



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Unidad de Educación a Distancia

Maestría en Educación con Mención en Orientación Educativa

Liderazgo del directivo y su incidencia en los resultados de la gestión administrativa de la Unidad Educativa San Pedro de Vilcabamba periodo lectivo 2022-2023

Trabajo de Titulación previo a la
obtención del título de Magíster en
Educación con Mención en
Orientación Educativa.

AUTORA:

Lic. Rosa María González González

DIRECTOR:

Dr. Ángel Klever Orellana Malla, PhD.

Loja – Ecuador

2023

Certificación

Loja, 09 de septiembre de 2023

Dr. Ángel Orellana Malla PhD.
DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN

CERTIFICO:

Que he revisado y orientado todo el proceso de elaboración del Trabajo de Titulación denominado: **Liderazgo del directivo y su incidencia en los resultados de la gestión administrativa de la Unidad Educativa San Pedro de Vilcabamba periodo lectivo 2022-2023**, previo a la obtención del título de **Magíster en Educación con Mención en Orientación Educativa**, de la autoría de la estudiante **Rosa María González González**, con **cédula de identidad Nro. 1104027535**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja, para el efecto, autorizo la presentación del mismo para su respectiva sustentación y defensa.

Dr. Ángel Klever Orellana Malla PhD.
DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Autoría

Yo, **Rosa María González González**, declaro ser autora del presente Trabajo de Titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos, de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi Trabajo de Titulación, en el Repositorio Digital Institucional - Biblioteca Virtual.

Firma:

Cédula de identidad: 1104027535

Fecha: 22 de septiembre de 2023

Correo electrónico: rosa.m.gonzalez@unl.edu.ec

Teléfono: 0994343386

Carta de autorización por parte del autor para la consulta de producción parcial o total, y/o publicación electrónica de texto completo del Trabajo de Titulación

Yo, **Rosa María González González**, declaro ser la autora del Trabajo de Titulación denominado: **Liderazgo del directivo y su incidencia en los resultados de la gestión administrativa de la Unidad Educativa San Pedro de Vilcabamba periodo lectivo 2022-2023**, como requisito para optar el título de **Magíster en Educación con Mención en Orientación Educativa**, autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenido la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Titulación que realice un tercero

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los veintidós días del mes de septiembre de dos mil veintitrés.

Firma:

Autor: Rosa María González González

Cédula de identidad:1104027535

Dirección: Loja, San Cayetano Alto

Correo electrónico: rosa.m.gonzalez@unl.edu.ec

Teléfono: 0994343386

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director del Trabajo de Titulación: Dr. Ángel Klever Orellana Malla, PhD.

Dedicatoria

Dedico mi Trabajo de Titulación a un ser Supremo que siempre me acompaña, y me da la fortaleza espiritual necesaria para culminar mis metas una de ellas esta maestría. Gracias Dios. A mis dos hijas Ivon y Ainhoa, por todo su amor y por motivarme a seguir adelante. También a mi querido esposo, Romel por brindarme su apoyo moral en todo momento. A mi madrecita y a mi padre que, aunque no lo tengo conmigo físicamente, he sentido su apoyo y presencia en los momentos en los cuales me he sentido caer, y finalmente a todos los docentes que fueron parte de este gran proyecto y que han sido quienes me han brindado el impulso emocional y académico necesario para el logro de este objetivo.

Rosa María González González

Agradecimiento

Al finalizar este trabajo que en un momento me pareció imposible de terminar, pero que a la vez hace resonancia no solo en mi ser, si no en todos aquellos que formaron parte de este gran proyecto es por ello que, en primera instancia quiero dar gracias a Dios, por darme cada día una nueva oportunidad de vida y por medio de ella seguir avanzando en la consecución de objetivos y metas planteadas.

De manera especial y sincera debo agradecer al Dr. Ángel Orellana PhD, por su capacidad de guiar mis ideas con profesionalismo y empatía ya que por medio de su dirección hemos podido avanzar y culminar este proyecto.

Quiero expresar también mi sincero agradecimiento a la Alma Mater Lojana una institución que se ha convertido en nuestro segundo hogar, ya que siempre nos da apertura para seguir potenciando nuestros conocimientos a través de programas de posgrado como en este caso la Maestría en Educación con Mención en Orientación Educativa,

Al Coordinador de la maestría Dr. Efraín Muñoz Silva Mg, Sc. Ha sido parte fundamental en todo el proceso ya que nos ha brindado su apoyo incondicional.

A la vez quiero expresar mis sinceros agradecimientos a todos los docentes que formaron parte del proceso formativo en las distintas materias, que gracias a sus enseñanzas, profesionalismo y don de gente hemos avanzado juntos al término de esta maestría.

Al Rector de la Unidad Educativa San Pedro de Vilcabamba, por brindarme la apertura en la aplicación de entrevista y encuestas, a sus docentes y estudiantes.

Y, por supuesto, el agradecimiento más profundo y sentido va para mis amadas hijas Ivon y Ainhoa ya que sin su apoyo, colaboración e impulso habría sido imposible llevar a cabo esta meta, finalmente gracias mamá por tus consejos y oraciones, a ti papá por tu compañía en las noches frías y por estar presente no solo en esta etapa tan importante de mi vida, sino en todo momento.

Rosa María González González

Índice de contenidos

Portada	i
Certificación	ii
Autoría	iii
Carta de autorización	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
Índice de anexos	xi
1. Título	1
2. Resumen	2
2.1. Abstract	3
3. Introducción	4
4. Marco teórico	6
4.1. Antecedentes	6
4.2. Bases Teóricas	10
4.2.1. Definición de liderazgo	10
4.2.2. Tipo de estilos de liderazgo	12
4.2.3. Importancia del liderazgo educativo	14
4.2.4. Gestión Administrativa	15
4.2.5. Dimensiones de la gestión administrativa en la educación	16
4.2.6. Importancia de la gestión administrativa en la educación	18
4.2.7. Buenas prácticas para mejorar la calidad educativa	19
5. Metodología	22
5.1. Enfoque de la investigación	22
5.2. Diseño de la investigación	22
5.3. Población y Muestra	23
5.4. Técnicas e Instrumentos para Recopilar la Información	24
5.5. Técnica de Análisis de Datos	24
6. Resultados	26
7. Discusión	43

8. Conclusiones47

9. Recomendaciones 49

10. Bibliografía 51

11. Anexos 53

Índice de tablas:

Tabla 1. Los docentes desarrollan actividades que promueven el liderazgo en clase.....	27
Tabla 2. ¿Ha recibido ayuda por parte del personal administrativo de la Unidad Educativa sobre dudas o problemas que haya tenido.....	28
Tabla 3. El personal administrativo y docente de la Unidad Educativa, trabaja de manera ordenada.....	29
Tabla 4. Los docentes le permiten resolver los problemas de manera oportuna durante su permanencia en las instalaciones de la Unidad Educativa?.....	30
Tabla 5. El apoyo del personal administrativo de la Unidad Educativa le permite asistir a las clases sin ningún inconveniente?.....	31
Tabla 6. Los trámites para sustentar una falta a las clases son fáciles de realizar.....	32
Tabla 7. Existe a nivel institucional una persona que lidera a todos los docentes y los ayuda a solucionar los problemas que se presentan en clase.....	33
Tabla 8. Cuando usted falta a clases, sus representantes reciben alguna llamada para verificar el motivo de su ausencia?.....	34
Tabla 9. Las instalaciones de la Unidad Educativa (salón de clases, patio, baños) siempre están limpias y en orden?.....	35
Tabla 10. Se siente protegido por los docentes y el personal administrativo de la institución	36
Tabla 11. Es fácil realizar un trámite administrativo en la Unidad Educativa (Solicitud de notas, récord académico, etc.)?.....	37
Tabla 12. La comunicación con el personal administrativo de la Unidad Educativa es accesible?.....	38
Tabla 13. ¿Se da a conocer a tiempo sus calificaciones?.....	39
Tabla 14. ¿Cuándo el docente no puede asistir a clases, hay otros docentes que lo reemplazan?	40
Tabla 15. ¿Las actividades de refuerzo siempre se dan a tiempo?.....	41
Tabla 16. El bar de la Unidad Educativa siempre está limpio y hay un manejo de protocolos de higiene?.....	42

Índice de gráficos:

Gráfica 1. ¿Los docentes desarrollan actividades que promueven el liderazgo en clase?.....	27
Gráfica 2. ¿Ha recibido ayuda por parte del personal administrativo de la Unidad Educativa, sobre dudas o problemas que haya tenido?.....	28
Gráfica 3. El personal administrativo y docente de la Unidad Educativa, trabaja de manera ordenada?29	
Gráfica 4. Los docentes le permiten resolver los problemas de manera oportuna durante su permanencia en las instalaciones de la Unidad Educativa?.....	30
Gráfica 5. El apoyo del personal administrativo de la Unidad Educativa le permite asistir a las clases sin ningún inconveniente?.....	31
Gráfica 6. Los trámites para sustentar una falta a las clases son fáciles de realizar.....	32
Gráfica 7. Existe a nivel institucional una persona que lidera a todos los docentes y los ayuda solucionar los problemas que se presentan en clase?.....	33
Gráfica 8. Cuando usted falta a clases, sus representantes reciben alguna llamada para verificar el motivo de su ausencia?.....	34
Gráfica 9. Las instalaciones de la Unidad Educativa (salón de clases, patio, baños) siempre están limpias y en orden?.....	35
Gráfica 10. Se siente protegido por los docentes y el personal administrativo de la institución.....	36
Gráfica 11. Es fácil realizar un trámite administrativo en la Unidad Educativa (Solicitud de notas, récord académico, etc.)	37
Gráfica 12. La comunicación con el personal administrativo de la Unidad Educativa es accesible?	38
Gráfica 13. ¿Se da a conocer a tiempo sus calificaciones?	39
Gráfica 14. Cuando el docente no puede asistir a clases, hay otros docentes que lo reemplazan?	40
Gráfica 15. ¿Las actividades de refuerzo siempre se dan a tiempo?	41
Gráfica 16. El bar de la Unidad Educativa siempre está limpio y hay un manejo de protocolos de higiene?.....	42

Índice de anexos:

Anexo 1. Propuesta de Mejora	53
Anexo 2. Oficio para la apertura de la institución.....	71
Anexo 3. Solicitud de estructura, coherencia y pertinencia del proyecto del Trabajo de Titulación.....	72
Anexo 4. Informe de estructura, coherencia y pertinencia	73
Anexo 5. Encuesta al personal directivo.....	74
Anexo 6. Encuesta a docentes.....	75
Anexo 7. Encuesta a estudiantes.....	78
Anexo 8. Certificado de traducción del resumen.....	80

1. Título

Liderazgo del directivo y su incidencia en los resultados de la gestión administrativa de la Unidad Educativa San Pedro de Vilcabamba periodo lectivo 2022-2023

2. Resumen

El liderazgo en el personal directivo es un aspecto que influye de manera importante en la calidad educativa, ya que los directivos son los responsables de conducir en forma eficaz y eficiente la gestión escolar. Por tanto, la presente investigación busca conocer la incidencia que tiene el liderazgo del directivo en los resultados de gestión administrativa de la Unidad Educativa San Pedro de Vilcabamba periodo lectivo 2022-2023. Para ello, se dio inicio con la formulación de la problemática, donde se mencionan algunos aspectos relevantes que están direccionados a la labor del rector y por ende a la del grupo directivo de la institución objeto de estudio.

Esta investigación se ha basado en un enfoque mixto, donde se evaluó cada una de las variables poniendo énfasis en el proceso y desarrollo de las actividades directivas e identificando las distintas problemáticas asociadas a aspectos como el manejo de los procesos administrativos, disconformidad en la designación de los puestos directivos y resultados poco transparentes. Por ende, se plantearon objetivos, basados en la indagación teórica y científicamente de las incidencias del liderazgo en el ámbito educativo, identificación de los procesos administrativos que desarrollan un buen liderazgo en la Unidad Educativa San Pedro Vilcabamba, esta investigación resalta de manera contundente la relevancia del liderazgo del director en los resultados de la gestión administrativa en una institución educativa. Los resultados obtenidos indican que un liderazgo competente tiene la capacidad de potenciar el rendimiento de los docentes, elevar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y mejorar la gestión en su conjunto. No obstante, en el contexto específico de estudio se percibe una carencia de liderazgo sólido y la implementación de procedimientos administrativos efectivos, por lo que, se incluye la promoción de una cultura de liderazgo compartido, el estímulo del desarrollo profesional, el fortalecimiento de la comunicación interna y la creación de entornos colaborativos.

Palabras claves: Liderazgo; Personal directivo; Gestión administrativa.

2.1. Abstract

Leadership in the management staff is an aspect that significantly influences educational quality, since managers are responsible for conducting school management effectively and efficiently. Therefore, this research seeks to know the impact that the manager's leadership has on the administrative management results of the San Pedro de Vilcabamba Educational Unit for the 2022-2023 school year. To do this, it began with the formulation of the problem, where some relevant aspects are mentioned that are directed to the work of the rector and therefore to that of the management group of the institution under study.

This research has been based on a mixed approach, where each of the variables was evaluated, placing emphasis on the process and development of managerial activities and identifying the different problems associated with aspects such as the management of administrative processes, disagreement in the designation of management positions and non-transparent results. Therefore, objectives were proposed, based on the theoretical and scientific investigation of the incidences of leadership in the educational field, identification of the administrative processes that develop good leadership in the San Pedro Vilcabamba Educational Unit, this research strongly highlights the relevance of the director's leadership in the results of administrative management in an educational institution. The results obtained indicate that competent leadership has the ability to enhance teacher performance, raise the quality of the teaching-learning process and improve management as a whole. However, in this specific context of the study, a lack of solid leadership and the implementation of effective administrative procedures is perceived, therefore, the promotion of a culture of shared leadership, the stimulation of professional development, the strengthening of communication are included. internal and the creation of collaborative environments.

Keywords: *Leadership; Executive staff; Administrative management*

3. Introducción

El liderazgo en el ámbito educativo ha sido un tema de constante interés y estudio a lo largo de los años, ya que desempeña un papel crucial en la dirección y gestión de las instituciones educativas. El liderazgo del directivo es un factor determinante en la efectividad y el éxito de una unidad educativa, ya que influye directamente en el desempeño de los docentes, el clima escolar, y en última instancia, en los resultados académicos y administrativos.

En el contexto actual, caracterizado por rápidos cambios sociales, tecnológicos y culturales, la labor de los directivos se ha vuelto aún más desafiante. La necesidad de líderes educativos capaces de adaptarse a las transformaciones en la educación y de guiar a sus equipos hacia metas comunes es fundamental para lograr una educación de calidad. Por tanto, comprender cómo el liderazgo del directivo impacta en los resultados de la gestión administrativa se convierte en una cuestión de vital importancia para el mejoramiento continuo de las instituciones educativas.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar la incidencia del liderazgo del directivo en los resultados de la gestión administrativa de la Unidad Educativa San Pedro de Vilcabamba durante el periodo lectivo 2022-2023. La elección de esta institución educativa como caso de estudio se fundamenta en su relevancia como actor importante en la comunidad educativa local, así como en la oportunidad de comprender cómo el liderazgo del directivo puede influir en la optimización de los procesos administrativos y en la obtención de resultados efectivos en el ámbito educativo.

El estudio se sustenta en la premisa de que el liderazgo del directivo no solo se limita a la toma de decisiones y la administración de recursos, sino que también influye en la motivación de los docentes, la construcción de relaciones interpersonales y la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje. La hipótesis que guía esta investigación es que un liderazgo efectivo y transformador del directivo se traduce en una mejora en los resultados de la gestión administrativa y en la calidad educativa ofrecida por la institución.

Para abordar esta problemática, se llevará a cabo un análisis exhaustivo que involucra la revisión de la literatura especializada en liderazgo educativo, gestión administrativa y su relación con los resultados educativos. Además, se utilizarán métodos de investigación

cuantitativos y cualitativos para recopilar información relevante que permita evaluar la relación entre el liderazgo del directivo y los resultados de la gestión administrativa en la Unidad Educativa San Pedro de Vilcabamba.

La estructura de este trabajo de investigación se organiza de la siguiente manera: en el capítulo siguiente se presenta la revisión de la literatura relacionada con el liderazgo educativo y su influencia en los resultados de la gestión administrativa en el ámbito educativo.

Posteriormente, se describirá la metodología utilizada para llevar a cabo el estudio, detallando los métodos de recolección de datos y el enfoque analítico. Los resultados obtenidos y su correspondiente análisis se presentarán en el capítulo subsiguiente, seguidos por una discusión que relaciona los hallazgos con la literatura revisada. Finalmente, se presentarán las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio.

4. Marco teórico

En este apartado se plantearán los sustentos teóricos y epistémicos de la presente investigación, por lo que los mismos estarán enfocados en dar respuesta a las interrogantes planteadas que surgieron de las variables establecidas como asuntos focales percibidas en la Unidad Educativa San Pedro de Vilcabamba. Dichos sustentos, surgirán de la revisión de trabajos de investigación y de teorizantes con reconocida trayectoria en el campo del liderazgo y de la gestión administrativa como ejes indispensables para la construcción del andamiaje operacional de las instituciones que buscan mejorar sus procesos haciendo un adecuado uso de sus recursos tanto materiales como humanos con el único fin de ser más eficientes y productivas.

4.1. Antecedentes

En este sentido, es importante señalar que, en el ámbito educativo, este tema del liderazgo y de la gestión administrativa cuenta con un amplio bagaje teórico que pueden dar luces sobre el impacto que estos elementos tienen en la gestión académica. Por ejemplo, para Friedman(2010), “en la actualidad el estudio de este tema está creciendo de forma acelerada y su investigación es cada vez más interdisciplinaria” esto debido sin duda a la complejidad que envuelve este proceso tan dinámico y cambiante lo que exige que sea visto desde diversos enfoques para lograr comprender realmente su alcance en el logro de los objetivos de una institución.

Es por ello, que se han desarrollado trabajos de investigación en diversos niveles académicos, lo que denota que la preocupación por implementar liderazgos efectivos y positivos se ha convertido en una necesidad imperante en la sociedad actual. Desde luego que cada investigación tiene un tópico específico, sin embargo, muchas de ellas tienen un punto común dónde convergen y es en plantear que la mayor responsabilidad de una buena gestión educativa está supeditada por el liderazgo de los directivos de la institución.

Uno los trabajos que afirma esta aseveración fue el realizado por Montiel(2018), titulado: El Liderazgo Directivo y la Gestión Administrativa en los Gerentes de las Escuelas Básicas, el cual tuvo como propósito determinar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa de los gerentes de escuelas básicas de la parroquia Ricaurte del

Municipio Mara de Colombia Basándose en una investigación de tipo descriptiva correlacional, bajo un diseño, no experimental transeccional de campo, en ella se manejó una población constituida por 115 sujetos entre directivos y docentes quienes brindaron una información valiosa que permitió determinar que la aplicación de la planificación estratégica, por parte de los gerentes educativos es baja, por lo que existen deficiencias en la gestión académica.

Los resultados de esta investigación señalaron que existía un desconocimiento de los estilos básicos del liderazgo motivo por el cual, los gerentes educativos mostraron serias deficiencias al momento de fortalecer las relaciones interpersonales tan necesarias para el logro de una sinergia eficaz y productiva basada en el trabajo en equipo para la toma de decisiones amparada en una sólida ética profesional. Del mismo modo, se concluye que a lo referente a los elementos de gestión se ejecutan y cumplen muy poco por parte de los gerentes educativos, es decir, en relación lo resultados casi siempre se gestionan los elementos de planificación, organización, dirección y control. Estos elementos se consideran insuficientes en la gestión general por lo que afecta de manera negativa el direccionamiento de las instituciones educativas objeto de este estudio

Dicho antecedente fue considerado ya que guarda estrecha relación con la presente investigación, debido a que ambas aplican los mismos aspectos metodológicos desde un enfoque cuantitativo y cualitativo de tipo descriptivo que buscan analizar desde el contexto de estudio, la realidad existente mediante la aplicación de instrumentos para la recolección de datos. Además, la misma brinda un aporte significativo porque plantea la importancia o el rol que debe cumplir los gerentes educativos para que la gestión académica tenga los alcances esperados.

Siguiendo en la misma línea de estudio surge el asunto focal el liderazgo del directivo el cual tiene una gran incidencia en la gestión administrativa en el ámbito educativo, lo que significa que el directivo de una institución educativa, es responsable de establecer la visión y los objetivos de la organización, así como de tomar decisiones estratégicas que afectan directamente la gestión administrativa. Consecuentemente, es necesario comprender que las decisiones que tomen van a tener un impacto significativo en los involucrados, lo cual puede afectar el clima laboral de la institución trayendo como consecuencia la ineficiencia y desmotivación de los mismos.

Sobre este tema se puede citar el trabajo de maestría realizado por Baque(2021) titulado: El liderazgo y la gestión administrativa: su influencia en la satisfacción laboral docente en instituciones educativas adventistas de la Unión Ecuatoriana, el mismo tuvo como objetivo principal determinar si la satisfacción laboral de los docentes de la Unión Ecuatoriana está determinada por el liderazgo y la gestión administrativa que ejercen los directivos o líderes. Para ello se usó como muestra un total de 81 administrativos/directivos y 353 docentes que laboran en las 11 instituciones educativas de la Unión Ecuatoriana. Dicha investigación se realizó sustentada en el diseño exploratorio bajo un enfoque cualitativo y cuantitativo. Las pruebas de hipótesis aplicadas determinaron que el liderazgo tiene correlación con el ambiente laboral, compromiso institucional y trato justo y equitativo; mientras que con el desempeño docente y reconocimiento docente no existe relación significativa.

Con respecto a la variable gestión administrativa, se comprobó que, para la muestra de estudio, no existe correlación con el ambiente laboral ni con el desempeño docente; a su vez compromiso institucional, reconocimiento docente y trato justo y equitativo, presentan correlaciones débiles. Finalmente, se puede evidenciar la importancia de que en cualquier organización o empresa se apliquen encuestas de satisfacción periódicamente, con la finalidad de conocer las necesidades de los empleados y así disminuir la rotación/insatisfacción del personal.

Los aportes que brinda el antecedente antes descrito con el presente es la relación existente es el manejo del diseño metodológico basado en la exploración bajo un enfoque cuantitativo y cualitativo donde se dio a conocer la incidencia que tiene el liderazgo directivo en la gestión académica. Los resultados del mismo reflejan la vital importancia que ésta tiene en la motivación de los empleados, resaltando que un liderazgo efectivo, puede influir en la eficiencia, la calidad y el éxito general de la institución educativa al establecer metas claras, que permitan tomar decisiones estratégicas pertinentes y eficaces apoyados en una comunicación efectiva que promueva la motivación del personal, creando en ese proceso una cultura organizacional positiva.

Ahora bien, para lograr este nivel óptimo institucional apoyado en el liderazgo, se hace necesario que el personal directivo cuente con las competencias o habilidades que facilitan esa conexión necesaria que debe existir entre el líder y sus subordinados para que estos últimos se sientan parte activa en la consecución de los objetivos establecidos de la institución. Para

Payeras(2004)define estas habilidades “como un grupo de formas de comportamiento que el líder usa como herramienta para influir sobre el actuar de los individuos y equipos” por lo que se pueden ir desarrollando mediante la experiencia producto del ejercicio gerencial.

Para sustentar esta aseveración, es preciso citar el trabajo realizado por Faginson (2020) titulado: Habilidades directivas y su incidencia en la gestión administrativa del director distrital 09d03 de educación en la zona 8 – Ecuador. La investigación en cuestión tuvo como objetivo, analizar cómo las habilidades directivas inciden en la gestión administrativa de los directores distritales de educación, distrito 09D03–Centro, zona 8 – Ecuador, 2020- 2021, mediante la aplicación de instrumentos de investigación que permitan obtener información para el fortalecimiento de los procesos administrativos. Mediante un muestreo probabilístico se aplicó el instrumento de investigación a 100 directores de las instituciones educativas pertenecientes al distrito.

El análisis estadístico de los resultados de la aplicación de la encuesta concluye, que existe una relación directa entre las variables de estudio; las dimensiones habilidades personales, interpersonales y de dirección deben ser desarrolladas y potenciadas al máximo para lograr una gestión administrativa eficaz, por ende, se presenta la propuesta de un Plan Estratégico con base en el liderazgo transformacional para contribuir con la formación profesional del personal de la dirección distrital. Dentro de la gestión administrativa las habilidades de dirección como el liderazgo, la resolución de conflictos y la motivación son de vital importancia, aproximadamente el 35% de los encuestados manifiestan estar en desacuerdo con las preguntas relacionadas a estos indicadores.

La relación que existe entre esta investigación y la presente es que ambas estudian como incide el desempeño del tren directivo en la gestión administrativa, mediante la aplicación de un análisis estadístico el cual en esta oportunidad arrojó una información valiosa sobre la importancia que tiene el liderazgo en el ámbito educativo como una habilidad indeclinable que debe poseer y desarrollar quienes asuman tan difícil y compleja responsabilidad comprendiendo que el liderazgo, la resolución de conflictos y la motivación son tres aspectos fundamentales en el ámbito de la gestión y el trabajo en equipo. Estas habilidades son indispensables para lograr el éxito y el buen funcionamiento de cualquier organización, empresa o equipo de trabajo.

4.2. Bases Teóricas

4.2.1 Definición de liderazgo.

Para Robbins (1999), el liderazgo es “la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas. La fuente de esta influencia podrá ser formal, tal como la proporcionada por la posesión de un rango general en una organización”. En ese caso se podría decir, que el liderazgo se puede definir como el proceso mediante el cual una persona ejerce influencia sobre un grupo de individuos para lograr un objetivo común, con una extraordinaria capacidad de inspirar, motivar y de guiar a otros individuos hacia el éxito y hacia el logro de las metas planteadas. Por lo tanto, el líder debe destacar por su habilidad para tomar decisiones y ser capaz de comunicarse de manera efectiva para resolver problemas, delegar tareas e inspirar confianza, creando un ambiente de trabajo positivo y eficiente.

Sin embargo, es importante señalar que el liderazgo no se limita a las posiciones de autoridad o jerarquía, sino que puede surgir en diferentes contextos y niveles de una organización o comunidad. Un líder efectivo es capaz de adaptarse a diferentes situaciones, fomentar la colaboración y el desarrollo de los miembros del grupo, y promover el crecimiento y el éxito colectivo, por lo que hay que considerar lo planteado por Bell(1996)“El liderazgo es también un proceso altamente interactivo y compartido, en el cual los miembros de todos los equipos desarrollan habilidades en un mismo proceso; implica establecer una dirección, visión y estrategias para llegar a una meta, alineando a las personas y al mismo tiempo motivándolas”. Para ello hay que entender que, el liderazgo y la motivación están estrechamente vinculados. Un líder efectivo utiliza su capacidad de influencia para inspirar, reconocer, desafiar y apoyar a los miembros del equipo, estimulando así su motivación intrínseca y su compromiso con los objetivos comunes.

Liderazgo escolar

El liderazgo educativo se define como “la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela” (Leithwood, 2009), y se reconoce como la práctica del mejoramiento Elmore, en Mineduc, 2015. Desde esta perspectiva de “práctica”, el liderazgo no es un atributo o característica personal del líder, sino de un conjunto de acciones que, además, se construyen de forma situada.

Ante ello, el desarrollo de una administración integral y globalizada requiere de sujetos con liderazgo para su desarrollo, personas capaces de mover masas a favor de la tarea o

propósitos que se busca, de tal suerte, que al líder se le concibe como al sujeto que en un conglomerado social con propósitos comunes se le identifica como guía, orientador o jefe, influyendo con ello en la dinámica grupal de manera propositiva y direccionada al logro de metas.

El liderazgo que en la actualidad reclaman los procesos de la administración educativa, refiere a aquel sujeto capaces de informar, orientar y guiar a su personal, en la aplicación de los planes y propósitos educativos, aquél que mediante su acercamiento a las actividades propuestas, con su ejemplo, involucre a otros actores en su participación, planeación y toma de decisiones, y puedan favorecer la concepción de metas difíciles, pero que además de ello, los miembros del grupo lo vean con un sentido de pertenencia y amistad.

Es así, como se denota El liderazgo educativo y su incidencia en la gestión administrativa son aspectos fundamentales para el éxito de una institución educativa. El líder educativo desempeña un papel crucial en la dirección estratégica de la institución y en la coordinación de los recursos disponibles para alcanzar los objetivos educativos.

En primer lugar, el liderazgo educativo tiene un impacto directo en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Un líder educativo efectivo establece una visión clara y compartida, define metas educativas ambiciosas y promueve la implementación de prácticas pedagógicas innovadoras. Además, fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y de aprendizaje continuo, donde los docentes se sienten motivados y apoyados para mejorar su práctica docente. Esto se traduce en una mejora en los resultados académicos de los estudiantes y en su desarrollo integral.

En cuanto a la gestión administrativa, el liderazgo educativo juega un papel fundamental en la eficiencia y efectividad de los recursos de la institución. El líder educativo debe ser capaz de gestionar adecuadamente los recursos humanos, financieros y materiales, optimizando su uso y garantizando que estén alineados con los objetivos educativos establecidos. Asimismo, el líder educativo debe promover una cultura de rendición de cuentas y evaluar regularmente los procesos administrativos para identificar áreas de mejora y tomar decisiones informadas.

Además, el liderazgo educativo también desempeña un papel importante en la creación de un clima escolar positivo y en el fortalecimiento de las relaciones con la comunidad educativa. El líder educativo debe establecer una comunicación efectiva con los padres,

estudiantes, docentes y personal administrativo, fomentando la participación y el compromiso de todos los actores en el proceso educativo. Esto contribuye a construir una comunidad educativa cohesionada, donde se promueven los valores de respeto, colaboración y responsabilidad.

Se han examinado diversos estilos de liderazgo que han sido identificados a lo largo de la historia a través de la observación de los directivos escolares. Es importante familiarizarse con estos estilos con el fin de analizar nuestra propia forma de ejercer el liderazgo y también reconocer aquellos atributos que resultan más apropiados para contextos educativos específicos.

4.2.2 Tipos y estilos de liderazgo.

En este apartado se citarán los postulados de Daniel Coleman, ya que sus planteamientos están basados en los rasgos distintivos que según el “definen al líder moderno es la inteligencia emocional; es decir, la capacidad para captar las emociones del grupo y conducirlas hacia un resultado positivo” por tal motivo el considera que existen seis estilos de liderazgos los cuales se describirán a continuación.

Liderazgo carismático: esta es una teoría que plantea que el liderazgo es la habilidad que tienen los líderes para influir de forma inusual en los seguidores, basados en unos poderes de atracción casi sobrenaturales. Estos líderes se caracterizan por ser personas con mucha confianza en sí mismos, una visión clara y fuerte compromiso con ella, capacidad para comunicar de forma explícita dicha visión, comportamiento poco convencional y en muchos casos extraordinario, ser agentes de cambio y sensibilidad al entorno, etc.(Goleman, 1999) (1999). por su parte Gibson(1996), aseguran que “Los líderes llamados carismáticos disponen de poder social, es decir, tienen la autoridad para socializar su pensamiento y sus conductas individuales. Debe entenderse por "carisma", la cualidad que pasa por extraordinaria (condicionada mágicamente en su origen, mismo si son profetas que hechiceros, árbitros, jefes de cacería o caudillos militares) de una personalidad, por cuya virtud se le considera en posesión de fuerzas sobrenaturales o sobre accesibles a cualquier otro.

Liderazgo motivacional: desde esta perspectiva se destaca la presencia de tres motivadores fundamentales: poder, logro y afiliación. Estos motivadores activan y dirigen la conducta de las personas, aunque no necesariamente están presentes en igual intensidad en

cada persona; y en la mayoría de los casos, solo uno de ellos determina el tipo de conducta que manifiesta el líder (Goleman, 1999). Para Romero (1993) los líderes que han alcanzado cierto crecimiento personal conducen a sus seguidores a la búsqueda del mismo, entendiendo este crecimiento como un proceso por el cual la persona genera construcciones integradoras cada vez más complejas sobre su realidad interior y exterior

Liderazgo Racional Burocrático: este tipo de liderazgo se fundamenta en la democracia, aunque el poder proviene de Dios, quien tiene como mediador al pueblo, el cual por mayoría decide su destino al elegir a sus gobernantes. Este modelo hace énfasis más en el papel que en quien lo ocupa. La ley está por encima de los funcionarios independientemente de sus rasgos y la obediencia se tributa a esta y no a arbitrio del gobernante (Rodríguez, 1988). Es importante señalar, que en el liderazgo racional-burocrático, el líder se guía por reglas, procedimientos y normas establecidas de antemano haciendo énfasis en la eficiencia y en la consistencia en el desempeño de las tareas y la toma de decisiones basándose en una estructura jerárquica claramente definida, con líneas de autoridad y responsabilidad establecidas. La autoridad se deriva de la posición formal en la estructura organizativa.

Liderazgo Situacional: Este enfoque agrupa un conjunto de teorías que parten de la idea que el comportamiento del líder estaría afectado por una serie de factores del contexto en el que se ejerce dicho liderazgo y ello determinaría su efectividad (Kinicki, 1997); igualmente, (Adair, 1990) considera que el liderazgo depende de la situación y, por lo tanto, esta resulta relevante. Dentro de este grupo de teorías, existen diversos planteamientos; uno de ellos profundiza en el apoyo socioemocional que el líder proporciona a sus seguidores, así como en los requisitos situacionales para que este pueda ejercer, es decir, el apoyo que el líder presta a una situación determinada (Rodríguez, 1988).

Liderazgo democrático, también conocido como participativo, es un estilo de liderazgo que permite crear mayor compromiso con la organización pues se centra en los subordinados involucrándolos en la toma de decisiones, delegando autoridad y utilizando la retroalimentación como un medio para dirigir y corregir errores. A partir del análisis de diversos puntos de vista enfocados a este tema se concluye que el liderazgo democrático facilita la integración, fomenta el trabajo en equipo, permite la participación activa en la toma de decisiones mediante el diálogo y por tanto incrementa la satisfacción en el trabajo, el

desarrollo profesional y mejora la calidad de las decisiones para alcanzar los objetivos propuestos (Fierro, 2017).

Liderazgo transformacional: estimula el emerger de la conciencia de los trabajadores, los cuales aceptan y se comprometen con el logro de la misión de la organización dejando de lado sus intereses personales, para enfocarse en los intereses del colectivo (Mendoza, 2006). Por su parte Bass (1985), citado por (Mendoza, 2006) considera este estilo de liderazgo transformador por cuanto tiene relación con las necesidades humanas, y específicamente con las que se ubican en el dominio del crecimiento personal, autoestima y autorrealización. Los líderes transformacionales, a través de la influencia ejercida en sus interrelaciones con los miembros del grupo, estimulan cambios de visión que conducen a cada individuo a dejar de lado sus intereses particulares para buscar el interés colectivo, aun cuando no tenga satisfechas sus necesidades vitales existenciales (seguridad y salud) o relacionales (amor y afiliación) (Bass, 1985)

Ese cambio de prioridades del individuo permite la expansión de su abanico de necesidades con la inclusión de la necesidad de crecimiento personal, a través del compromiso que adquiere la persona con el logro del objetivo grupal. Este cambio da como resultado que las personas dentro de la organización que tienen potencial para convertirse en líderes auto dirigidos, auto regulados, auto actualizados y auto controlados. Este efecto multiplicador o efecto cascada, es característico del liderazgo transformacional, el cual estimula tanto el desarrollo de cada individuo, como la transformación del colectivo.

El liderazgo autoritario, el líder concentra todo el poder y la toma de decisiones. Es un ejercicio de liderazgo unidireccional, donde los seguidores obedecen las directrices que marca el líder (Sánchez, 2015). En este estilo de liderazgo, el líder toma decisiones de manera unilateral, sin consultar ni involucrar a los miembros del equipo. El líder tiene el control absoluto y establece las directrices y tareas que deben seguirse. Este enfoque puede ser eficaz en situaciones de emergencia o cuando se requiere una toma de decisiones rápida, pero puede generar falta de participación y motivación en los miembros del equipo.

4.2.3 Importancia del liderazgo educativo.

El liderazgo educativo se identifica por ofrecer un sentido común que radica en que la presencia de ciertas prácticas en la organización escolar e influye en el comportamiento de la institución. La importancia que consigue el liderazgo educativo tiene un impacto positivo en

los escenarios y desempeño de los profesores, consecuentemente, en los resultados de aprendizaje de las instituciones. El liderazgo educativo se funda con la dinámica de la gestión pedagógica de las personas fundamentada en ideales filosóficos, Kenneth Leithwood (especialista en liderazgo educativo de la Universidad de Toronto) señala que ser líder consiste en “hacer bien las cosas correctas”.

Es decir, liderar no implica solo ser una buena persona y hacer lo correcto; es necesario hacer las cosas bien, ser efectivo, conseguir resultados, crear valor. La sociedad evoluciona, el crecimiento económico, científico y tecnológico se transforman en indicadores que estimulan a meditar en la educación del siglo XXI y hoy en día se encuentra en una encrucijada, que, por un lado, se busca incorporar egresados al mundo de trabajo de forma efectiva, y por el otro, formar ciudadanos disciplinados listos a responder a las nuevas relaciones que impone la sociedad del conocimiento y a las competencias que demanda la economía global (Villamil, 2016).

El liderazgo educativo desempeña un papel crucial en el ámbito de la educación, ya que tiene un impacto significativo en el desarrollo y el éxito de los estudiantes, los docentes y las instituciones educativas en general. Es indiscutible que jurga un papel muy importante, ya que es esencial para promover la calidad educativa, lo que permitiría una mayor motivación de los docentes y estudiantes desarrollando en ellos competencias efectivas que permitan crear una cultura escolar positiva. Esto traería grandes beneficios debido al impacto significativo en el logro de los objetivos educativos y en la preparación de los estudiantes para enfrentar los desafíos del futuro.

4.2.4 Gestión Administrativa

Para el desarrollo del presente tópico se toma como referencias los postulados deCoulter(2005), lo cual refiere a la coordinación de actividades de trabajo, de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas, lo cual se convierte en el objetivo principal de toda gestión

La gestión administrativa es el área de la empresa que se encarga de emplear los recursos de la empresa de la forma más eficaz y eficiente posible para alcanzar los objetivos que se ha planteado la dirección de la empresa. La importancia que tiene la gestión administrativa en una empresa y cómo una mala gestión puede suponer elevados costes para la empresa, así como una buena gestión reducir los costes y agilizar los procesos. Hay procesos

administrativos en empresas que son una auténtica pesadilla para sus empleados y proveedores (Deusto, 2021).

Es en este punto donde una eficaz gestión administrativa es fundamental para el éxito y la sostenibilidad de una organización, ya que ayuda a optimizar el uso de los recursos, mejorar la productividad, minimizar los riesgos y aprovechar las oportunidades. Además, contribuye a establecer una cultura organizacional sólida, donde se promueve la transparencia, la responsabilidad y la excelencia en la ejecución de las tareas y proyectos. En pocas palabras la misma desempeña un papel vital en la dirección y el funcionamiento de una organización, al asegurar una adecuada planificación, organización, coordinación y control de los recursos y las operaciones. Es un componente clave para alcanzar la eficiencia y el éxito en el logro de los objetivos organizacionales.

Por ende, la gestión administrativa se convierte en la acción que se lleva a cabo para la obtención de algo; es decir, es la que permite la institución definir, conseguir y evaluar sus objetivos con un eficiente y adecuado uso de los recursos. Por ejemplo, desde un principio las cooperativas de transporte en esencia solo se han dedicado a movilizar pasajeros hacia su destino, sin tomar en cuenta o preocuparse en valorarla satisfacción de los usuarios de los servicios de transporte, y mucho menos se preocupan por una adecuada gestión administrativa y financiera que les permita hacer un uso eficiente de los recursos, lo que permitiría alcanzar niveles de ingresos aceptables para sus socios, como medio de lograr un mejor nivel de vida personal y social, lo cual se puede lograr a través de fijación de objetivos y estrategias administrativas.

4.2.5 Dimensiones de la gestión administrativa en la educación.

La gestión administrativa en el ámbito de la educación abarca diversas dimensiones que son fundamentales para el buen funcionamiento de las instituciones educativas. A continuación, se presentan algunas de las dimensiones de la gestión administrativa en la educación planteadas por Zapata (2014) donde asegura que la gestión escolar comprende cuatro dimensiones claves. Estas dimensiones son los ámbitos de operación que la gestión escolar utiliza para organizar sus prioridades y acciones y así lograr ofrecer un servicio educativo de calidad. Aunque cada una tiene características propias y procesos especializados, en la práctica operan de forma interconectada y buscando sinergias. La gestión de una escuela debe atender

estas cuatro dimensiones para ser considerada exitosa y eficiente. Las cuatro dimensiones son las siguientes:

Dimensión estratégica: referida a la generación de una orientación clara y compartida de los fines y propósitos educativos a partir de la cual se formulan objetivos y metas para la mejora de la misma. El propósito de esta dimensión es lograr una visión integral de los recursos, oportunidades y necesidades propias de cada comunidad educativa para lo cual debe considerar de cerca las otras dimensiones el principal criterio orientador de la dimensión estratégica es el desarrollo integral de las y los estudiantes. Por ello, la misma se centra en la planificación y dirección de acciones y decisiones a largo plazo que tienen como objetivo alcanzar los propósitos y objetivos de una institución educativa.

Dimensión administrativa: referida a las actividades de soporte que aseguran las condiciones de operatividad y permiten que las tareas pedagógicas, estratégicas y comunitarias se realicen de manera fluida y efectiva. La gestión de esta dimensión es clave para lograr la operatividad cotidiana y segura de la institución, sin la cual no es posible alcanzar los objetivos planteados a mediano y largo plazo.

Dimensión pedagógica: referida a la gestión del núcleo pedagógico, es decir, el conjunto de actividades y recursos con mayor proximidad al logro de aprendizajes. Esta dimensión se centra, fundamentalmente, en todas las actividades que sostienen y acompañan los procesos de enseñanza y el aprendizaje y que guían la formación integral y acompañamiento a cada estudiante y sus familias, De esta forma, se busca garantizar una atención pertinente a las y los estudiantes, de acuerdo con sus intereses, características y necesidades, que al mismo tiempo considere las demandas del entorno.

Es por ello, que esta dimensión abarca todos los aspectos relacionados con la planificación, implementación y evaluación de estrategias y actividades educativas destinadas a promover el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes. Sin duda involucrarse en el ámbito de la pedagogía y la dimensión pedagógica, implica tener en cuenta diferentes elementos, tales como los objetivos educativos, los contenidos curriculares, los métodos de enseñanza, las estrategias de evaluación, el ambiente de aprendizaje, entre otros. Estos elementos se combinan de manera coherente y planificada para promover el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Es importante señalar que la dimensión pedagógica, también considera las características individuales de los estudiantes, como sus intereses, habilidades, estilos de aprendizaje y necesidades particulares. Los docentes deben adaptar su enfoque pedagógico y utilizar diferentes metodologías y recursos para abordar estas diferencias y garantizar que todos los estudiantes tengan la oportunidad de aprender de manera efectiva.

Además, la dimensión pedagógica se relaciona con la formación y actualización de los docentes, ya que implica la adquisición de conocimientos pedagógicos y didácticos, así como la reflexión constante sobre su práctica educativa. Los docentes desempeñan un papel fundamental en la implementación de estrategias pedagógicas efectivas y en la creación de un entorno propicio para el aprendizaje. Desde este enfoque se puede asegurar que la misma es fundamental para promover un proceso de formación integral y de calidad, que atienda las necesidades individuales de los estudiantes y fomente su desarrollo académico, social y emocional.

Dimensión comunitaria: referida al fomento de una gestión de la convivencia escolar sustentada en el rechazo de toda forma de violencia y discriminación, al aprovechamiento de oportunidades, a la implementación pertinente de la Educación Sexual Integral, a la articulación con aliados estratégicos, al acompañamiento socioafectivo y cognitivo, al involucramiento de las familias, a fortalecer los factores protectores y a reducir los factores de riesgos desde una línea de acción formativa, promocional y preventiva, contemplando en todo momento una atención inclusiva que valore la diversidad. Todos estos procesos y acciones buscan hacer un espacio seguro para el aprendizaje y el desarrollo integral de las y los estudiantes. La dimensión comunitaria en la gestión educativa se refiere a la relación y colaboración entre la institución educativa y la comunidad en la que está inserta. Esta dimensión reconoce que la educación no se limita al ámbito escolar, sino que se nutre y se enriquece a través de la participación activa y el apoyo de la comunidad.

4.2.6 Importancia de la gestión administrativa en la educación.

Para Chiavenato (2007) la Administración es un fenómeno universal en el mundo moderno. Cada organización debe alcanzar objetivos en un ambiente de competencia acérrima, debe tomar decisiones, coordinar múltiples actividades, dirigir personas, evaluar el desempeño con base en objetivos determinados, conseguir y asignar recursos, etcétera. Siguiendo en los postulados de Chiavenato, se precisa que la gestión administrativa en la

educación es de suma importancia debido a su impacto en el funcionamiento eficiente y efectivo de las instituciones educativas. Algunas de las razones por las cuales la gestión administrativa es importante en el ámbito educativo están relacionada con la organización y con la organización sustentada en la gestión administrativa que se encarga de organizar y coordinar los recursos, actividades y procesos en una institución educativa.

Esto incluye la planificación de horarios, asignación de espacios, distribución de recursos financieros y materiales, entre otros aspectos. Una gestión administrativa eficiente garantiza que todos los componentes de la institución funcionen de manera ordenada y coordinada, maximizando así el aprovechamiento de los mismos utilizándolos de una manera óptima todos los recursos disponibles, tanto humanos como materiales y financieros. Esto implica realizar un adecuado manejo de los presupuestos, buscar eficiencia en los procesos, optimizar la asignación de personal y recursos materiales, y minimizar los desperdicios. Una buena gestión administrativa permite maximizar el rendimiento y la calidad de los recursos invertidos en la educación.

Esta organización permitirá mejorar la calidad educativa, ya que La gestión administrativa contribuye directamente a la mejorar los procesos académicos basados en una adecuada planificación y organización de los procesos educativos, una asignación eficiente de los recursos y una supervisión continua del desempeño, son fundamentales para lograr una educación de calidad. Además, la gestión administrativa puede promover la implementación de políticas y prácticas pedagógicas innovadoras y eficaces que consoliden la labor docente brindándoles apoyo a los docentes en el desarrollo de su labor educativa. Esto incluye proporcionar recursos y materiales educativos, facilitar la planificación y coordinación de actividades, y gestionar aspectos logísticos y administrativos para permitir que los docentes se enfoquen en la enseñanza y el aprendizaje.

4.1.7 Buenas prácticas para mejorar la calidad educativa.

Actualmente el ámbito educativo se encuentra bajo a una enorme presión debido a la dinámica social tan cambiante que en los últimos tiempos ha puesto en tela de juicio el rol tan importante que lleva la educación en el desarrollo de las naciones. Los vertiginosos cambios experimentados por el acceso cada día más significativo a la información gracias a los medios de comunicación representa para la educación un fuerte desafío para lograr mantener a su carácter formativo en este nuevo mundo absorbido por los avances tecnológicos que facilitan que el conocimiento se renueve permanentemente a una velocidad pasmosa la cual crea los

retos educativos exigen de manera imperativa una gestión académica de calidad. Es por ello que las instituciones educativas deben ponerse a la vanguardia de los tiempos y apropiarse del liderazgo social que la escuela como institución siempre mantuvo.

En este escenario, tan complejo aparecen conceptos de cambios relacionados con la calidad educativa, basados en la eficacia, pertinencia y eficiencia que intentar transformar el quehacer educativo, pero que solo se quedarían en retórica si no se encuentran nuevas maneras o estrategias afectivas para hacerle frente a estos nuevos desafíos, para ello se deben integrar nuevas perspectivas o conceptos relacionados con el capital y la gestión de los recursos humanos como una forma de mirar y gestionar el proceso educativo con una intencionalidad transformadoras para mejorar las prácticas educativas y con esto asegurar a las nuevas generaciones una educación de calidad.

Para alcanzar esta educación de calidad, se plantea un término que en la actualidad se encuentra en boga como lo es las buenas prácticas para mejorar la calidad educativa, Rodríguez(1988) asegura que este postulado aparece frecuentemente en la literatura propia del sector empresarial y de la gestión pública en relación con una acción eficaz que ha facilitado algún proceso o ha sido una alternativa ante un problema. Del mismo modo, señala que las buenas prácticas son experiencias con buenos resultados y que se orientan a soluciones concretas y efectivas que posibilitan una mejora en el desempeño “Es importante señalar que las buenas prácticas constituyen una forma mediante la cual el conocimiento tácito existente se puede explicitar y cuando son adoptadas corporativamente repercuten en el éxito y la concreción de la visión institucional”.

Por consiguiente, las buenas prácticas son enfoques y estrategias que han demostrado ser efectivas en la promoción del aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes ya que permite que los educadores establezcan altas expectativas para todos los estudiantes, creyendo en su potencial y ayudándolos a alcanzarlo. Esto implica establecer metas claras y desafiantes, y brindar el apoyo necesario para que los estudiantes las logren, para ello se requiere diseñar currículos relevantes diseñados de manera que sean pertinentes para la vida de los estudiantes, conectando los contenidos con situaciones y problemas del mundo real. Además, deben fomentar el pensamiento crítico, la creatividad y la aplicación práctica del conocimiento reconociendo las diferencias individuales de los estudiantes y adaptar las estrategias de enseñanza para satisfacer sus necesidades.

Por lo tanto, conlleva a utilizar enfoques diferenciados, materiales didácticos variados y permitir la participación activa de los estudiantes en su propio proceso de aprendizaje fomentando la participación activa y promoviendo la participación activa de los estudiantes en el aula, fomentando la colaboración, el debate, la investigación y el trabajo en equipo. Esto ayuda a desarrollar habilidades sociales, fortalece la comprensión de los contenidos y aumenta la motivación. La evaluación desde esta perspectiva debe aplicarse de manera formativa, es decir utilizar la evaluación como una herramienta para el aprendizaje, brindando retroalimentación oportuna y constructiva que ayude a los estudiantes a mejorar, esto debido a que este tipo de evaluación permite identificar fortalezas y áreas de mejora, y ajustar las estrategias de enseñanza en consecuencia.

Otro aspecto muy importante que deben considerar estas nuevas buenas prácticas educativas es promover la inclusión, deben darse a la tarea de crear entornos educativos inclusivos que valoren y respeten la diversidad de los estudiantes. Esto implica adaptar las prácticas pedagógicas para atender las necesidades de todos los estudiantes, incluyendo a aquellos con discapacidades, dificultades de aprendizaje o de origen cultural y lingüístico diverso. Además, se debe fomentar el uso de tecnología Integrándola al hecho pedagógico de una manera efectiva para diversificar el proceso de enseñanza y aprendizaje, utilizando herramientas y recursos digitales que promuevan la participación, la interactividad y el acceso a información relevante.

Sin embargo, nada de esto será posible si no se cuenta con un personal docente con las competencias necesarias para cumplir con tan gran responsabilidad, las buenas prácticas educativas deben asegurar o garantizar la formación continua de los docentes, proporcionándoles oportunidades de desarrollo profesional permanentes que promuevan su actualización pedagógica para el intercambio de buenas prácticas y la reflexión sobre su propia práctica docente con el único fin de mejorar la calidad educativa del país

5. Metodología

Para (Arias, 2006), el marco metodológico es definido como el “conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas”. Ahora bien, una vez formulado el problema de investigación, es necesario profundizar en los datos que orientan y dan sentido al estudio, correspondiendo en este punto de la investigación, determinar y describir los métodos, técnicas y aspectos procedimentales.

En este sentido, este capítulo hace mención a la definición del enfoque de investigación, así como también refiere otras conceptualizaciones y características de los elementos tales como la población, la muestra utilizada para estudiar la variable así como la técnica utilizada en la recolección de la información. De igual manera, los procedimientos aplicados para la determinación del rigor científico, la descripción de la técnica aplicada para el análisis de los datos.

5.1 Enfoque de la investigación

El tópico que se presenta a continuación es considerado como un proceso sistemático y riguroso utilizado para llevar a cabo investigaciones y estudios. Este enfoque implica la aplicación de métodos y técnicas de investigación para recolectar, analizar e interpretar datos con el objetivo de generar conocimiento nuevo o ampliar el conocimiento existente en un área específica. En el caso que nos ocupa, la presente investigación denominada Liderazgo del directivo y su incidencia en los resultados de gestión administrativa tiene un enfoque cuantitativo.

De lo antes planteado surge el método que regirá la presente investigación, el mismo se establece bajo el método deductivo, el cual se basa en el estudio de aspectos o principios generales de un tema determinado, el mismo que una vez verificado y validado, puede ser aplicado a un contexto particular. En términos más simples, este método va de lo general a lo particular (Bernal, 2006).

5.2 Diseño de la investigación

Tomando en consideración el problema y en función de sus objetivos, el estudio se enmarca en una investigación de tipo descriptiva. En este sentido, (Bavaresco, 2011) la define

como el tipo de investigación que “consiste en describir y analizar sistemáticamente características homogéneas de los fenómenos estudiados sobre la realidad (individuos, comunidades)”.

La investigación está dirigida a la búsqueda de información acerca de un fenómeno, hecho, situación o proceso, para describir sus implicaciones, sin interesarse mucho en conocer el origen o causa de la situación pues básicamente se orienta a establecer cómo opera y cuál es la característica del hecho o fenómeno.

Con base a lo planteado anteriormente, se tiene que la investigación se desarrolló en función de determinar la incidencia del liderazgo en la gestión administrativa de la Unidad Educativa San Pedro Vilcabamba periodo académico 2022-2023, con el objetivo de proponer estrategias de gestión administrativa que active el liderazgo de la comunidad educativa, de allí que se tomarán datos originales, en razón de lo cual la investigación es de corte descriptivo

5.3 Población y Muestra

Balestrini 2003 define el término población como “El conjunto finito o infinito de personas, casos o elementos que presentan características comunes”. En este sentido, la población constituye el objeto de la investigación, es el centro de la misma y de ella se extraen los datos requeridos de estudio. En el caso del presente estudio la población está conformada por el equipo directivo, estudiantes y docentes de la Unidad Educativa San Pedro de Vilcabamba.

Por su parte la muestra, es para(Hernández, 2014) “en esencia un subgrupo de la población”. Es decir, la muestra es una parte de la población que se toma para realizar los estudios respectivos, la misma debe ser representativa para, de esta manera, poder generalizar los resultados alcanzados, por tanto, la muestra, estará conformada por (24) estudiantes de bachillerato, apoyado en el muestreo intencional. Según (Arias, 2006), define como una técnica de muestreo “en la cual la persona a cargo de realizar la investigación se basa en criterios específicos para elegir a los integrantes que formarán parte del estudio” En el caso que nos ocupa el criterio de selección fue la disposición e interés por participar en la investigación, además de ser la comunidad de mayor contacto con el tren directivo de la institución en estudio.

5.4 Técnicas e Instrumentos para Recopilar la Información

Una vez efectuada la operacionalización de las variables y definidos los indicadores, y apoyado en los postulados de (Arias, 2006) refiere que se seleccionarán las técnicas e instrumentos de recolección de datos pertinentes para responder las interrogantes formuladas. Todo en correspondencia con el problema, los objetivos y el diseño de investigación.

Según (Arias, 2006) define técnica como: “el procedimiento o forma particular de obtener datos o información”. Tomando en cuenta la naturaleza descriptiva de la investigación propuesta, se empleará la técnica de la encuesta, la cual Sabino (2006), define conceptualmente como: “La estructura de un conjunto de preguntas a través de un instrumento, para obtener información sobre las variables en estudio”.

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, son definidos por (Martins, 2010), quienes refieren que: “es cualquier recurso del cual pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información”. En tal sentido, se diseñará un cuestionario, el cual es definido por (Arias, 2006) como: “Modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un formato en papel, contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina autoadministrado porque debe ser llenado por el encuestado sin intervención del encuestador”.

En la presente investigación se aplicó un cuestionario estructurado por dieciséis (16) ítems, de acuerdo con los indicadores del estudio. De igual manera, cada ítem posee opciones múltiples de respuestas, considerando la escala de Lickert que comprenden respuestas que van desde: Siempre (S), Casi siempre (CS), A veces (AV), Casi Nunca (CN) y Nunca (N). El mismo fue aplicado a los estudiantes de bachillerato de la Unidad Educativa San Pedro de Vilcabamba, a objeto de recoger la información requerida para la investigación.

5.5 Técnica de Análisis de Datos

El objetivo primordial de esta investigación es obtener y recopilar información a través de la interpretación y análisis de la prueba diagnóstica y el cuestionario aplicado a los estudiantes de bachillerato de la Unidad Educativa San Pedro de Vilcabamba. Dentro de este orden de ideas el cuestionario fue procesado en forma manual y proyectados en cuadros

estadísticos, para luego representarlos en gráficas computarizadas con el propósito de obtener una información clara y precisa de los estudiantes encuestados.

En base a lo anterior, Hernández Otros (2000) exponen que “una vez que los datos se han codificado el investigador puede proceder a analizarlos. En la actualidad el análisis de los datos se lleva a cabo por computadora” Para agregar los datos de cada ítem fueron a su vez representados en círculos porcentuales (gráficos computarizados de tortas) y luego se hizo el análisis de los resultados apoyados en el marco teórico que respalda la investigación.

Dado lo que antecede el análisis de los datos obtenidos con la aplicación del instrumento se utilizará como técnica de análisis, los propios de la estadística descriptiva, considerando la frecuencia absoluta y relativa de respuestas dadas. Los datos están organizados y se tabula en cuadros frecuencias para analizarlos cuantitativamente respecto a la información aportada por el discriminante conformado por las fortalezas y debilidades de los diferentes indicadores manteniendo el orden de los objetivos previstos.

6. Resultados

El presente capítulo, se desarrolló con el propósito de analizar e interpretar los resultados obtenidos de los instrumentos tomando en cuenta los objetivos trazados para la misma con la finalidad de determinar la incidencia del liderazgo en la gestión administrativa de la Unidad Educativa San Pedro Vilcabamba periodo académico

El análisis de la información obtenida se realizó de forma cuantitativa, para tal efecto se tabuló en cuadros que contienen la distribución absoluta y porcentaje, las cuales, según Anderson, Sweeney y Williams (2002) definen: “resumen tabular de un conjunto de datos donde se muestra la frecuencia (o cantidad) de artículos en cada una de varias clases que no se traslapan”. Tanto la distribución de frecuencias como la distribución porcentual, permitieron de manera práctica, sencilla y precisa identificar en cada ítem la categoría de respuesta emitida por cada individuo, logrando la visualización y lectura de la información arrojada por los números.

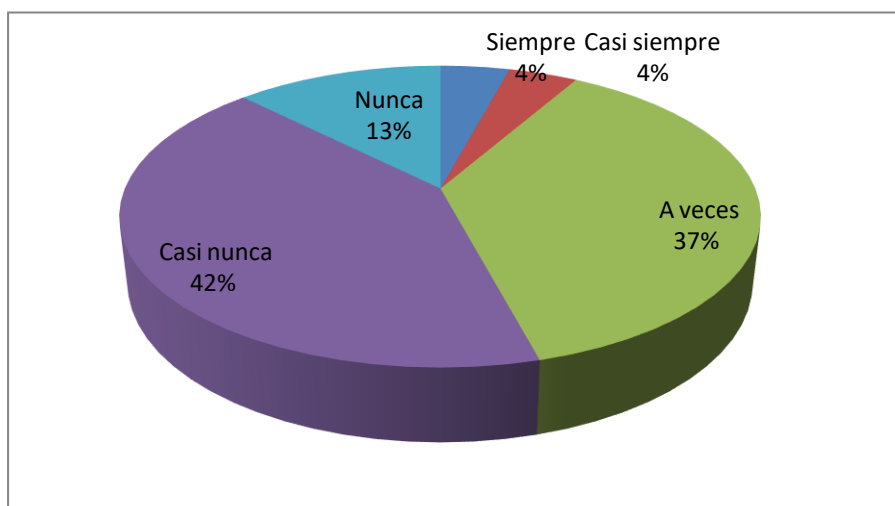
A continuación, se presentan los resultados, por lo que se muestra el producto de la encuesta aplicada a los alumnos, mostrando la tabla que señala la frecuencia de respuestas y el porcentaje, luego el análisis de los resultados obtenidos y posteriormente, el respectivo gráfico en forma organizada.

Tabla 1. *Los docentes desarrollan actividades que promueven el liderazgo en clase*

Escala	Frecuencia Absoluta	%
Siempre	1	4%
Casi siempre	1	4%
A veces	9	37%
Casi nunca	10	42%
Nunca	3	13%
TOTAL	24	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 1. *¿Los docentes desarrollan actividades que promueven el liderazgo en clase?*



Fuente: Elaboración propia

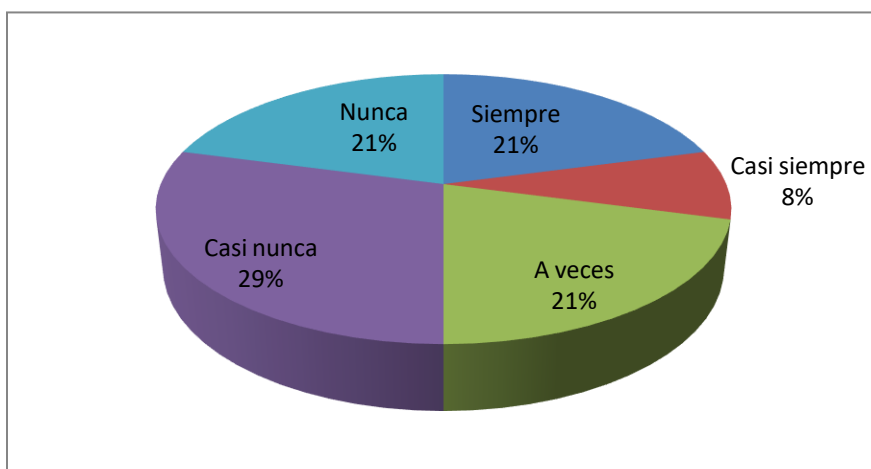
Tal como se evidencia en la gráfica 1, los docentes casi nunca desarrollan actividades que promuevan el liderazgo en clase, esto representado por un 42% de los encuestados, resulta vital esta acción ya que fomenta el desarrollo de habilidades sociales, fortalece la responsabilidad y autonomía de los estudiantes, contribuye al desarrollo de la confianza y autoestima, y estimula la creatividad y la innovación. Estas habilidades y competencias son fundamentales para el éxito académico, profesional y personal de los estudiantes, y el aula brinda un entorno propicio para su desarrollo.

Tabla 2. ¿Ha recibido ayuda por parte del personal administrativo de la Unidad Educativa, sobre dudas o problemas que haya tenido?

Escala	Frecuencia Absoluta	%
Siempre	5	21%
Casi siempre	2	8%
A veces	5	21%
Casi nunca	7	29%
Nunca	5	21%
TOTAL	24	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 2. ¿Ha recibido ayuda por parte del personal administrativo de la Unidad Educativa, sobre dudas o problemas que haya tenido?



Fuente: Elaboración propia

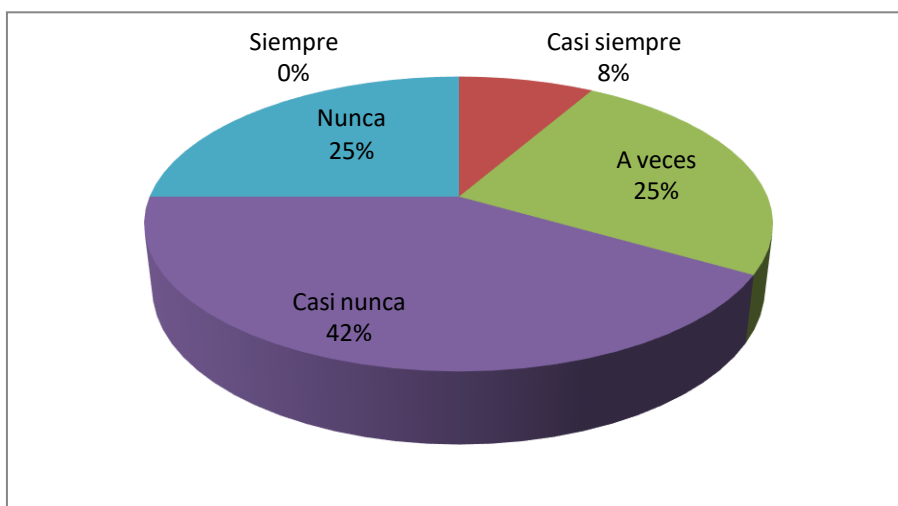
Basado en los resultados de la gráfica 2, denota un alta porcentaje que casi nunca los encuestados han recibido ayuda por parte del personal administrativo de la Unidad Educativa, sobre dudas o problemas que haya tenido, lo que trae consigo: Desmotivación y frustración: Los estudiantes pueden experimentar estos sentimientos esto puede afectar su rendimiento académico y su actitud hacia el aprendizaje. Además, la falta de confianza en la institución educativa: es probable los estudiantes pierdan confianza en la institución educativa en general. Esto puede llevar a una disminución en el sentido de pertenencia y compromiso con la escuela.

Tabla 3. *¿El personal administrativo y docente de la Unidad Educativa, trabaja de manera ordenada?*

Escala	Frecuencia Absoluta	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	2	8%
A veces	6	25%
Casi nunca	10	42%
Nunca	6	25%
TOTAL	24	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 3. *¿El personal administrativo y docente de la Unidad Educativa, trabaja de manera ordenada?*



Fuente: Elaboración propia

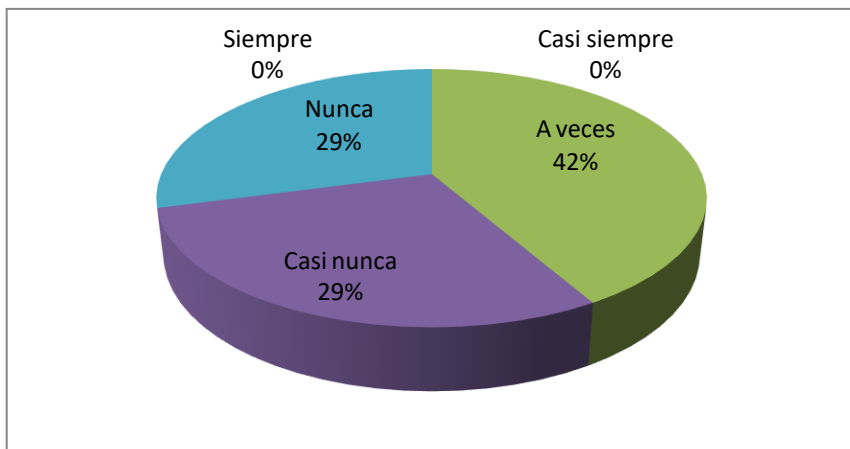
Según estos resultados, esta institución carece de un sistema de planificación adecuado, lo que trae como consecuencia una evidente desorganización en los sistemas operativos relacionados con la administración y la docencia, por ende, esta situación está creando problemas serios para el logro de los objetivos planteados, desperdiciándose recursos tanto materiales como humanos, afectando seriamente la eficiencia de la organización.

Tabla 4. *¿Los docentes le permiten resolver los problemas de manera oportuna durante su permanencia en las instalaciones de la Unidad Educativa?*

Escala	Frecuencia Absoluta	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	0	0%
A veces	10	42%
Casi nunca	7	29%
Nunca	7	29%
TOTAL	24	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 4. *¿Los docentes le permiten resolver los problemas de manera oportuna durante su permanencia en las instalaciones de la Unidad Educativa?*



Fuente: Elaboración propia

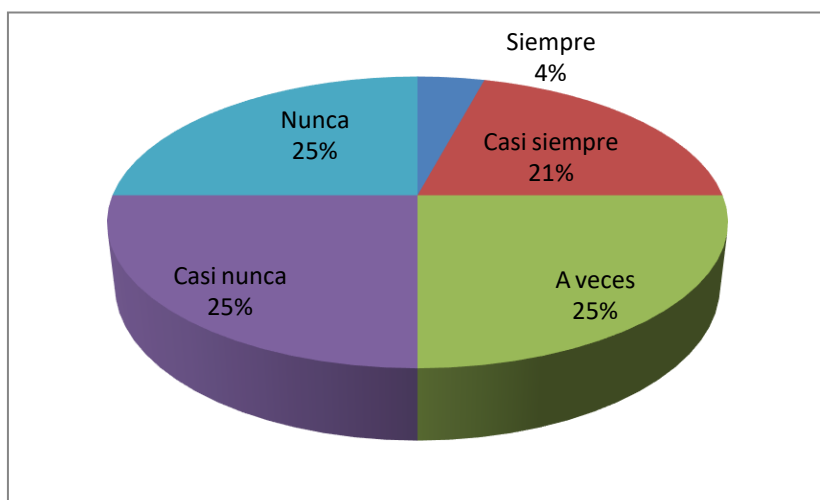
Basados en estos resultados, se puede asegurar que en esta institución los docentes no cumplen con su rol principal que no es otro, que de orientadores o facilitadores académicos. Los mismos están alejados de las buenas prácticas educativas que faciliten o permitan una educación de calidad. Si bien es cierto que esta institución, carece de una organización clara, los docentes deben cumplir con sus funciones atendiendo las necesidades educativas y personales de los estudiantes que pueden representar para ellos, problemas u obstáculos que les impiden alcanzar sus metas u objetivos durante su formación académica.

Tabla 5. *¿El apoyo del personal administrativo de la Unidad Educativa le permite asistir a las clases sin ningún inconveniente?*

Escala	Frecuencia Absoluta	%
Siempre	1	5%
Casi siempre	5	21%
A veces	6	25%
Casi nunca	6	25%
Nunca	6	25%
TOTAL	24	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 5. *¿El apoyo del personal administrativo de la Unidad Educativa le permite asistir a las clases sin ningún inconveniente?*



Fuente: Elaboración propia

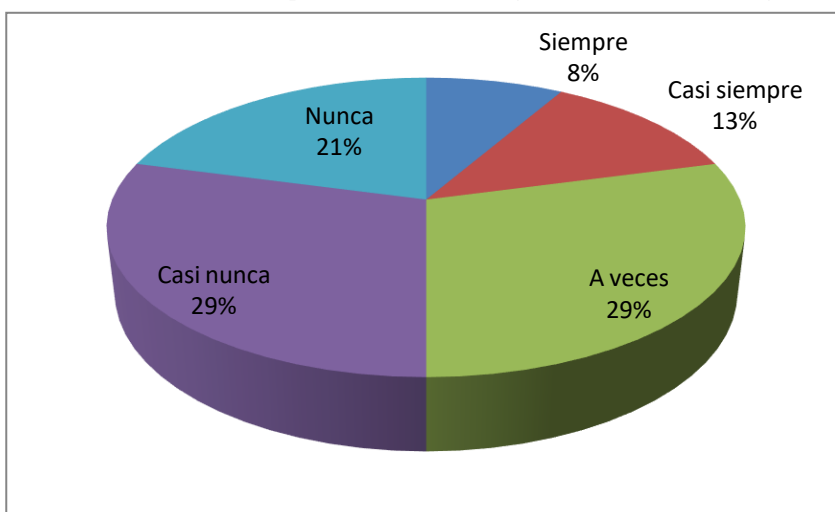
Estos datos revelan una situación alarmante esto si consideramos, que la población estudiantil es la razón de ser de toda institución educativa. Por lo tanto, el personal administrativo no debe ser un agente que entorpezca los debidos procesos formativos, sino todo lo contrario. Los mismos deben facilitarles a los estudiantes todos los medios para que estos puedan desarrollar sus potencialidades y habilidades en un ambiente propicio donde la permanencia dentro del recinto es vital para tal fin. Es importante señalar que esta problemática crea un clima desfavorable que afecta de manera significativa al estudiantado.

Tabla 6. Los trámites para sustentar una falta a las clases son fáciles de realizar

Escala	Frecuencia Absoluta	%
Siempre	2	8%
Casi siempre	3	13%
A veces	7	29%
Casi nunca	7	29%
Nunca	5	21%
TOTAL	24	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 6. Los trámites para sustentar una falta a las clases son fáciles de realizar



Fuente: Elaboración propia

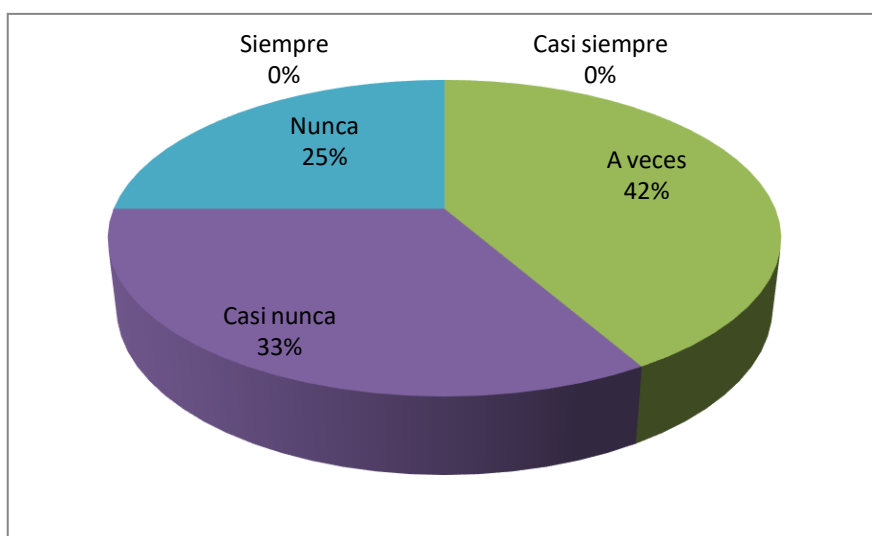
Si bien es cierto que cada institución educativa posee sus normas y reglamentos de convivencia y de permanencia, no se debe permitir que los trámites administrativos se conviertan en trabas burocráticas que impidan el debido proceso de los mismos. Según estos resultados, en esta institución está presente esta problemática, ya que un porcentaje significativo asegura que solicitar este servicio representa un problema bastante grande, creando inconformidad y desánimo en la masa estudiantil.

Tabla 7. ¿Existe a nivel institucional una persona que lidera a todos los docentes y los ayuda a solucionar los problemas que se presentan en clase?

Escala	Frecuencia Absoluta	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	0	0%
A veces	10	42%
Casi nunca	8	33%
Nunca	6	25%
TOTAL	24	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 7. ¿Existe a nivel institucional una persona que lidera a todos los docentes y los ayuda a solucionar los problemas que se presentan en clase?



Fuente: Elaboración propia

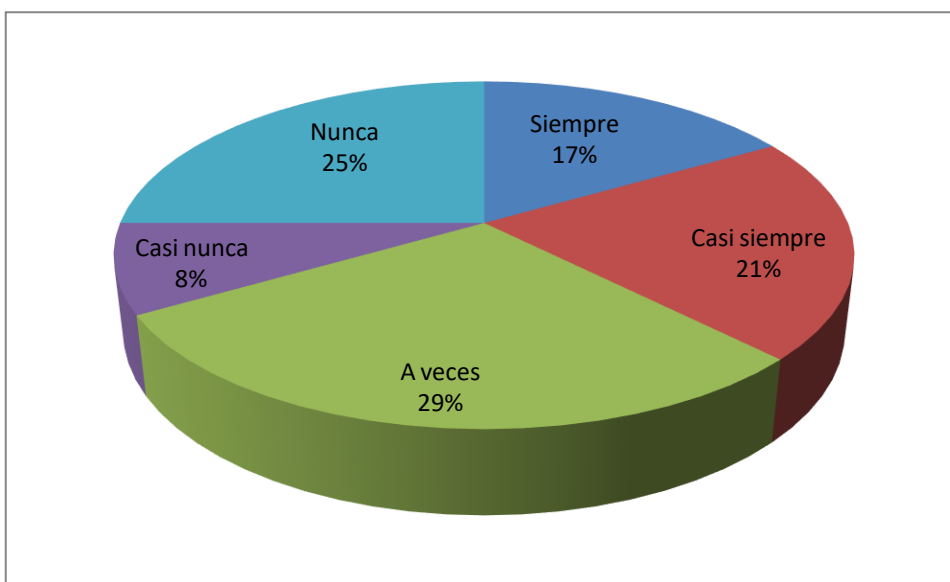
Según estos resultados, el liderazgo del personal docente de esta institución educativa se encuentra en una profunda crisis. Esto trae como consecuencia problemas operacionales de los procesos educativos, que se traducen en ineficiencia y pérdida de la calidad educativa. Esta situación es reflejo de la desorganización a nivel gerencial que se evidencia en los primeros cuadros de esta investigación, siendo una problemática que se convierte en una especie de espiral degenerativo que está afectando el debido funcionamiento de esta institución.

Tabla 8. ¿Cuándo usted falta a clases, sus representantes reciben alguna llamada para verificar el motivo de su ausencia?

Escala	Frecuencia Absoluta	%
Siempre	4	17%
Casi siempre	5	21%
A veces	7	29%
Casi nunca	2	8%
Nunca	6	25%
TOTAL	24	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 8. ¿Cuándo usted falta a clases, sus representantes reciben alguna llamada para verificar el motivo de su ausencia?



Fuente: Elaboración propia

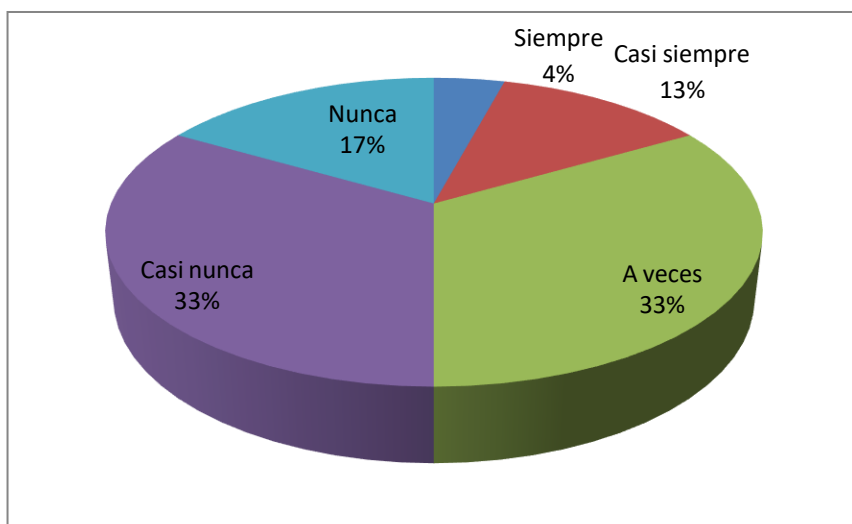
Estos resultados reflejan la desconexión que existe entre los directivos de esta institución con los representantes de los estudiantes, siendo esto muy grave ya que, entre ambas partes debe haber un canal de comunicación constante, permanente y efectivo porque es responsabilidad de la institución conocer los motivos por la cual el estudiante falta a sus clases para poder hacer los correctivos pertinentes para que su proceso formativo no se vea afectado bajo ninguna circunstancia, pero para ello, el cuerpo directivo debe asumir esta responsabilidad, sin embargo al carecer de organización y liderazgo esto no se cumple.

Tabla 9. ¿Las instalaciones de la Unidad Educativa (salón de clases, patio, baños) siempre están limpias y en orden?

Escala	Frecuencia Absoluta	%
Siempre	1	4%
Casi siempre	3	13%
A veces	8	33%
Casi nunca	8	33%
Nunca	4	17%
TOTAL	24	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 9. Las instalaciones de la Unidad Educativa (salón de clases, patio, ¿baños) siempreestán limpias y en orden?



Fuente: Elaboración propia

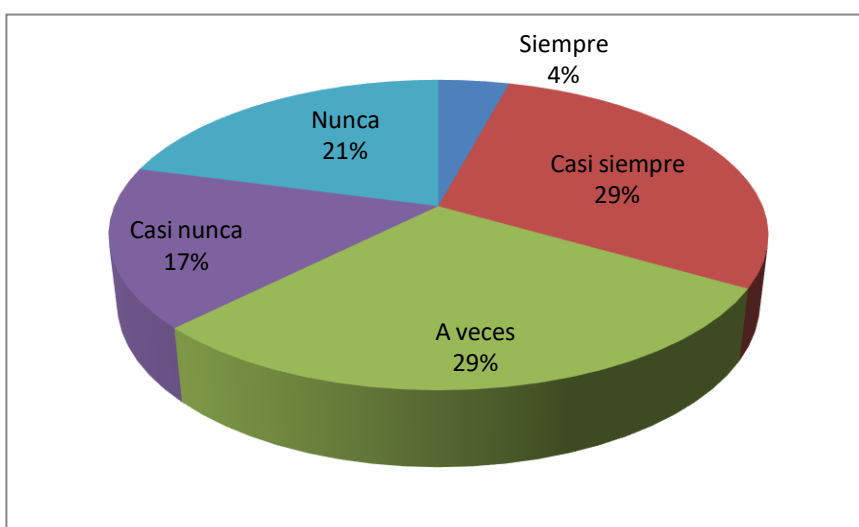
La falta de liderazgo y de organización son sinónimos de caos. No sorprende el bajo porcentaje reflejado en lo inherente a la limpieza de la institución. Cuando no hay una persona que lidere, todo el sistema colapsa desde lo micro hasta lo macro. El aseo es un elemento importante en toda organización, por lo tanto, estos resultados muestran el deterioro que existe internamente en la organización, producto sin duda de la falta de gerencia que no atiende de una manera efectiva esta problemática.

Tabla 10. *Se siente protegido por los docentes y el personal administrativo de la institución*

Escala	Frecuencia Absoluta	%
Siempre	1	4%
Casi siempre	7	29%
A veces	7	29%
Casi nunca	4	17%
Nunca	5	21%
TOTAL	24	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 10. *Se siente protegido por los docentes y el personal administrativo de la institución*



Fuente: Elaboración propia

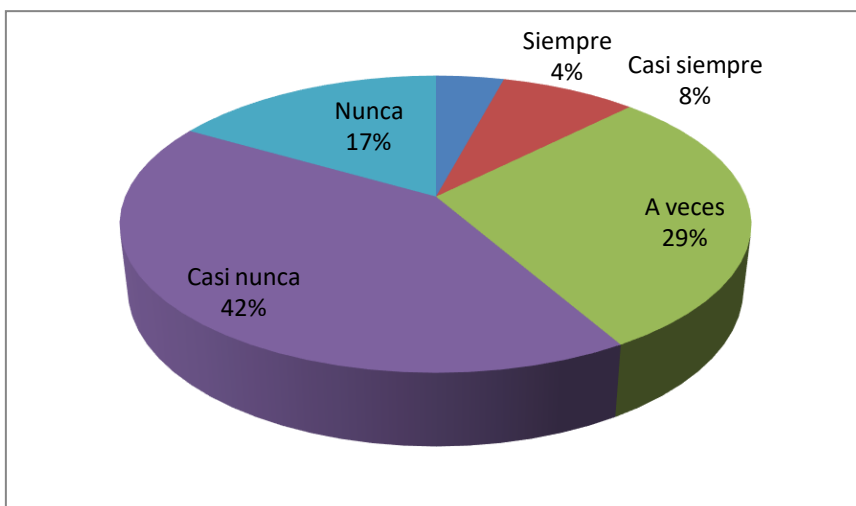
Según estos resultados, los estudiantes no se sienten seguros por parte de los docentes ni de los administrativos. Esto solo refleja que los mismos no están cumpliendo adecuadamente con sus funciones dentro ni fuera de la institución, es aquí donde entra algo muy importante como lo son las buenas prácticas educativas, por lo que el acompañamiento que este personal debe brindarle a los estudiantes es vital para el sano desarrollo de sus potencialidades, pero para esto se requiere de organización y liderazgo el cual se ha convertido en el talón de Aquiles de esta institución.

Tabla 11. ¿Es fácil realizar un trámite administrativo en la Unidad Educativa (Solicitud denotas, récord académico, ¿etc.)?

Escala	Frecuencia Absoluta	%
Siempre	1	4%
Casi siempre	2	8%
A veces	7	29%
Casi nunca	10	42%
Nunca	4	17%
TOTAL	24	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 11. Es fácil realizar un trámite administrativo en la Unidad Educativa (Solicitud denotas, récord académico, etc.)



Fuente: Elaboración propia

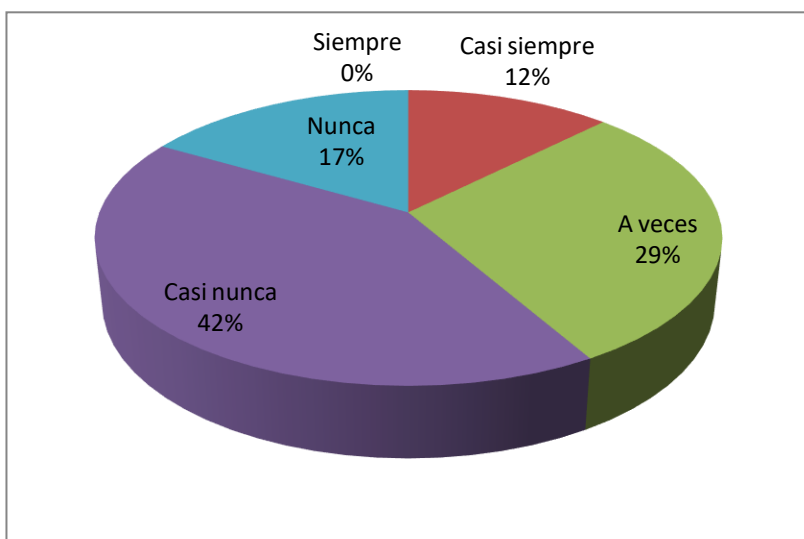
En este apartado se repite lo evidenciado en el gráfico número 6, el amplio porcentaje de casi nunca evidencia el sistema burocrático presente en esta institución, que termina por entorpeciendo el debido proceso de trámites administrativos, creando un clima desfavorable entre la comunidad estudiantil y el personal administrativo.

Tabla 12. ¿La comunicación con el personal administrativo de la Unidad Educativa es accesible?

Escala	Frecuencia Absoluta	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	3	12%
A veces	7	29%
Casi nunca	10	42%
Nunca	4	17%
TOTAL	24	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 12. ¿La comunicación con el personal administrativo de la Unidad Educativa es accesible?



Fuente: Elaboración propia

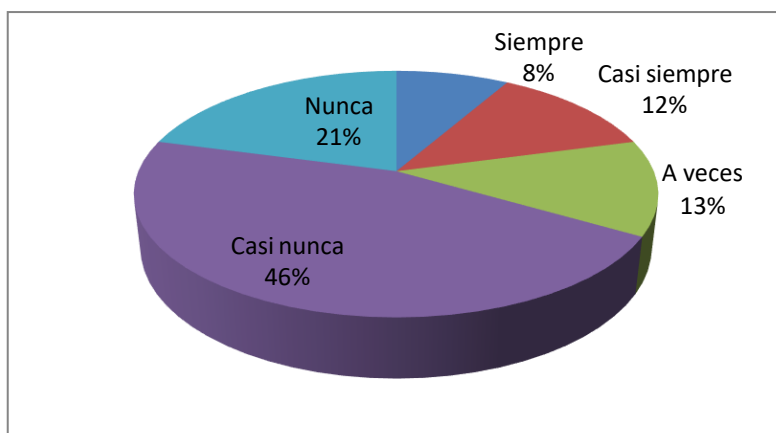
En este apartado, según los resultados de esta investigación, convergen todas carencias que hasta ahora posee la institución. Todas están centradas en este elemento tan importante como es la comunicación. Una de las principales herramientas del líder es la comunicación, por ello cuando esta falla la organización comienza a caer en efecto dominó y se reflejan en falta de acompañamiento por parte de docentes y administrativos, burocracia y desorganización. Que exista un 42% de incomunicación en un recinto educativo, es un problema grave donde el único responsable de tal situación es el tren directivo que no ha creado canales efectivos para mejorar esta situación adversa.

Tabla 13. *¿Se da a conocer a tiempo sus calificaciones?*

Escala	Frecuencia Absoluta	%
Siempre	2	8%
Casi siempre	3	12%
A veces	3	13%
Casi nunca	11	46%
Nunca	5	21%
TOTAL	24	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 13. *Se da a conocer a tiempo sus calificaciones?*



Fuente: Elaboración propia

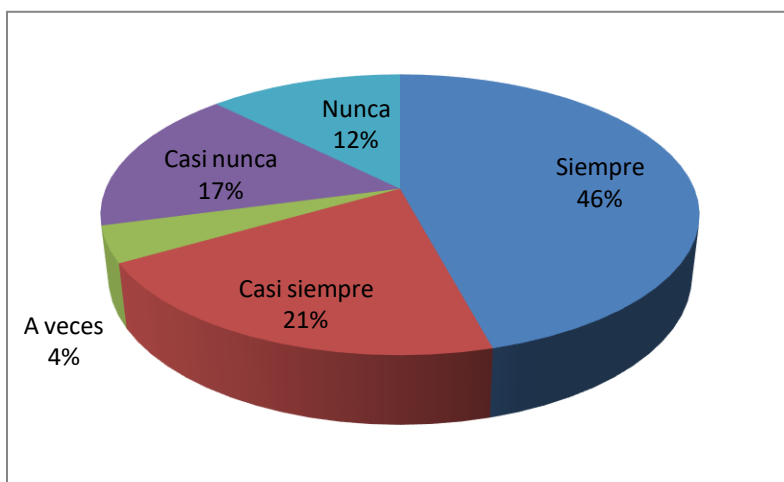
Según estos datos, los estudiantes desconocen sus avances de notas durante su proceso de formación, elemento indispensable para realizar los ajustes necesarios si los resultados no les son favorables. Aquí se evidencia una vez más la falta de organización en los planes educativos y administrativos de esta institución, ya que debe existir un cronograma académico que refleje los avances de notas para que los estudiantes tengan acceso a esta información tan importante en su trayectoria académica.

Tabla 14. *¿Cuándo el docente no puede asistir a clases, hay otros docentes que lo reemplazan?*

Escala	Frecuencia Absoluta	%
Siempre	11	46%
Casi siempre	5	21%
A veces	1	4%
Casi nunca	4	17%
Nunca	3	12%
TOTAL	24	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 14. *¿Cuándo el docente no puede asistir a clases, hay otros docentes que lo reemplazan?*



Fuente: Elaboración propia

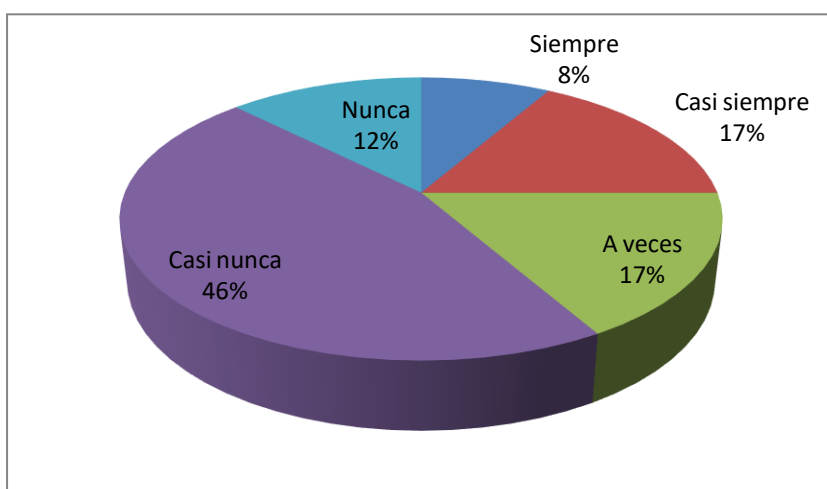
Dado los datos que muestra la gráfica 14, se evidencia que la institución cumple con la asignación de otro docente si algunos de esta falta por alguna eventualidad a sus actividades, esto garantiza que los estudiantes mantengan la continuidad en sus procesos formativos evitando retrasos que puedan afectar la planificación académica de la institución.

Tabla 15. *¿Las actividades de refuerzo siempre se dan a tiempo?*

Escala	Frecuencia Absoluta	%
Siempre	2	8%
Casi siempre	4	17%
A veces	4	17%
Casi nunca	11	46%
Nunca	3	12%
TOTAL	24	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 15. *Las actividades de refuerzo siempre se dan a tiempo?*



Fuente: Elaboración propia

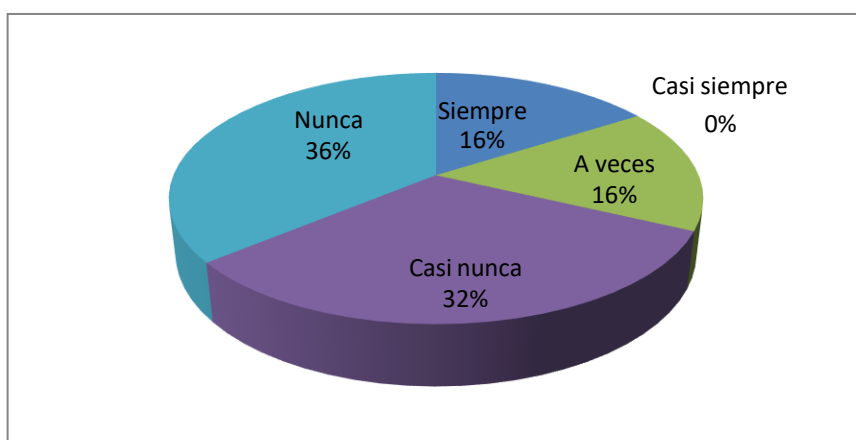
Según estos datos, el estudiante casi nunca tiene la posibilidad de recibir un acompañamiento efectivo por parte de los docentes, específicamente en la aplicación de actividades de refuerzos que son vitales en su formación pedagógica, esto puede afectar considerablemente su rendimiento académico lo que puede generar desmotivación en la masa estudiantil.

Tabla 16. ¿El bar de la Unidad Educativa siempre está limpio y hay un manejo de protocolos de higiene?

Escala	Frecuencia Absoluta	%
Siempre	4	16%
Casi siempre	0	0%
A veces	4	16%
Casi nunca	8	32%
Nunca	9	36%
TOTAL	24	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 16. ¿El bar de la Unidad Educativa siempre está limpio y hay un manejo de protocolos de higiene?



Fuente: Elaboración propia

Este apartado guarda relación con el gráfico 9, en ambos se puede evidenciar que la falta de organización y liderazgo conllevan a que los procesos no se cumplan debidamente, la limpieza de los espacios académicos forma parte importante e indeclinable de una gestión administrativa eficiente, la ausencia de la misma refleja de algún modo, cómo se encuentra internamente la organización.

7. Discusión

El liderazgo del directivo es una fuerza motriz en la gestión administrativa en una Unidad Educativa. Su capacidad para establecer una dirección estratégica, motivar al personal, tomar decisiones acertadas, resolver conflictos y promover una cultura positiva es esencial para alcanzar resultados exitosos. Un liderazgo sólido y comprometido contribuye directamente a una educación de calidad, un clima institucional favorable y un futuro prometedor para todos los involucrados en el proceso educativo. Con base a lo mencionado se planteó la investigación titulada Liderazgo del directivo y su incidencia en los resultados de la gestión administrativa de la Unidad Educativa San Pedro de Vilcabamba periodo lectivo 2022-2023, la misma estuvo conformada por tres objetivos específicos.

Objetivo específico 1, que refiere indagar teórica y científicamente la incidencia del liderazgo en el ámbito educativo. Ante lo cual surge la siguiente interrogante **¿Cuáles son los efectos del liderazgo educativo en el desempeño de los docentes y en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje en una institución educativa?**

Para dar contestación a la pregunta y de acuerdo al arqueo bibliográfico realizado de los diferentes tópicos organizados y categorizados se logra contextualizar que el liderazgo educativo ejerce una influencia significativa tanto en el desempeño de los docentes como en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en una institución educativa. Un líder educativo efectivo puede generar un impacto positivo en múltiples aspectos de la comunidad escolar, lo que se traduce en un entorno más propicio para el crecimiento académico y personal de los estudiantes.

Basado en los referentes de (Elmore, 2010), “un liderazgo sólido y comprometido puede motivar y empoderar a los docentes”. Ante esto, y en concordancia con la investigación en marcha, se determina que un líder que reconoce y valora el trabajo del cuerpo docente, ofrece oportunidades de desarrollo profesional y fomenta un ambiente de confianza y colaboración, genera un sentido de pertenencia y compromiso en los docentes. Situación que no se evidencia en el cuerpo docente de la Unidad Educativa San Pedro de Vilcabamba, dado que no se detecta un liderazgo consolidado, esto a su vez, se refleja en su desempeño laboral debido a la poca motivación y a los problemas de comunicación, lo que acarrea deficiencia en

el ámbito educativo y administrativo de esta institución, al no comprender que la motivación y la buena gerencia son elementos indispensables para que los docentes siempre estén dispuestos a innovar, e implementar nuevas estrategias pedagógicas y esforzarse por alcanzar los objetivos educativos.

Objetivo específico 2, que refiere identificar los procesos administrativos que desarrollan un buen liderazgo en la Unidad Educativa San Pedro Vilcabamba periodo académico 2022-2023, por tal razón se plantea la siguiente interrogante **¿Cuáles son los procesos administrativos implementados en la Unidad Educativa San Pedro Vilcabamba durante el periodo académico 2022-2023 que han contribuido al desarrollo de un buen liderazgo?**

Para dar contestación a la interrogante antes planteada los procesos administrativos son fundamentales para contribuir al desarrollo de un buen liderazgo educativo. Así lo refiere Zapata (2014) al enfocarse en la planificación estratégica, el desarrollo profesional, la comunicación efectiva, la evaluación del desempeño, el trabajo en equipo, la gestión del cambio, la transparencia y la promoción de una cultura escolar positiva, los líderes educativos pueden generar un ambiente propicio para el crecimiento y el éxito de la institución educativa.

Corroborando los resultados de la aplicabilidad del instrumento a los estudiantes; resalta un porcentaje alto que en la Unidad Educativa San Pedro Vilcabamba, no se aplican adecuadamente procesos administrativos, ocasionando debilidad en el liderazgo, esto se evidencia en que casi nunca promueven actividades de liderazgo lo que se traduce en desarrollo profesional este es vital ya que a través de capacitación y formación continua para el personal docente y administrativo. El desarrollo profesional fortalece las habilidades y conocimientos del equipo, permitiéndoles abordar los desafíos educativos con mayor eficacia.

Otro criterio corresponde es que a veces la comunicación es accesible, es indispensable fomentar una comunicación abierta y transparente con todos los miembros de la comunidad educativa, incluyendo docentes, personal administrativo y estudiantes. La participación activa en la toma de decisiones genera un sentido de pertenencia y compromiso con los objetivos de la institución. Siguiendo en este orden de idea se evidencia que por lo general no laboran de manera ordenada lo que se traduce en la evaluación y seguimiento del desempeño. Implementar un sistema de evaluación y seguimiento del rendimiento del personal. Proporcionar

retroalimentación constructiva y reconocer los logros y esfuerzos del equipo contribuye a generar un ambiente de motivación y mejora continua.

Y finalmente a veces existe a nivel institucional una persona que lidera a los docentes, ante ello se requiere fomentar el trabajo en equipo y la colaboración entre el personal docente y administrativo. El liderazgo efectivo promueve una cultura de apertura y confianza, donde las ideas y sugerencias son valoradas, y se reconoce la importancia de cada miembro del equipo.

Objetivo específico 3, Proponer estrategias de gestión administrativa que active el liderazgo de la comunidad educativa. Ante ello surge la siguiente interrogante **¿Cómo pueden las estrategias de gestión administrativa activar y fortalecer el liderazgo de la comunidad educativa en la institución para promover un ambiente de trabajo colaborativo y un mejor rendimiento académico de los estudiantes?**

En contestación a la interrogante antes planteada, las estrategias de gestión administrativa pueden desempeñar un papel fundamental para activar y fortalecer el liderazgo de la comunidad educativa en una institución, con el objetivo de promover un ambiente de trabajo colaborativo y mejorar el rendimiento académico de los estudiantes. Estas estrategias están diseñadas para involucrar a todos los miembros de la comunidad, desde el equipo directivo y docentes hasta el personal administrativo, padres de familia y estudiantes, en el proceso de toma de decisiones y en la creación de una visión compartida para el futuro de la institución.

Corroborando los aportes de (Amador, 2003), “la gestión administrativa debe fomentar una cultura de liderazgo distribuido, donde se reconozca que el liderazgo puede surgir en diferentes roles y niveles dentro de la comunidad educativa” Sin embargo, dicha premisa no se evidencia en los docentes de la Unidad Educativa San Pedro Vilcabamba, dado que no asumen roles de liderazgo en sus áreas de especialización, desaprovechando sus potencialidades, conocimientos y habilidades para mejorar la calidad educativa.

Lo que implica, que las estrategias de gestión administrativas se deben implementar de manera afectiva atendiendo a las verdaderas necesidades de la institución con el fin de consolidar no solo los elementos inherentes a la gestión institucional sino además de las

relaciones interpersonales de los docentes mediante de la implementación de canales de comunicación que permitan crear un clima eficiente y efectivo para la mejorar de los procesos.

A pesar de esto, en la Unidad Educativa San Pedro Vilcabamba no se evidencian reuniones periódicas o grupos de trabajo donde se fomente la comunicación abierta y el intercambio de ideas entre todos los miembros de la comunidad. Trayendo como consecuencia, que no exista un ambiente colaborativo donde las decisiones se toman de manera consensuada y se escuchen diversas perspectivas para abordar los desafíos educativos. Ante esta situación vivencial, resulta preocupante la poca promoción del liderazgo en esta comunidad educativa.

Ante tales resultados, se puede asegurar que en la Unidad Educativa San Pedro existe un problema serio de liderazgo educativo, el mismo no juega un papel clave en el establecimiento de una visión clara y compartida para esta institución educativa. Esto se debe en parte a la poca comunicación efectiva que existe entre todos los miembros de esta institución para llevar a cabo el eficiente proceso en la toma de decisiones lo que no permite crear o darle paso a una cultura de trabajo colaborativo que ayude a alinear los esfuerzos de todo el personal hacia una educación de calidad y efectiva mediante el logro de los objetivos y metas institucionales.

8. Conclusiones

A lo largo de la puesta en marcha de la presente investigación se ha explorado en profundidad la incidencia del liderazgo del directivo en los resultados de la gestión administrativa de la Unidad Educativa San Pedro de Vilcabamba durante el periodo académico 2022-2023. Los hallazgos obtenidos a través de la indagación teórica y empírica han proporcionado una visión comprehensiva sobre cómo el liderazgo educativo impacta en el desempeño de los docentes, en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y en la gestión administrativa de una institución educativa.

Ante ello, se constató que un liderazgo sólido y comprometido puede motivar y empoderar a los docentes. La creación de un ambiente de confianza, el reconocimiento del trabajo del cuerpo docente y la promoción de oportunidades de desarrollo profesional son elementos cruciales para fomentar la motivación y el compromiso. Sin embargo, en el caso de la Unidad Educativa San Pedro de Vilcabamba, se identificó una falta de liderazgo consolidado que afecta el desempeño y la motivación de los docentes, lo que a su vez repercute en la calidad educativa ofrecida por la institución.

Así mismo, los procesos administrativos son fundamentales para fortalecer el liderazgo educativo. Elementos como la planificación estratégica, el desarrollo profesional, la comunicación efectiva, la evaluación del desempeño y el trabajo en equipo contribuyen a generar un entorno propicio para el crecimiento y el éxito de la institución. No obstante, en la Unidad Educativa San Pedro de Vilcabamba se ha observado una debilidad en la implementación de estos procesos, lo que tiene un impacto negativo tanto en el liderazgo como en la gestión educativa y administrativa. Dichas aseveraciones se sustentan en los resultados obtenidos durante la investigación, al comprobar que los docentes casi nunca desarrollan actividades que promueven el liderazgo en clase representado por el 42% de los encuestados

Por lo tanto, la gestión administrativa puede desempeñar un papel crucial en activar y fortalecer el liderazgo en una institución. Estrategias como fomentar una cultura de liderazgo distribuido, promover el desarrollo profesional, establecer canales efectivos de comunicación

y crear un ambiente de trabajo colaborativo pueden contribuir a mejorar el liderazgo y a generar un impacto positivo en los resultados educativos. Sin embargo, en la Unidad Educativa San Pedro de Vilcabamba, no se observa la implementación efectiva de estas estrategias, lo que resulta en un déficit en el liderazgo y en la calidad de la gestión administrativa.

Dado lo que antecede, esta investigación resalta la importancia crucial del liderazgo del directivo en los resultados de la gestión administrativa en una institución educativa. Los hallazgos indican que un liderazgo efectivo tiene el potencial de mejorar el desempeño de los docentes, la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y la gestión en general. Sin embargo, en el caso específico de la Unidad Educativa San Pedro de Vilcabamba, se observa una falta de liderazgo consolidado y de implementación de procesos administrativos eficaces, lo que afecta negativamente la calidad educativa ofrecida por la institución.

Las implicaciones de esta investigación son significativas, ya que sugieren la necesidad de implementar estrategias concretas para fortalecer el liderazgo y mejorar la gestión administrativa en la Unidad Educativa San Pedro de Vilcabamba. Estas estrategias podrían incluir el fomento de una cultura de liderazgo distribuido, la promoción del desarrollo profesional, la mejora de la comunicación interna y la creación de espacios colaborativos. Al implementar estas acciones, se espera que la institución pueda avanzar hacia una gestión más eficiente y un liderazgo que impacte positivamente en la calidad educativa y en el desarrollo integral de los estudiantes.

9. Recomendaciones

Basándonos en los resultados y conclusiones obtenidos a lo largo de esta investigación sobre el liderazgo del directivo y su incidencia en los resultados de la gestión administrativa de la Unidad Educativa San Pedro de Vilcabamba durante el periodo lectivo 2022-2023, se formulan las siguientes recomendaciones con el propósito de fortalecer el liderazgo y mejorar la gestión educativa y administrativa en la institución:

- **Desarrollo de Liderazgo Transformador:** Es esencial que la dirección de la Unidad Educativa San Pedro de Vilcabamba adopte un enfoque de liderazgo transformador. Esto implica fomentar un liderazgo participativo que involucre a todos los miembros de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en la creación de una visión compartida. El líder debe inspirar, empoderar y guiar a los docentes y al personal administrativo hacia metas comunes y visiones a largo plazo.
- **Formación Continua para el Liderazgo:** Se debe brindar oportunidades de desarrollo profesional específicas para fortalecer las habilidades de liderazgo de los directivos. La capacitación en temas como la comunicación efectiva, la gestión del cambio, la resolución de conflictos y el trabajo en equipo permitirá que los líderes educativos adquieran las herramientas necesarias para liderar de manera efectiva y enfrentar los desafíos cambiantes en la educación.
- **Promoción de Cultura de Colaboración:** Fomentar una cultura de colaboración y trabajo en equipo es esencial para mejorar la gestión y el liderazgo en la institución. Se deben crear espacios y oportunidades para el intercambio de ideas, la resolución conjunta de problemas y la generación de propuestas innovadoras. Esto contribuirá a generar un ambiente donde se valoren las diferentes perspectivas y se promueva la participación activa de todos los miembros.
- **Implementación Efectiva de Procesos Administrativos:** Se debe poner un énfasis especial en la implementación efectiva de los procesos administrativos. Esto implica establecer sistemas claros y transparentes para la planificación estratégica, la evaluación

del desempeño, la comunicación interna y la toma de decisiones. Estos procesos deben ser comunicados y conocidos por todos los miembros de la comunidad educativa.

- **Promoción del Desarrollo Profesional Docente:** El liderazgo del directivo también se manifiesta en la promoción del desarrollo profesional de los docentes. Se deben ofrecer oportunidades de capacitación, talleres y cursos que permitan a los docentes mejorar sus competencias pedagógicas y didácticas. Un liderazgo efectivo reconoce y valora la importancia del crecimiento profesional del personal docente.
- **Fomento de la Comunicación Efectiva:** Establecer canales de comunicación clara y efectiva es fundamental. Se deben implementar reuniones periódicas tanto con el personal docente como administrativo para compartir información relevante, discutir metas y desafíos, y recibir retroalimentación. La comunicación abierta fortalece la confianza y la colaboración en la comunidad educativa.
- **Creación de Espacios para la Innovación:** El liderazgo debe promover la innovación y la implementación de nuevas estrategias pedagógicas. Se deben crear espacios donde los docentes puedan compartir ideas creativas y experimentar con enfoques educativos innovadores. Esto contribuirá a la mejora continua de la calidad educativa.
- **Establecimiento de Indicadores de Gestión:** Es fundamental establecer indicadores de gestión que permitan medir y evaluar el desempeño tanto educativo como administrativo. Estos indicadores deben estar alineados con los objetivos y metas de la institución, y se deben utilizar para realizar un seguimiento constante de los avances y realizar ajustes cuando sea necesario.
- **Promoción de la Participación de los Padres de Familia:** Involucrar activamente a los padres de familia en el proceso educativo y administrativo puede fortalecer la gestión y el liderazgo. Se deben establecer mecanismos para recibir retroalimentación de los padres, involucrarlos en actividades escolares y fomentar su participación en la toma de decisiones.
- **Monitoreo y Evaluación Constante:** El liderazgo y la gestión administrativa deben ser objeto de un monitoreo y evaluación constante. Se deben establecer momentos de reflexión y análisis para evaluar la efectividad de las estrategias implementadas, identificar áreas de mejora y ajustar enfoques según las necesidades cambiantes de la comunidad educativa.

10. Bibliografía

- Baque, M. (2021). *El liderazgo y la gestión administrativa: su influencia en la satisfacción laboral docente de las instituciones educativas adventistas de la Unión Ecuatoriana*. Lima
- Bass, B. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- Bavaresco, A. (2011). *Proceso de la Investigación - Como hacer un diseño investigativo?* Maracaibo - Venezuela : LUZ.
- Bell, F. &. (1996). *eumed*. Recuperado el 20 de junio de 2023, de <https://www.eumed.net/rev/caribe/2015/11/liderazgo.html>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias*. Pearson Educación.
- Chiavenato, I. (2007). *Portal.america*. Recuperado el 23 de Junio de 2023, de http://portal.america.org/ameli/journal/341/3413160012/html/#redalyc_3413160012_ref11
- Coulter, R. y. (2005). *Administración*. (O. edición, Ed.) Pearson Prentice Hall.
- Dagnino, J. (2014). Tipos de estudio. *Revista Chilena de Anestesia* , 104-108.
- Deusto. (2021). *deustoformacion*. Recuperado el 23 de junio de 2023, de <https://www.deustoformacion.com/>
- Ehrhardt, M. C. (2011). *Financial Management: Theory and practice* (Vol. 13). Ohio: South-Western Cengage Learning.
- Elmore, R. (2010). *Mejorando la escuela desde las aulas de clase*. Chile: Fundación Chile.
- Faginson, K. y. (2020). *Habilidades Directivas y su incidencia en la Gestión Administrativa del Director Distrital 09D03 de Educación en la Zona 8*. Obtenido de <https://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5896>.
- Fierro, I. &. (2017). *El liderazgo democrático: Una Aproximación conceptual*. INNOVA Research Journal.
- Friedman. (2010). *Liderazgo e historia*.
- Gibson, J. I. (1996). *Las organizaciones*. Madrid: McGraw Hill.
- Goleman, D. (1999). *La práctica de la Inteligencia Emocional*. Barcelona: Paidós.
- Hernández, F. y. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill Education.

- Kinicki, K. y. (1997). *Comportamiento de las Organizaciones*. Madrid: McGraw.
- Leithwood, K. (2009). *Cómo liderar nuestra escuelas?* Santiago de Chile: Fundación Chile
- Martins, P. y. (2010). *Metodología de la Investigación* . Caracas.
- Mendoza, M. (2006). *Estudio diagnóstico del perfil de liderazgo transformacional y transaccional de gerentes de ventas de una empresa farmacéutica a nivel nacional*. México: Tesis Doctoral Ciencias Administrativas.
- Montiel, B. (2018). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Prentice Hall.
- Payeras. (2004). *Coaching y Liderazgo: Para directivos interesados en incrementar sus resultados*. Diaz de Santos.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: Serie: Capacitación Integral.
- Rodriguez, M. (1988). *Liderazgo: desarrollo de habilidades directivas*. México: Serie: CapacitaciónIntegral.
- Rodríguez, M. (1988). *Liderazgo: desarrollo de habilidades directivas*. México: Serie: CapacitaciónIntegral.
- Romero, O. (1993). *Liderazgo motivacional: concepción y aplicación en la industria*. Revistainteramericana de psicologia .
- Sánchez, J. (2015). *Percepciones sobre Liderazgo*. México: Universidda Autónoma Indigena deMéxico.
- Villamil, G. (25 de Junio de 2016). *Liderazgo Educativo en el siglo XXI desde la perspectiva del emprendimiento sostenible*. Obtenido de <https://www.pedagogia.edu.ec/public/docs/9e9e17f6f84145fc5d33bb93c905f793.pdf>.
- Zapata. (2014). Gestión del aprendizaje y web social en la Educación. *RED. Revista de Educación a Distancia, Núm. 5*

11. Anexos

Anexo 1. Propuesta de Mejora



ACTIVACIÓN DEL LIDERAZGO DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA

En el siglo XXI, la educación se encuentra en constante transformación, desafiando a las instituciones educativas a adaptarse a las demandas cambiantes de la sociedad y a abordar los retos complejos que enfrenta la comunidad escolar. En este contexto, la activación del liderazgo de la comunidad educativa emerge como un pilar fundamental para fortalecer la gestión administrativa y elevar la calidad de la educación. Esta guía didáctica tiene como objetivo principal explorar y promover estrategias pedagógicas que empoderen a los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia de la Unidad Educativa San Pedro de Vilcabamba, invitándolos a participar activamente en la toma de decisiones y en la gestión administrativa de la institución.

La Unidad Educativa San Pedro de Vilcabamba representa un microcosmos de la educación, un lugar donde convergen múltiples actores con un interés común: el desarrollo integral de los estudiantes y la consecución de una educación de calidad. En este contexto, el liderazgo de la comunidad educativa adquiere un papel crucial, ya que su activación puede marcar la diferencia en la eficacia y eficiencia de la gestión escolar y, en última instancia, en el logro de los objetivos educativos.

En un mundo que cambia a un ritmo vertiginoso, las instituciones educativas enfrentan desafíos complejos. La gestión administrativa de una escuela ya no puede ser responsabilidad exclusiva de los directivos y docentes; se requiere la colaboración y el compromiso de todos los miembros de la comunidad educativa. Los avances tecnológicos, las demandas de una sociedad globalizada y la diversidad en las aulas exigen una gestión ágil, inclusiva y participativa, a esto se le denomina *el reto de la gestión educativa en la actualidad*.

Por su parte, el liderazgo se manifiesta de diversas formas en una comunidad educativa. Va más allá de las jerarquías tradicionales y puede encontrarse en docentes inspiradores, directivos visionarios, estudiantes comprometidos y padres de familia dispuestos a contribuir al desarrollo de la escuela. La activación del liderazgo implica reconocer y aprovechar este potencial latente, fomentando la participación activa y la

corresponsabilidad en la toma de decisiones. Es así como surge *el liderazgo como motor de transformación*.

Por lo que, esta guía didáctica propone un enfoque centrado en el empoderamiento como estrategia pedagógica clave. Empoderar a los miembros de la comunidad educativa implica proporcionarles las herramientas, el conocimiento y la confianza necesarios para asumir un papel activo en la gestión administrativa y en la mejora continua de la educación. A través de la formación, la comunicación efectiva y la promoción de una cultura de colaboración, se busca catalizar el potencial de liderazgo de cada individuo, bajo la premisa del *empoderamiento como estrategia pedagógica*.

La guía para la "Activación del Liderazgo de la Comunidad Educativa" se basa en varias teorías y enfoques educativos fundamentales que respaldan la importancia de promover el liderazgo participativo y la mejora de la gestión administrativa en las instituciones educativas. A continuación, se presenta una justificación teórica que sustenta la relevancia y eficacia de esta guía:

Teoría de la Participación Ciudadana:

- **Fundamentación:** La guía se alinea con la teoría de la participación ciudadana, que aboga por la participación activa de todos los miembros de la comunidad en la toma de decisiones que afectan sus vidas. En el contexto educativo, esto significa que directivos, docentes, estudiantes y padres de familia deben tener la oportunidad de contribuir a la gestión y mejora de la escuela.
- **Importancia:** La participación ciudadana promueve la inclusión, la diversidad de perspectivas y la toma de decisiones más informadas y democráticas. Esto puede llevar a un ambiente escolar más equitativo y eficaz.

Teoría del Liderazgo Distribuido:

- **Fundamentación:** La guía se basa en la teoría del liderazgo distribuido, que sostiene que el liderazgo no es responsabilidad exclusiva de un líder central, sino que puede y debe ser compartido por varios miembros de una organización, incluyendo docentes, estudiantes y padres de familia.
- **Importancia:** Promover el liderazgo distribuido en una comunidad educativa permite aprovechar el conocimiento y las habilidades de todos los miembros, lo que conduce a una mejor toma de decisiones y una gestión más efectiva.

Teoría del Aprendizaje Colaborativo:

- **Fundamentación:** La guía incorpora la teoría del aprendizaje colaborativo, que se centra en el aprendizaje a través de la interacción y colaboración entre individuos. Los proyectos de aprendizaje colaborativo y otras actividades fomentan la colaboración entre estudiantes, docentes y padres de familia.

- **Importancia:** El aprendizaje colaborativo promueve el desarrollo de habilidades de comunicación, trabajo en equipo y resolución de problemas, competencias valiosas tanto en el ámbito educativo como en la vida cotidiana.

Teoría de la Comunicación Efectiva:

- **Fundamentación:** La guía reconoce la importancia de la comunicación efectiva en el entorno educativo. Se basa en la teoría de la comunicación que destaca la necesidad de una comunicación clara, bidireccional y transparente entre todos los miembros de la comunidad educativa.
- **Importancia:** Una comunicación efectiva fomenta la comprensión mutua, la colaboración y la resolución de conflictos de manera constructiva. Contribuye a una cultura escolar saludable y al logro de los objetivos educativos.

Teoría de la Gestión Escolar Eficiente:

- **Fundamentación:** La guía busca mejorar la gestión administrativa escolar a través de la participación activa de la comunidad educativa. Se basa en la teoría de la gestión escolar eficiente, que destaca la importancia de una administración escolar bien organizada y participativa.
- **Importancia:** Una gestión escolar eficiente es fundamental para proporcionar un entorno de aprendizaje efectivo y una experiencia educativa de alta calidad para los estudiantes. La participación de la comunidad educativa contribuye a una gestión más efectiva y a la toma de decisiones informadas.

Por lo tanto, la guía para la "Activación del Liderazgo de la Comunidad Educativa" se justifica teóricamente al estar respaldada por teorías educativas clave que enfatizan la importancia de la participación, el liderazgo distribuido, la colaboración, la comunicación efectiva y la gestión escolar eficiente. Estas teorías fundamentales respaldan la creación de una comunidad educativa más inclusiva, democrática y efectiva, lo que a su vez contribuye al éxito académico y personal de los estudiantes.

Objetivos

- ✓ Empoderar a los diferentes actores de la comunidad educativa para asumir roles de liderazgo en la gestión administrativa de la institución.
- ✓ Fomentar la participación activa de la comunidad educativa en la toma de decisiones relacionadas con la planificación, ejecución y evaluación de actividades administrativas y educativas.
- ✓ Fortalecer la colaboración y la comunicación entre los miembros de la comunidad educativa para trabajar de manera conjunta en la mejora de la calidad de la educación.

ACTIVIDAD 1:

TALLERES DE DESARROLLO DE HABILIDADES DE LIDERAZGO

- **Objetivo:** Desarrollar habilidades de liderazgo, comunicación efectiva y trabajo en equipo en directivos, docentes, estudiantes y padres de familia.

- **Inicio:**

Bienvenida a los participantes y presentación del taller.

Explicación del propósito de la actividad: Desarrollar habilidades de liderazgo para una participación activa en la comunidad educativa.

- **Desarrollo:**

Impartición de talleres: Facilitadores expertos conducen talleres prácticos sobre habilidades de liderazgo, comunicación y trabajo en equipo.

Ejercicios interactivos: Los participantes realizan ejercicios prácticos que fomentan la reflexión y la aplicación de las habilidades.

Discusión en grupos pequeños: Se promueve la discusión y el intercambio de experiencias entre los participantes.

- **Cierre:**

Resumen de los aprendizajes clave del taller.

Reflexión personal: Cada participante identifica una habilidad de liderazgo que desean mejorar y establece metas específicas para hacerlo.

Compromiso: Los participantes se comprometen a aplicar las habilidades adquiridas en su rol dentro de la comunidad educativa.

ACTIVIDAD 2

CREACIÓN DE COMITÉS DE PARTICIPACIÓN

- **Objetivo:** Establecer comités de participación que aborden áreas específicas de la gestión administrativa, involucrando a directivos, docentes, estudiantes y padres de familia en la toma de decisiones.

- **Inicio:**

Presentación del objetivo de la actividad: Establecer comités para impulsar la colaboración y mejorar la gestión administrativa.

- **Desarrollo:**

Formación de comités: Los participantes se dividen en grupos basados en sus intereses y áreas de experiencia.

Definición de roles y responsabilidades: Cada comité determina sus funciones y establece un plan de trabajo.

Reuniones periódicas: Los comités se reúnen de manera regular para discutir y planificar acciones relacionadas con su área de enfoque.

- **Cierre:**

Presentación de los planes de trabajo de cada comité.

Discusión grupal: Reflexión sobre cómo la creación de comités puede fortalecer la gestión administrativa.

Compromiso: Los participantes se comprometen a colaborar activamente en sus respectivos comités.

ACTIVIDAD 3

PROYECTOS DE APRENDIZAJE COLABORATIVO

- **Objetivo:** Promover proyectos de aprendizaje colaborativo en los que estudiantes, docentes y padres de familia trabajen juntos en la resolución de problemas relacionados con la gestión administrativa.

- **Inicio:**

Introducción del objetivo de la actividad: Fomentar la colaboración en la comunidad educativa a través de proyectos de aprendizaje.

Identificación de problemas: Los participantes identifican desafíos específicos relacionados con la gestión administrativa de la escuela.

- **Desarrollo:**

Formación de equipos: Los participantes se organizan en equipos que incluyen estudiantes, docentes y padres de familia.

Planificación de proyectos: Cada equipo crea un proyecto para abordar un problema identificado.

Implementación: Los equipos trabajan juntos en la ejecución de sus proyectos.

Cierre:

Presentación de resultados: Los equipos comparten los resultados de sus proyectos.

Reflexión grupal: Discusión sobre cómo la colaboración puede tener un impacto positivo en la gestión administrativa.

Compromiso: Los participantes se comprometen a continuar colaborando en futuros proyectos de aprendizaje.

ACTIVIDAD 4

PLATAFORMA DE COMUNICACIÓN DIGITAL

- ***Objetivo:*** Implementar una plataforma digital que facilite la comunicación continua entre todos los miembros de la comunidad educativa.

- ***Inicio:***

Presentación de la actividad: Explicación de cómo la plataforma mejorará la comunicación y la colaboración en la comunidad educativa.

- ***Desarrollo:***

Implementación de la plataforma: Proporcionar capacitación sobre el uso de la plataforma a directivos, docentes, estudiantes y padres de familia.

Publicación de información: Fomentar la publicación regular de información relevante, decisiones administrativas y eventos escolares en la plataforma.

Foros de discusión: Facilitar espacios de discusión en línea para que los miembros de la comunidad educativa puedan compartir ideas y sugerencias.

- ***Cierre:***

Evaluación de la plataforma: Obtener retroalimentación de los usuarios sobre la efectividad de la plataforma.

Compromiso continuo: Alentar a los miembros de la comunidad educativa a utilizar la plataforma de manera regular para mantenerse informados y participar activamente.

ACTIVIDAD 5

ENCUESTAS DE RETROALIMENTACIÓN

- **Objetivo:** Recopilar opiniones y sugerencias de docentes, estudiantes y padres de familia sobre la gestión administrativa de la escuela para tomar decisiones informadas y mejorar las prácticas administrativas.

- **Inicio:**

Presentación de la encuesta: Explicación de la importancia de la retroalimentación para la mejora continua.

- **Desarrollo:**

Diseño de la encuesta: Elaboración de una encuesta que aborde temas relevantes de gestión administrativa y calidad educativa.

Distribución: Distribución de la encuesta a docentes, estudiantes y padres de familia de manera periódica.

Análisis de resultados: Revisión de los resultados de la encuesta y la identificación de áreas de mejora.

- **Cierre:**

Comunicación de resultados: Compartir los resultados de la encuesta con la comunidad educativa.

Plan de acción: Desarrollar un plan de acción basado en los resultados para abordar áreas de mejora identificadas.

Compromiso con la mejora: Comprometerse a realizar encuestas periódicas como parte de un proceso de mejora continua.

ACTIVIDAD 6

EVENTOS Y REUNIONES ABIERTAS

- **Objetivo:** Organizar eventos y reuniones abiertas donde los miembros de la comunidad educativa puedan expresar sus ideas, preocupaciones y propuestas.

- **Inicio:**

Invitación a la reunión o evento: Promoción de la participación activa de la comunidad educativa en estos encuentros.

Establecimiento de un ambiente inclusivo: Fomento de un ambiente en el que todos se sientan cómodos para compartir.

- **Desarrollo:**

Discusión abierta: Facilitación de una discusión en la que los participantes puedan expresar sus opiniones y preocupaciones.

Escucha activa: Asegurarse de que todas las voces sean escuchadas y respetadas.

Análisis conjunto: Exploración de posibles soluciones a los problemas planteados y la toma de decisiones informadas.

- **Cierre:**

Resumen de la reunión o evento: Recapitulación de los temas discutidos y las decisiones tomadas.

Compromiso: Compromiso de seguir abordando los temas y preocupaciones planteados en futuras reuniones.

Agradecimiento a los participantes por su contribución y participación activa.

PROGRAMAS DE FORMACIÓN

- **Objetivo:** Establecer programas de formación en los que docentes o miembros del personal administrativo más experimentados guíen y empoderen a estudiantes y padres de familia interesados en asumir roles de liderazgo en la comunidad educativa.

- **Inicio:**

Lanzamiento del programa de formación: Explicación de cómo estos pueden ayudar en el desarrollo de líderes en la comunidad educativa.

- **Desarrollo:**

Asignación de asesores: Emparejamiento de asesores con participantes (estudiantes o padres de familia) basado en intereses y objetivos compartidos.

Sesiones de asesorías: Organización de sesiones regulares donde los mentores comparten conocimientos y experiencias con los participantes

Desarrollo de habilidades: Fomento del crecimiento personal y el desarrollo de habilidades de liderazgo en los participantes

- **Cierre:**

Celebración del progreso: Reconocimiento de los logros y crecimiento de los participantes a lo largo del programa de formación.

Compromiso continuo: Compromiso de seguir apoyando a los participantes en su desarrollo como líderes en la comunidad educativa.

ACTIVIDAD 8

TRANSPARENCIA EN LA INFORMACIÓN

- **Objetivo:** Asegurarse de que la información sobre la gestión administrativa, los presupuestos y los planes estratégicos esté disponible de manera transparente para todos los miembros de la comunidad educativa.

- **Inicio:**

Presentación de la importancia de la transparencia en la gestión administrativa.

- **Desarrollo:**

Publicación de información: Aseguramiento de que los documentos relevantes, como presupuestos y planes estratégicos, estén disponibles en línea y en la escuela para su consulta.

Sesiones informativas: Organización de sesiones informativas en las que se explique la gestión administrativa y se respondan preguntas de la comunidad educativa.

Fomento de la participación: Invitación a la comunidad educativa a participar activamente en la revisión de documentos y la toma de decisiones.

- **Cierre:**

Confirmación de la disponibilidad de información: Comunicación de la disponibilidad de la información y cómo acceder a ella.

Compromiso con la transparencia: Compromiso de mantener la transparencia como una práctica continua en la institución.

ACTIVIDAD 9

RECONOCIMIENTO Y PREMIOS

- **Objetivo:** Reconocer y premiar públicamente a aquellos miembros de la comunidad educativa que demuestren un liderazgo efectivo en la mejora de la gestión administrativa y en el logro de objetivos educativos.
- **Inicio:**

Introducción de la actividad de reconocimiento y premios: Explicación de cómo el reconocimiento puede motivar a la comunidad educativa.

- **Desarrollo:**

Identificación de líderes destacados: Nombramiento de aquellos miembros de la comunidad educativa que han hecho contribuciones sobresalientes.

Ceremonia de premiación: Organización de una ceremonia de premiación pública para reconocer y celebrar los logros.

Comunicación de ejemplos inspiradores: Compartir historias y ejemplos de líderes exitosos en la comunidad educativa.

- **Cierre:**

Reconocimiento público: Celebración de los líderes destacados y su contribución a la mejora de la gestión administrativa.

Inspiración: Animar a otros miembros de la comunidad educativa a seguir el ejemplo y a asumir un liderazgo activo en la institución.

Compromiso de continuidad: Aseguramiento de que el reconocimiento y los premios se mantengan como una práctica regular en la comunidad educativa.

ACTIVIDAD 10

CONTINUIDAD Y SOSTENIBILIDAD

- **Objetivo:** Integrar el enfoque en liderazgo activado en la cultura escolar de manera continua y asegurar su sostenibilidad a lo largo del tiempo.

- ***Inicio:***

Presentación de la actividad: Explicación de cómo el enfoque en liderazgo activado se convertirá en una parte integral de la comunidad educativa.

- ***Desarrollo:***

Integración en las prácticas habituales: Fomento de la incorporación de las estrategias de liderazgo activado en la rutina diaria de la institución.

Formación continua: Ofrecimiento de oportunidades de capacitación y desarrollo para mantener y mejorar las habilidades de liderazgo.

Transferencia de conocimientos: Aseguramiento de la transferencia de conocimientos y experiencias de líderes actuales a nuevos miembros de la comunidad educativa.

- ***Cierre:***

Compromiso con la continuidad: Compromiso de todos los miembros de la comunidad educativa de seguir promoviendo el liderazgo activado a largo plazo.

Celebración de logros: Reconocimiento de los hitos alcanzados en la activación del liderazgo y la mejora de la gestión administrativa.

Preparación para el futuro: Establecimiento de un plan de acción a largo plazo para mantener y fortalecer el liderazgo activado en la institución.

En la Unidad Educativa San Pedro de Vilcabamba, se ha establecido un sólido enfoque en la evaluación y el seguimiento como parte integral de su compromiso con la mejora constante en la gestión administrativa y el fomento del liderazgo de la comunidad educativa. Esta iniciativa busca medir el impacto de las estrategias implementadas y garantizar que se avance hacia metas educativas más sólidas y participativas.

En el proceso de evaluación, se emplean una serie de indicadores que abarcan múltiples aspectos de la comunidad educativa y la gestión administrativa. Se da prioridad a la medición del nivel de participación activa de los miembros de la comunidad en las actividades de liderazgo y en la toma de decisiones administrativas. Esto incluye talleres diseñados para el desarrollo de habilidades de liderazgo, así como la efectividad de los comités de participación en la comunidad.

El funcionamiento de los comités de participación es un componente esencial de la evaluación. Se mide la satisfacción de los miembros de estos comités, el número de propuestas y decisiones que han influido, y las mejoras identificadas en diversas áreas de la gestión administrativa de la institución. Este enfoque en la toma de decisiones compartida promueve una administración más efectiva y colectiva.

Un aspecto clave de la evaluación se centra en el desarrollo de habilidades de liderazgo entre los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia. Los participantes son invitados a realizar autoevaluaciones para reflexionar sobre su propio crecimiento en esta área. En el caso de los programas de formación, los asesores evalúan el progreso de los participantes en el desarrollo de habilidades de liderazgo.

El proceso de evaluación también busca mejorar la gestión administrativa de la institución. Esto se logra mediante la recopilación de indicadores cuantitativos y cualitativos relacionados con la gestión de recursos, la infraestructura y el cumplimiento de objetivos educativos. La recopilación de datos informa las áreas que requieren atención y ajustes.

Es fundamental destacar que la retroalimentación de la comunidad educativa desempeña un papel central en este proceso. Se realizan encuestas periódicas para recopilar opiniones y sugerencias sobre la gestión administrativa de la institución. Esta retroalimentación se convierte en un elemento valioso que guía las decisiones futuras y las acciones de mejora. Los resultados se utilizarán para ajustar y mejorar continuamente las estrategias.

En la Unidad Educativa San Pedro de Vilcabamba, se ha trazado un camino hacia un futuro educativo más brillante y participativo a través de la propuesta pedagógica centrada en la activación del liderazgo de su comunidad educativa. Esta iniciativa, basada en enfoques participativos y colaborativos, busca empoderar a todos los actores involucrados en la educación para mejorar la gestión administrativa y elevar la calidad de la enseñanza.

La esencia de esta propuesta radica en la creencia de que, al empoderar a directivos, docentes, estudiantes y padres de familia, se crea un ambiente escolar enriquecido por la participación activa y el liderazgo compartido. La participación activa no solo implica la toma de decisiones informadas, sino también la colaboración en la búsqueda de soluciones para los desafíos que enfrenta la institución educativa.

Este enfoque no solo tiene el potencial de transformar la administración escolar, sino también de impactar positivamente en la calidad de la educación proporcionada. Al involucrar a todos los miembros de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en la mejora continua, se promueve un sentido de responsabilidad compartida hacia el éxito académico y personal de los estudiantes



**“Transformando el futuro
educativo a través del
liderazgo compartido”**



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Anexo 2. Oficio para la apertura de la institución



Maestría en
Educación

Loja , 15 de junio de 2023

Lic., Richard Morales

Rector de la Unidad Educativa San Pedro de Vilcabamba.

Ciudad.

De mi consideración:

Por medio de la presente es grato dirigirme a usted deseándole éxitos en las funciones diarias a Ud., encomendadas, deseando siempre que se encuentre muy bien junto a sus seres queridos.

El motivo del presente oficio es para hacerle conocer que me encuentro realizando mis estudios de **maestría en Educación** mención **Orientación Educativa**, motivo por el cual solicito de la manera mas comedida me brinde la apertura necesaria, para poder realizar la aplicación de instrumentos de investigación que constan de una encuesta a los estudiantes, del nivel de bachillerato ,encuesta al personal docente y una entrevista a su digna autoridad, con fines de elaborar el proyecto de investigación y posteriormente la titulación ,esta será aplicada el día 22 del presente mes y año para lo cual necesito de su apoyo y apertura.

Por la atención que se digne dar a la presente, le antelo mis debidos agradecimientos.

Atentamente,

Lic., Rosa María González

C.I.1104027535

Maestrante.

Se autoriza lo
Solicitado
At: [Signature]
17-06-2023
RECTOR
ACREDITADA

Anexo 3. Solicitud de estructura, coherencia y pertinencia del proyecto del Trabajo de Titulación



unl
Universidad
Nacional
de Loja

POSGRADO

Maestría en
Educación

Memorando Nro.: UNL-UEDL-MEDOE-2023-058
Loja, 28 de abril de 2023

PARA: Ph.D. Ángel Orellana Malla
DOCENTE DE LA FACULTAD DE LA EDUCACIÓN, EL ARTE Y LA
COMUNICACIÓN.

ASUNTO: DESIGNACIÓN PARA CERTIFICACIÓN DE ESTRUCTURA,
COHERENCIA Y PERTINENCIA

De conformidad al Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, en vigencia, aprobado el 27 de enero del 2021, en lo referente Capítulo 7 de la Graduación y Titulación, Art. 225: "Presentación del proyecto de investigación.- La presentación del proyecto de investigación se realizará por escrito, acompañado de una solicitud dirigida al Director de carrera o programa, quien designará un docente con conocimiento y/o experiencia sobre el tema, que podrá ser el que asesoró su elaboración, para que emita el informe de estructura, coherencia y pertinencia del Proyecto. El informe será remitido al Director de carrera o programa dentro de los ocho días laborables, contados a partir de la recepción del proyecto". "En caso de incumplimiento del plazo señalado, el Director/a de carrera o programa retirará el proyecto y lo remitirá a otro docente. De este incumplimiento se notificará a la autoridad inmediata superior para las acciones que correspondan. Con estas consideraciones de la Normativa Legal Institucional, remito a usted en su calidad de Docente el Proyecto de Investigación titulado: **Liderazgo directivo y su incidencia en los resultados de gestión administrativa de la unidad educativa San Pedro de Vilcabamba periodo académico 2022-2023**, presentado por la estudiante **Rosa María González González** de la **maestría en educación mención orientación educativa**, con la finalidad de que se sirva informar sobre la ESTRUCTURA, COHERENCIA y PERTINENCIA del antes mencionado Proyecto atendiendo el contenido de los arts. 225 y 226 del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja vigente.

Atentamente,



Efraín Fernando Muñoz Silva
DIRECTOR DEL PROGRAMA DE POSGRADO EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN ORIENTACIÓN EDUCATIVA

c.c Archivo digital

maestria.eoe@unl.edu.ec
0999764839

Educamos para Transformar

Anexo 4. Informe de estructura, coherencia y pertinencia



**UNIVERSIDAD
NACIONAL DE LOJA**

FACULTAD DE LA EDUCACIÓN, EL ARTE Y LA COMUNICACIÓN
CARRERA DE PEDAGOGÍA DE LAS CIENCIAS
EXPERIMENTALES: MATEMÁTICAS Y LA FÍSICA

Loja, 05 de mayo de 2023

Dr.
Efraín Fernando Muñoz Silva
**DIRECTOR DEL PROGRAMA DE POSGRADO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ORIENTACIÓN
EDUCATIVA**

Ciudad

De mi consideración:

Me dirijo a su autoridad para presentar el informe de revisión del proyecto del trabajo de integración curricular, presentado por la estudiante **González González Rosa María**, bajo el tema:

Liderazgo del directivo y su incidencia en los resultados de la gestión administrativa de la Unidad Educativa San Pedro de Vilcabamba periodo lectivo 2022-2023

Luego de haber analizado la estructura, coherencia y pertinencia de los elementos del mencionado proyecto y confirmado la incorporación de correcciones y sugerencias por parte de la estudiante, me permito emitir el **informe favorable** a fin de que se continúe con el trámite respectivo.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,



Angel Klever Orellana Malla
DOCENTE ASESOR DEL PROYECTO
DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Ciudad Universitaria "Guillermo Falconí Espinosa" Casilla letra "S"
Teléfono: 2547 - 496
dirección.cfm@unl.edu.ec - secretaria.cfm@unl.edu.ec

Anexo 5. Encuesta al personal directivo



Maestría en
Educación I

La presente entrevista se realiza con el objetivo de Determinar la incidencia del liderazgo en la gestión administrativa de la Unidad Educativa San Pedro Vilcabamba periodo académico 2022-2023; por favor responda de acuerdo con su experiencia y con la mayor sinceridad posible.

1. ¿Cómo se evidencia el liderazgo en la Unidad Educativa?
2. ¿Qué importancia tiene el liderazgo en la Unidad Educativa? ¿Es algo que solo corresponde a las Autoridades de la institución o al personal administrativo y docente de la misma?
3. ¿Qué estrategias implementa la Unidad Educativa para promover el liderazgo en sus colaboradores?
4. ¿Cómo se planifica la gestión administrativa de la Unidad Educativa?
5. ¿Cómo se relaciona el liderazgo de personal administrativo y los docentes y de la Unidad Educativa con los resultados en la gestión administrativa de la misma?
6. ¿Qué tipo de procesos administrativos considera que aportan al desarrollo de habilidades de liderazgo?
7. ¿Considera que la gestión administrativa y el liderazgo están relacionados con el mejoramiento en los procesos educativos en la institución?



Anexo 6. Encuesta a docentes



Universidad
Nacional
de Loja

POSGRADO

Maestría en
Educación I

Estimado docentes por favor solicitamos su ayuda para responder el siguiente cuestionario cuyo objetivo es identificar los procesos administrativos que desarrollan un buen liderazgo en la Unidad Educativa San Pedro Vilcabamba periodo académico 2022-2023. Por favor marque con una x en cada casilla, según corresponda, tenga en cuenta que S=Siempre, CS= Casi siempre, AV= A veces, CN= Casi Nunca N= Nunca.

Según su experiencia, su jefe:	S	CS	AV	CN	N
Organización del trabajo					
1. Monitorea y evalúa mis tareas asignadas de forma continua					
2. Me permite organizar mi tiempo y actividades laborales según mi criterio.					
3. Respeto el horario de trabajo contemplado por las políticas de la empresa.					
4. Respeto los límites de horario en la jornada laboral.					
5. Conoce los diferentes distractores en mi espacio de trabajo.					
6. Me ha sugerido métodos de trabajo efectivos en entornos remotos.					
7. Conformo grupos de trabajo y nos anima a trabajar en equipo.					
Bienestar de los trabajadores					
8. Está pendiente de mi salud y bienestar					
9. Está pendiente de que realice mis actividades laborales de forma segura y cómoda.					

10.Si me falta algún recurso para realizar mi trabajo, hace lo posible por ayudarme a conseguirlo.					
11.Ha evaluado los riesgos o peligros que tiene mi espacio de trabajo.					
12.Tiene un inventario de los recursos que poseo para realizar mis actividades laborales					
Capacidad para incentivar la comunicación					
13.Cada vez que tengo una duda o inquietud, está presente para ayudarme o enseñarme.					
14.Sugiere continuamente ideas nuevas de trabajo remoto.					
15.Se comunica siempre mediante los medios tecnológicos que dispongo.					
16.Respeto mis ideas.					
17.Enfatiza la importancia de cumplir las metas desde el trabajo remoto.					
18.Siempre nos incentiva para que trabajemos en equipo.					
19.Siempre me comunica las tareas del día, así como los objetivos a cumplir.					
Capacidad para promover el desarrollo profesional					
20.Se ocupa de organizar talleres, cursos y/o conferencias que motiven mi desempeño laboral.					
21.Toma en cuenta mis ideas y sugerencias para el trabajo					
22.Incluso en el trabajo remoto, me brinda oportunidad para desarrollarme profesionalmente					

23.Me sugiere estrategias para desarrollar mis actividades de forma eficiente.					
Capacidad para promover la autoeficacia					
24.Me permite tomar decisiones con respecto a mis obligaciones laborales.					
25.Toma en cuenta mis ideas y sugerencias para el trabajo.					
26.Confía en mí.					
27.Me ayuda y motiva si me siento estresado/a o ansioso/a.					
28.Si siento que no tengo energías o me siento solo/a, puedo contárselo a mi supervisor.					
29.Me anima a ser creativo/a.					

Nota: Instrumento adaptado de (Arias & Muñoz, 2021).

Anexo 7. Encuesta a estudiantes.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MAESTRIA EN EDUCACION MENCION ORIENTACION EDUCATIVA

Tema: Liderazgo del directivo y su incidencia en los resultados de la gestión administrativa de la Unidad Educativa San Pedro de Vilcabamba periodo lectivo 2022-2023

Autor (a): González González Rosa María

Encuesta a estudiantes

Estimados estudiantes por favor solicitamos su ayuda para responder el siguiente cuestionario cuyo objetivo es identificar los procesos administrativos que desarrollan un buen liderazgo en la Unidad Educativa San Pedro Vilcabamba periodo académico 2022-2023. Por favor marque con una x en cada casilla, según corresponda, tenga en cuenta que S=Siempre, CS= Casi siempre, AV= A veces, CN= Casi nunca, N= Nunca

	S	CS	AV	CN	N
	5	4	3	2	1
Los docentes desarrollan actividades que promueven el liderazgo en clase					
Ha recibido ayuda por parte del personal administrativo de la Unidad Educativa, sobre dudas o problemas que haya tenido					
El personal administrativo y docente de la Unidad Educativa, trabaja de manera ordenada					
Los docentes le permiten resolver los problemas de manera oportuna durante su permanencia en las instalaciones de la Unidad Educativa					
El apoyo del personal administrativo de la Unidad Educativa le permite asistir a las clases sin ningún inconveniente					
Los trámites para sustentar una falta a las clases son fáciles de realizar					
Existe a nivel institucional una persona que lidera a todos los docentes y los ayuda a solucionar los problemas que se presentan en clase					
Cuando usted falta a clases, sus representantes reciben alguna llamada para verificar el motivo de su ausencia					

Las instalaciones de la Unidad Educativa (salón de clases, patio, baños) siempre están limpias y en orden					
Se siente protegido por los docentes y el personal administrativo de la institución					
Es fácil realizar un trámite administrativo en la Unidad Educativa (Solicitud de notas, récord académico, etc.)					
La comunicación con el personal administrativo de la Unidad Educativa es accesible					
Se da a conocer a tiempo sus calificaciones					
Cuando el docente no puede asistir a clases, hay otros docentes que lo reemplazan					
Las actividades de refuerzo siempre se dan a tiempo					
El bar de la Unidad Educativa siempre está limpio y hay un manejo de protocolos de higiene					

Gracias.

Anexo 8. Certificado de traducción del resumen



Mg, Sc Janine Marie Matts .

Professor of the master's degree in English pedagogy PUCE.

CERTIFICA:

Que el documento aquí adjunto es fiel traducción del idioma español al idioma inglés del trabajo de titulación denominado "**Liderazgo del directivo y su incidencia en los resultados de la gestión administrativa de la Unidad Educativa San Pedro de Vilcabamba periodo lectivo 2022 -2023**" de la estudiante Rosa María González González, con cédula de identidad No. 1104027535, estudiante de la Maestría en Educación, Mención Orientación Educativa, de la Universidad Nacional de Loja.

Lo certifico en honor a la verdad y autorizo a la interesada hacer uso del presente en lo que a sus intereses convenga.

Quito, 07 de septiembre de 2023

Janine Marie Matts

CI 1756147623

ENGLISH TEACHER.