o positivo, y 1 al más bajo o negativo.

No.	Componente Liderazgo individual	Totalmente de acuerdo
		6
1	El directivo reconoce la necesidad de aprender aspecto de liderazgo	
2	Ha establecido responsabilidades de cada individuo en la línea de autoridad Jefe/Subordinado	
3	El directivo ha desarrollado competencias interpersonales de comunicación	
4	El líder se relaciona con empatía y solidez con el equipo de trabajo	
5	El directivo gestiona su área de trabajo con objetivos que provoquen reto en el conglomerado	
6	El directivo delega autoridad con fines de crecimiento profesional en su equipo	
7	El directivo emite retroalimentación constante en la resolución de problemas	
8	El directivo es referente e influencia en su ámbito y contexto	
9	Según su percepción el directivo cuenta con aceptación por parte de los padres de familia	
10	El directivo establece ruta de verificación de las clases y consultando detalles de las mismas	
11	El líder institucional se reúne con los padres de familia frecuentemente	
12	La dirección genera reuniones periódicas con los maestros	
Componente de organizativo		
1	Se ha definido una estructura de operación en función de las necesidades	
2	El directivo define claramente los horarios y carga laboral de forma equitativa y justa	
3	Promueve el código de ética, valores y filosofía de trabajo	
4	Los equipos están orientados hacia el alto desempeño	
5	El personal conoce la misión, visión y los objetivos de la institución	

6	El líder genera la mejora continua, basando una retroalimentación de los procesos de evaluación
7	Los objetivos de la Institución son explicados al inicio de las actividades del periodo lectivo
8	La Institución es ejemplo para educación de los chicos
9	El líder interviene eficientemente en los conflictos que puede tener un elemento de la Unidad Educativa

Anexo 2. Operacionalización de las Variables

VARIABLES	CONCEPTUALIZACION	CATEGORIAS	INDICADORES
Variable Independiente: Liderazgo		Motivación	Nivel de motivación directiva
			Número de políticas motivacionales
			Porcentaje de directivos que indican estar motivados.
		Habilidades Directivas	Nivel de habilidades en manejo de conflictos.
			Números de estrategias directivas empleadas en la administración institucional.
			Número de objetivos cumplidos.

<p style="text-align: center;">Variable Dependiente: Gestión administrativa</p>		<p style="text-align: center;">Condiciones de trabajo</p>	<p>Nivel de relaciones interpersonales promovidas por el directivo.</p>
			<p>Nivel de conflictos institucionales.</p>
			<p>Nivel de conflictos institucionales resueltos.</p>
		<p style="text-align: center;">Planeación</p>	<p>Número de objetivos planificados.</p>
			<p>Nivel de políticas que contribuyen a los objetivos.</p>
			<p>Nivel de optimización de recursos institucionales.</p>
<p style="text-align: center;">Organización</p>			

			Nivel de definición de tareas y actividades al personal.
		Dirección	Nivel de procesos coordinados entre las áreas educativas del Distrito 12D05.
			Nivel de efectividad de reuniones entre las áreas educativas de Distrito 12D05
		Control	Nivel de efectividad de las políticas de control y seguimiento.
			Nivel de difusión de las políticas de control y seguimiento.
			Nivel de medidas correctivas en función de las políticas de control y seguimiento.

Elaborado por: Autor

Anexo 3. Análisis descriptivo de cada ítem

El directivo reconoce la necesidad de aprender aspecto de liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	14	5,5	5,5	5,5
	Indeciso	10	3,9	3,9	9,4
	De acuerdo	100	39,1	39,1	48,4
	Totalmente de acuerdo	132	51,6	51,6	100,0
	Total	256	100,0	100,0	

Ha establecido responsabilidades de cada individuo en la línea de autoridad Jefe/Subordinado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	,8	,8	,8
	Indeciso	4	1,6	1,6	2,3
	De acuerdo	140	54,7	54,7	57,0
	Totalmente de acuerdo	110	43,0	43,0	100,0
	Total	256	100,0	100,0	

El directivo ha desarrollado competencias interpersonales de comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,4	,4	,4
	En desacuerdo	14	5,5	5,5	5,9
	Indeciso	14	5,5	5,5	11,3
	De acuerdo	108	42,2	42,2	53,5
	Totalmente de acuerdo	119	46,5	46,5	100,0
	Total	256	100,0	100,0	

El líder se relaciona con empatía y solidez con el equipo de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,4	,4	,4
	En desacuerdo	10	3,9	3,9	4,3
	Indeciso	2	,8	,8	5,1
	De acuerdo	93	36,3	36,3	41,4
	Totalmente de acuerdo	150	58,6	58,6	100,0
	Total	256	100,0	100,0	

El directivo gestiona su área de trabajo con objetivos que provoquen reto en el conglomerado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	1,2	1,2	1,2
	En desacuerdo	9	3,5	3,5	4,7
	Indeciso	15	5,9	5,9	10,5
	De acuerdo	136	53,1	53,1	63,7
	Totalmente de acuerdo	93	36,3	36,3	100,0
	Total	256	100,0	100,0	

El directivo delega autoridad con fines de crecimiento profesional en su equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,4	,4	,4
	En desacuerdo	7	2,7	2,7	3,1
	Indeciso	8	3,1	3,1	6,3
	De acuerdo	116	45,3	45,3	51,6
	Totalmente de acuerdo	124	48,4	48,4	100,0
	Total	256	100,0	100,0	

El directivo emite retroalimentación constante en la resolución de problemas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	11	4,3	4,3	4,3
	Indeciso	4	1,6	1,6	5,9
	De acuerdo	112	43,8	43,8	49,6
	Totalmente de acuerdo	129	50,4	50,4	100,0
	Total	256	100,0	100,0	

El directivo es referente e influencia en su ámbito y contexto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,4	,4	,4
	En desacuerdo	15	5,9	5,9	6,3
	Indeciso	12	4,7	4,7	10,9
	De acuerdo	129	50,4	50,4	61,3
	Totalmente de acuerdo	99	38,7	38,7	100,0
	Total	256	100,0	100,0	

Según su percepción el directivo cuenta con aceptación por parte de los padres de familia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	,8	,8	,8
	Indeciso	6	2,3	2,3	3,1
	De acuerdo	109	42,6	42,6	45,7
	Totalmente de acuerdo	139	54,3	54,3	100,0
	Total	256	100,0	100,0	

El directivo establece ruta de verificación de las clases y consultando detalles de las mismas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	7	2,7	2,7	2,7
	Indeciso	1	,4	,4	3,1
	De acuerdo	126	49,2	49,2	52,3
	Totalmente de acuerdo	122	47,7	47,7	100,0
	Total	256	100,0	100,0	

El líder institucional se reúne con los padres de familia frecuentemente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	1,6	1,6	1,6
	Indeciso	17	6,6	6,6	8,2

De acuerdo	114	44,5	44,5	52,7
Totalmente de acuerdo	121	47,3	47,3	100,0
Total	256	100,0	100,0	

La dirección genera reuniones periódicas con los maestros

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	1,6	1,6	1,6
	Indeciso	1	,4	,4	2,0
	De acuerdo	95	37,1	37,1	39,1
	Totalmente de acuerdo	156	60,9	60,9	100,0
	Total	256	100,0	100,0	

Se ha definido una estructura de operación en función de las necesidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	5	2,0	2,0	2,0
	Indeciso	12	4,7	4,7	6,6
	De acuerdo	141	55,1	55,1	61,7
	Totalmente de acuerdo	98	38,3	38,3	100,0
	Total	256	100,0	100,0	

El directivo define claramente los horarios y carga laboral de forma equitativa y justa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	2,3	2,3	2,3
	En desacuerdo	4	1,6	1,6	3,9
	Indeciso	10	3,9	3,9	7,8
	De acuerdo	109	42,6	42,6	50,4
	Totalmente de acuerdo	127	49,6	49,6	100,0
	Total	256	100,0	100,0	

Promueve el código de ética, valores y filosofía de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	1,2	1,2	1,2
	En desacuerdo	5	2,0	2,0	3,1
	Indeciso	7	2,7	2,7	5,9
	De acuerdo	101	39,5	39,5	45,3
	Totalmente de acuerdo	140	54,7	54,7	100,0
	Total	256	100,0	100,0	

Los equipos están orientados hacia el alto desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,4	,4	,4
	En desacuerdo	1	,4	,4	,8
	Indeciso	5	2,0	2,0	2,7
	De acuerdo	117	45,7	45,7	48,4
	Totalmente de acuerdo	132	51,6	51,6	100,0
	Total	256	100,0	100,0	

El personal conoce la misión, visión y los objetivos de la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	6	2,3	2,3	2,3
	De acuerdo	98	38,3	38,3	40,6
	Totalmente de acuerdo	152	59,4	59,4	100,0
	Total	256	100,0	100,0	

El líder genera la mejora continua, basando una retroalimentación de los procesos de evaluación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	,8	,8	,8
	Indeciso	7	2,7	2,7	3,5
	De acuerdo	127	49,6	49,6	53,1
	Totalmente de acuerdo	120	46,9	46,9	100,0
	Total	256	100,0	100,0	

Los objetivos de la Institución son explicados al inicio de las actividades del periodo lectivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	,8	,8	,8
	Indeciso	5	2,0	2,0	2,7
	De acuerdo	103	40,2	40,2	43,0
	Totalmente de acuerdo	146	57,0	57,0	100,0
	Total	256	100,0	100,0	

La Institución es ejemplo para educación de los chicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	,4	,4	,4
	Indeciso	1	,4	,4	,8
	De acuerdo	78	30,5	30,5	31,3
	Totalmente de acuerdo	176	68,8	68,8	100,0
	Total	256	100,0	100,0	

El líder interviene eficientemente en los conflictos que puede tener un elemento de la Unidad

Educativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	1,2	1,2	1,2
	Indeciso	2	,8	,8	2,0
	De acuerdo	113	44,1	44,1	46,1
	Totalmente de acuerdo	138	53,9	53,9	100,0
	Total	256	100,0	100,0	

6%

INDICE DE SIMILITUD

6%FUENTES DE
INTERNET**0%**

PUBLICACIONES

4%TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1**docplayer.es**

Fuente de Internet

1%**2****repositorio.uancv.edu.pe**

Fuente de Internet

1%**3****repositorio.unemi.edu.ec**

Fuente de Internet

1%**4****Submitted to Universidad Autónoma de Nuevo León**

Trabajo del estudiante

<1%**5****theibfr.com**

Fuente de Internet

<1%**6****Submitted to Universidad Politecnica Salesiana del Ecuador**

Trabajo del estudiante

<1%**7****repositorio.une.edu.pe**

Fuente de Internet

<1%**8****Submitted to Universidad de Jaén**

Trabajo del estudiante

<1%**9****educomp.webs.ull.es**

Fuente de Internet

<1%**10****hthumantrendsgo.blogspot.com**

Fuente de Internet

<1%**11****es.scribd.com**

Fuente de Internet

<1%

11	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%
12	issuu.com Fuente de Internet	<1%
13	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1%
14	repositorio.ute.edu.ec Fuente de Internet	<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 30 words

Excluir bibliografía

Activo