



Universidad  
Nacional  
de Loja

**Universidad Nacional de Loja**

**Unidad de Educación a Distancia**

**Maestría en Educación con Mención en Innovación y Liderazgo Educativo**

**El liderazgo educativo en los procesos de gestión administrativa  
de la Escuela de Educación Básica “25 de Diciembre”.**

**Trabajo de Titulación, previo a la  
obtención del título de Magíster en  
Innovación y Liderazgo Educativo**

**AUTOR:**

Lic. Tania Efigenia Torres Jiménez

**DIRECTOR:**

Dr. Milton Eduardo Mejía Balcázar

Loja - Ecuador

2024

## **Certificación**

Loja, 22 de diciembre de 2023

Dr. Milton Eduardo Mejía Balcázar

**DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN**

### **CERTIFICO:**

Que he revisado y orientado todo el proceso de elaboración del Trabajo de Titulación denominado: **El Liderazgo Educativo en los Procesos de Gestión Administrativa de La Escuela de Educación Básica “25 De Diciembre”**, previo a la obtención del título de **Magister en Innovación y Liderazgo Educativo**, de la autoría del estudiante **Tania Efigenia Torres Jiménez**, con **cédula de identidad Nro. 1104930886**, 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. Milton Eduardo Mejía Balcazar

**DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN**

## **Autoría**

Yo, **Tania Efigenia Torres Jiménez**, 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:** 1104930886

**Fecha:** 12 de noviembre del 2023

**Correo electrónico:** tania.e.torres@unl.edu.ec

**Teléfono:** 0994964890

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

Yo, **Tania Efigenia Torres Jiménez**, declaro ser autora del Trabajo de Titulación denominado: **El liderazgo educativo en los procesos de gestión administrativa de la Escuela de Educación Básica 25 de Diciembre**, como requisito para optar por el título de **Magister en Innovación y Liderazgo Educativo**, 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 convenio 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 once días del mes de septiembre del dos mil veintitrés.

**Firma:**



**Autora:** Tania Efigenia Torres Jiménez

**Cédula de identidad:** 1104930886

**Dirección:** Chile y Santa Lucía

**Correo electrónico:** tania.e.torres@unl.edu.ec

**Teléfono:** 0994964890

## **DATOS COMPLEMENTARIOS**

Directora del Trabajo de Titulación: Dr. Milton Eduardo Mejía Balcázar

## **Dedicatoria**

Dedico el presente trabajo con amor a mis queridos padres por su apoyo y sacrificios, sin ustedes esto no hubiera sido posible. A mis hermanos y prima por su paciencia, comprensión y aliento inquebrantable. A mis queridos sobrinos Luis, Isabella y Elías por ser parte importante de mis logros. A mis docentes por su guía, conocimientos y sabios consejos que han enriquecido mi formación académica. Este logro es gracias al apoyo incondicional y la confianza de quienes han creído en mí.

*Tania Efigenia Torres Jiménez*

## **Agradecimiento**

Deseo expresar mi sincero agradecimiento en primer lugar a la Universidad Nacional de Loja por brindarme la oportunidad de superarme académicamente. Agradezco a mi familia por su comprensión.

Además, agradezco a todos los que, de alguna manera, contribuyeron con sus conocimientos y aliento para culminar mi trabajo con éxito.

*Tania Efigenia Torres Jiménez*

## 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 figuras .....	ix
Índice de anexos .....	ix
1. Título .....	1
2. Resumen .....	2
Abstract .....	3
3. Introducción .....	4
4. Marco teórico .....	6
4.1. EL LIDERAZGO EDUCATIVO.....	6
4.1.1 Definiciones del Liderazgo.....	6
4.1.2 Tipo de autoridad .....	7
4.1.3 Funciones de del líder .....	7
4.1.4 Características del Líder .....	7
4.1.5 Perfil del líder educativo .....	9
4.1.6 Cualidades o características de la personalidad.....	9
4.1.7 Tipos de Liderazgo .....	10
4.1.8 Cambio institucional de acuerdo a los tipos de liderazgo.....	11
4.2 GESTIÓN ADMINISTRATIVA .....	12
4.2.1 Definiciones .....	12
4.2.2 Esquema comparativo.....	13
4.2.3 Características de la gestión educativa.....	14
4.2.4 Responsabilidad de la gestión administrativa.....	15

4.2.5	Procesos de la Gestión Administrativa: .....	15
4.2.6	Funciones de la gestión administrativa.....	17
4.2.7	Planificación de la Gestión Administrativa .....	17
4.2.8	Control de Gestión Administrativa.....	18
4.2.9	Evaluación de Gestión Administrativa .....	19
4.2.10	Estándares de gestión administrativa .....	20
4.2.8.1	Componentes de la Dimensión de Gestión Administrativa.....	21
4.2.8.2	Componentes de la Dimensión de Gestión Pedagógica.....	21
4.2.8.3	Componentes de la Dimensión de Convivencia, Participación Escolar y Cooperación.....	21
4.2.8.4	Componentes de la Dimensión de Seguridad Escolar.....	22
5.	Metodología .....	22
6.	Resultados .....	25
7.	Discusión .....	44
8.	Conclusiones .....	47
9.	Recomendaciones .....	48
10.	Bibliografía .....	49
11.	Anexos.....	51

## Índice de tablas:

<b>Tabla 1.</b> Cuadro comparativo .....	13
<b>Tabla 2.</b> Métodos de estudio.....	22
<b>Tabla 3.</b> Instrumentos de investigación .....	23
<b>Tabla 4.</b> Proceso de aplicación.....	24
<b>Tabla 5.</b> Tipos de liderazgo.....	25
<b>Tabla 6.</b> Características que ejerce la líder educativa.....	26
<b>Tabla 7</b> Liderazgo Educativo .....	27
<b>Tabla 8</b> Liderazgo y relación de armoniosa entre la comunidad.....	28
<b>Tabla 9.</b> Modelo de liderazgo ejercido por el directivo .....	28
<b>Tabla 10.</b> El líder motiva, orienta, guía y motiva a la comunidad educativa.....	29
<b>Tabla 11.</b> El directivo promueve la gestión administrativa.....	30
<b>Tabla 12.</b> Liderazgo distribuido.....	31
<b>Tabla 13.</b> Habilidades del líder en la Gestión.....	32
<b>Tabla 14.</b> El liderazgo influye en la gestión administrativa.....	32
<b>Tabla 1.</b> Conoce sobre gestión administrativa que el director.....	33
<b>Tabla 2.</b> Planificación, organización, dirección y control de bienes.....	34
<b>Tabla 3.</b> Infraestructura, equipamiento y recursos didácticos en óptimas condiciones.....	35
<b>Tabla 4.</b> El directivo gestiona capacitaciones para el personal docente y administrativo....	36
<b>Tabla 5.</b> La autoridad educativa da rendición de cuentas.....	37
<b>Tabla 6.</b> Conformes con la gestión administrativa.....	37
<b>Tabla 7.</b> Liderazgo del directivo en los procesos de gestión administrativa.....	38
<b>Tabla 8.</b> Directivo administra los recursos de forma equitativa y con transparencia.....	39
<b>Tabla 9.</b> Gestión administrativa del directivo.....	40
<b>Tabla 10.</b> Nuevo modelo de administración educativa.....	41
<b>Tabla 25.</b> Análisis descriptivo de las variables.....	42
<b>Tabla 26.</b> Análisis correlacional con el método Spearman.....	43

## Índice de figuras:

<b>Figura 1.</b> Área de estudio .....	23
--	----

## Índice de anexos:

<b>Anexo 1.</b> Certificado de aprobación.....	51
--	----

<b>Anexo 2.</b> Encuesta a estudiantes para evaluación docente .....	52
<b>Anexo 3.</b> Certificación de Traducción.....	57

## **1. Título**

El liderazgo educativo en los procesos de gestión administrativa de la Escuela de Educación Básica “25 de Diciembre”.

## 2. Resumen

El presente Trabajo de Titulación tiene como objetivo analizar la incidencia del liderazgo en la gestión administrativa de la dirección de la Escuela de Educación Básica “25 de Diciembre” de la ciudad de Loja. Para ello, se plantean los siguientes objetivos específicos: Identificar el tipo de liderazgo presente en la comunidad educativa, determinar los procesos de gestión administrativa para mejorar la calidad de la gestión y determinar el impacto del liderazgo educativo en la gestión administrativa.

Presenta un enfoque cuantitativo, correlacional y descriptivo. Se utilizó un diseño de análisis estadístico para examinar la relación entre las variables liderazgo y gestión administrativa. La población estuvo constituida por quince docentes, ochenta y tres estudiantes y sesenta padres de familia de la escuela. Se recopiló información a través de la aplicación de una encuesta de 20 de preguntas.

Los resultados del estudio revelan que existe un liderazgo efectivo en la institución con un 100% de confiabilidad. Esto indica que el líder posee las habilidades y capacidades necesarias para inspirar, motivar y guiar a su equipo hacia el logro de metas. Adicionalmente, se encontró una correlación significativa de 0.001 entre el liderazgo y la gestión administrativa.

En conclusión, existe una relación directa y significativa entre el liderazgo educativo y la gestión administrativa puesto que la mayoría de los participantes valoraron positivamente la eficiencia, transparencia y cumplimiento de objetivos en la gestión, el cual es un indicador positivo de la capacidad que ejerce el líder.

***Palabras clave:*** Liderazgo, gestión administrativa, innovación, objetivos estratégicos

## **Summary**

The objective of this Qualification Work is to analyze the impact of leadership in the administrative management of the management of the “25 de Diciembre” School of Basic Education in the city of Loja. To this end, the following specific objectives are proposed: Identify the type of leadership present in the educational community, determine the administrative management processes to improve the quality of management and determine the impact of educational leadership on administrative management.

It presents a quantitative, correlational and descriptive approach. A statistical analysis design was used to examine the relationship between the leadership and administrative management variables. The population was made up of fifteen teachers, eighty-three students and sixty parents of the school. Information was collected through the application of a 20-question survey.

The results of the study reveal that there is effective leadership in the institution with 100% reliability. This indicates that the leader has the necessary skills and abilities to inspire, motivate and guide his team towards achieving goals. Additionally, a significant correlation of 0.001 was found between leadership and administrative management.

In conclusion, there is a direct and significant relationship between educational leadership and administrative management since the majority of participants positively valued efficiency, transparency and compliance with objectives in management, which is a positive indicator of the capacity exercised by the leader.

**Keywords:** Leadership, administrative management, innovation, strategic objectives

### **3. Introducción**

En la actualidad, la necesidad de responder a las demandas de una sociedad cada día más exigente y cambiante ha llevado a las instituciones educativas a realizar grandes esfuerzos para lograr el mejoramiento de ellas y lograr la calidad de la educación, mediante estrategias que permitan un adecuado manejo de los recursos materiales y humanos. Por ello, la importancia del presente Trabajo de Titulación se ha convertido en un reto para conocer los conceptos de liderazgo y la gestión administrativa puesto que son pilares fundamentales para lograr el éxito de las organizaciones, tomando en consideración que el líder debe saber cómo manejar un grupo de trabajo, desarrollar una buena relación entre ellos y solucionar problemas, los cuales contribuyen para el mejoramiento de la gerencia educativa.

Es importante conocer los conceptos de liderazgo y la gestión administrativa los cuales son fundamentales en el éxito de cualquier organización educativa. El liderazgo se refiere a la capacidad que tiene una persona para dirigir e influir en los demás con el fin de que trabajen de manera coordinada hacia el logro de un bien común. La gestión administrativa, en cambio, es la planificación, dirección, organización y control de los recursos que tiene una institución para lograr los objetivos estratégicos. Es por ello, que es necesario que se cuente con líderes y gestores eficaces para obtener mayores probabilidades de éxito.

El objetivo del presente Trabajo de Titulación es determinar la incidencia del liderazgo educativo en los procesos de gestión administrativa de la Escuela de Educación Básica “25 de Diciembre”, dentro de los objetivos específicos se encuentran: identificar el tipo de liderazgo en la comunidad educativa, determinar los procesos de gestión administrativa para mejorar la calidad de la gestión de la institución educativa y determinar el impacto del liderazgo educativo en la gestión administrativa.

La metodología que se usó para el Trabajo de Titulación presenta un enfoque cuantitativo, correlacional y descriptiva, en el que se utilizó un diseño de análisis estadístico para examinar la relación entre las dos variables, el liderazgo educativo y la gestión administrativa dentro de la Escuela de Educación Básica “25 de Diciembre”, con la finalidad de determinar si existe un liderazgo participativo, inclusivo y organizativo. Para ello, se utilizó algunos métodos dentro de los cuales constan el método analítico sintético, método inductivo, método estadístico que sirvieron para recolectar y organizar la información de las variables.

La población para el presente Trabajo de Titulación corresponde a 15 docentes, 83 estudiantes y 60 padres de familia a los cuales se les aplicó un cuestionario a través de la encuesta de 20

preguntas, la misma que proporcionó obtener un criterio real de la incidencia del liderazgo en la gestión administrativa de la institución educativa, Además, las técnicas e instrumentos del Trabajo de Titulación permitieron obtener de forma organizada y coherente los datos y la información para la búsqueda de conocimiento e investigación.

Los resultados del Trabajo de Titulación revelan que la Escuela de Educación Básica “25 de Diciembre” posee un liderazgo efectivo y una gestión administrativa coherente con las necesidades de la institución. Este hallazgo es sumamente positivo, ya que evidencia un ambiente propicio para el desarrollo del proceso educativo dentro de la institución educativa. Adicional, se observa la implementación de un liderazgo distribuido, el cual se caracteriza por aprovechar las capacidades y talentos de todos los miembros de la comunidad educativa para alcanzar objetivos comunes. Este enfoque participativo permite un mayor compromiso e implicación de todos los actores, lo que se traduce en una mejor toma de decisiones, mayor innovación y un clima escolar más positivo. Adicionalmente, se encontró una correlación significativa de 0.001 entre el liderazgo y la gestión administrativa. Si bien se encontró una correlación significativa entre el liderazgo y la gestión administrativa, es importante tener en cuenta que es muy débil.

Finalmente, se concluye que el liderazgo y la gestión administrativa en la Escuela de Educación Básica “25 de Diciembre”, indican significativamente en la organización de la institución puesto que los resultados obtenidos fueron satisfactorios ya que ofrecen una perspectiva clara sobre la relación del liderazgo del directivo y su eficiencia administrativa.

## **4. Marco teórico**

### **CAPÍTULO I**

#### **4.1 EL LIDERAZGO EDUCATIVO**

En la actualidad, el liderazgo y la gestión administrativa son pilares fundamentales en los entornos organizacionales. Por ello, la necesidad que debe tener un directivo para inspirar, motivar y guiar al equipo de trabajo para el logro de un bien común. En este contexto, la combinación efectiva de estas dos disciplinas es crucial para el éxito de las instituciones, puesto que, el liderazgo combinado con la gestión administrativa es eficaz para potenciar el rendimiento, el crecimiento y desarrollo de las instituciones educativas.

Partiendo de estas indagaciones nace la necesidad de realizar este proyecto, el mismo que espera aportar con un cambio innovador de liderazgo en la gestión administrativa para mejorar la calidad de gestión la institución educativa.

##### **4.1.1 Definiciones del Liderazgo.**

El liderazgo educativo consiste en la gestión de actividades para lograr las metas institucionales de manera eficaz y eficiente. Un líder debe tener una visión clara de sus propósitos y objetivos con proyección a cumplirse y centrado en los resultados de los mismos. Por esta razón, el papel del líder no es decir lo que tienen que hacer, el papel de líder es el de inspirar, de transmitir, de motivar, de ayudar y sacar lo mejor de las personas.

Lussier y Achuca 2008. “Define el liderazgo como la influencia de líderes para alcanzar los objetivos de la organización mediante el cambio”. Esto quiere decir, que el liderazgo permite mejorar la calidad de las instituciones educativas, los cuales desempeñan cuatro funciones fundamentales: planeación, organización, dirección y control. Sin embargo, existe líderes que no son eficaces, que no influyen ni motivan al grupo de trabajo para lograr el éxito de una institución.

Para (Loera, 2003) el liderazgo es: La capacidad de influir en las personas para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente en el logro de las metas del grupo. Esta definición nos permite identificar la capacidad que tiene un líder para usar el poder de manera responsable, comprender a las personas, pero sobre todo la capacidad para inspirar para lograr los objetivos propuestos para la mejora continua de la institución.

#### **4.1.2 Tipo de autoridad**

**Líder:** El término Líder proviene del inglés leader, y hace referencia a conducir, guiar, dirigir, dirigente o jefe. Un líder es el individuo de un grupo que ejerce una mayor influencia en los demás, se le considera jefe u orientador, éste presenta la habilidad de convencer a otros de que trabajen con entusiasmo para lograr los objetivos definidos. Este concepto no da a entender que un líder es un individuo dentro de un grupo que ejerce una influencia significativa sobre los demás, es considerado como un jefe u orientador, y posee la habilidad de motivar e inspirar a los miembros del grupo para que trabajen con entusiasmo en pos de objetivos comunes.

**Director:** El término director refiere a aquella persona que tiene a su cargo la dirección de diferentes espacios, organismos o instituciones tales como una empresa, un negocio, una compañía de teatro, un establecimiento educativo, un equipo de fútbol, entre otros. Es la persona que tiene a su cargo junto con otras personas la dirección o el mando de una empresa, una institución o una agrupación. Ser un buen directivo es dirigir correctamente a los empleados, liberar su talento para ponerlo de cara a los objetivos de la institución. Para ello, son necesarias ciertas competencias, conocimientos y habilidades.

En relación con los dos conceptos se establece que un líder se centra en inspirar, motivar y crear una visión compartida para el grupo, además, busca el desarrollo y crecimiento de los miembros del equipo mientras que el director se enfoca en la gestión y administración de las tareas, recursos y procesos para alcanzar los objetivos de la organización

#### **4.1.3 Funciones del líder**

Las funciones del líder es desempeñar las labores administrativas para que opere en forma eficiente y eficaz la unidad que tiene a su cargo. Por lo tanto, la función de líder es dominar todo el comportamiento administrativo. Algunas de las actividades que desempeña el administrador y los seguidores son:

- a) Escuchar y entrenar
- b) Dar instrucciones y capacitar
- c) Evaluar y desempeñar

#### **4.1.4 Características del Líder**

(Achua, 2007). En su libro Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades, establece cuatro características de un líder:

**Constancia:** Esto quiere decir que el líder es coherente en su manejo administrativo manteniendo un grupo predeterminado.

**Congruencia:** El líder practica lo que predica.

**Confiabilidad:** Está en supuesto cuando lo necesitan, dispuesto a acompañar a sus compañeros en momentos críticos.

**Integridad:** Cumple compromisos y promesas. Muestra coherencia entre lo que piensa, dice, y hace.

Además, de estas características se establecen otras que permiten conocer como es el líder:

1. **Motivador:** de la palabra motivar es impulsar a alguien a iniciar acciones, encaminadas a conseguir objetivos específicos y a persistir en el intento hasta alcanzarlo. Por lo tanto, toda acción encaminada realmente a motivar, ha de tener en cuenta imprescindiblemente estos tres elementos: activación, dirección y persistencia.
2. **Impulsador:** el impulsador es animar a las personas a cumplir con las actividades que se desean realizar cuando tiene algún tipo de conflicto.
3. **El logro de objetivos:** es cuando alcanza los propósitos establecidos de manera formal, mediante la planeación.
4. **Orientar:** la orientación es el aconsejar de manera adecuada a sus colaboradores para solucionar problemas.
5. **Dinámico:** el dinamismo es el grado de energía con la que se emprende una actividad.
6. **Negociador:** la persona que logra acuerdos e intercambia propuestas y concesiones para prevenir un conflicto y lograr sus objetivos.
7. **Propuesta:** es cuando ofrecen alternativas de solución en situaciones problemáticas.
8. **Conciliador:** persona que sirve como mediadora o intermediaria en un problema determinado.
9. **Diálogo:** conversación entre dos o más personas.
10. **Proponedor:** es aquella persona que manifiesta o expone una idea o un plan para que se conozca y se acepte, esta idea o plan puede ser llevado comúnmente a un consenso.
11. **Exponer ideas:** es le presentar alternativas de solución a una persona o un grupo de personas.
12. **Visionario:** significa tener la capacidad para crear y compartir un proyecto o una idea de futuro, que generalmente requiere un cambio, una evolución y un proceso de mejora continua.
13. **Creativo:** persona que realiza acciones innovadoras o conceptos con una visión diferente, establece situaciones diferentes en actividades laborales o cotidianas.
14. **Asertivo:** es básicamente una habilidad para comunicar pensamientos de una manera adecuada sin herir o perder el respeto hacia los demás sin agredir ni ser agredido.

15. Inspirador: es una persona que infunde a las demás ánimo, efectos, ideas y designios generalmente positivo
16. Positivo: persona afectiva con sus compañeros.
17. Confiar: persona que cree en los demás.
18. Escucha activa: pone atención a comentarios u críticas con atención y asertividad.
19. Carismático: es una persona en la que se puede confiar, proyecta seguridad y escucha de una manera activa.

#### **4.1.5 Perfil del líder educativo**

Las personas que ocupen un cargo de autoridad en la comunidad educativa deben prepararse y desarrollar habilidades y competencias para lograr ser líderes efectivos, por esta razón, es fundamental que los líderes cumplan ciertas cualidades y competencias:

##### **Conocimientos:**

**Educación:** Es indispensable para dirigir una escuela, por ello deben conocer conocimientos, pedagogía y metodologías de planeación.

**Administración:** es necesario que los directivos tengan la capacidad de administrar para lograr una máxima calidad de los resultados.

**Humanísticas:** al ser la escuela un organismo formador de personas no solo en cuanto a conocimientos competencias sino en a actitudes y conductas.

#### **4.1.6 Cualidades de la personalidad de un líder**

**Amor a la educación:** el amor a la educación y tener el compromiso real hacia esta, caracterizado por el espíritu de servicio es un compartimiento que se debe transmitir a la comunidad.

**Vocación de servicio:** la entrega y pasión de un líder hacia la educación, la obsesión por servir y lograr los ideales, son actitudes que crean seguidores.

**Creatividad:** una característica primordial en un líder es la iniciativa, promover innovaciones, tomar decisiones acertadas, resolver conflictos, establecer un clima que promueva el aprendizaje, poseer iniciativas que propicien la satisfacción de las expectativas son labores inherentes a un líder educativo.

**Visión del futuro:** los grandes líderes se han caracterizado por poseer una visión bien definido orientado hacia el futuro lo tanto, esta visión índice en la motivación.

**Optimista:** el líder considera los problemas y los conflictos como una oportunidad de mejora. La actitud optimista y amable de un líder influye en la comunidad educativa confianza y deseos

de mejora. El optimista va de la mano con una actitud positiva que se traduce en alegría, gentileza, y amabilidad en los demás.

**Sinceridad, lealtad y justicia:** una conducta sincera y justa da como resultado en la comunidad educativa compromiso y lealtad. El respeto y admiración están en relación directa con la imparcialidad del líder.

#### 4.1.7 Tipos de Liderazgo

El estilo de aprendizaje está conformado por una serie de comportamientos y características en la forma de dirigir, por lo tanto, el estilo de liderazgo que utiliza en una institución educativa es determinante en los resultados, para ello, se establece los siguientes:

**Liderazgo autócrata:** Es el que asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige motiva y controla al subalterno ejm. “Oigan, yo soy el jefe aquí. Yo tomare las decisiones y yo les diré lo que yo quiera que hagan. Será mejor que cumplan su trabajo porque estaré observándoles a cada momento”.

**Liderazgo participativo:** Es aquel que adopta el estilo participativo, utiliza la consulta, para practicar el liderazgo entre todos sus subalternos para que sus ideas sean cada vez más útiles y maduras por ejemplo “Estoy seguro que la responsabilidad final de tomar una decisión es mía, pero me pueden ayudar dándome sus ideas y diciéndome lo que piensan. Les dejaré ayudar en la implantación de la decisión, una vez que esta haya sido tomada”.

**Liderazgo autoritario:** El líder determina toda política. El líder dicta a cada miembro la tarea. El líder tiende al ser personal al elogiar y criticar el trabajo de cada miembro, pero se mantiene alejado de toda participación de grupo activa excepto en las manifestaciones.

**Liderazgo democrático:** De acuerdo con Lussier y Achua (2007) el gerente democrático se caracteriza por “delegar gran parte de su autoridad al grupo y permite a sus subalternados amplitud para tomar decisiones”. El administrador con liderazgo descentraliza la autoridad permite a sus subalternados en la toma de decisiones mediante consultas.

**Liderazgo Liberal:** Para Hall (2006), El liderazgo liberal se percibe como inadecuado para las instituciones educativas, por cuanto estas requieren de la conducción del equipo directivo, para que lleven a cabo todos los procesos correspondientes a su función. Este tipo de liderazgo permite al personal docente llevar a cabo sus actividades sin el correspondiente control y guía del equipo directivo, lo cual la mayoría de veces, genera descontrol en la realización de la misma, conformándose grupos inadecuados dentro del personal.

**Liderazgo transaccional** se fundamenta en emplear premios o castigos con el propósito de alcanzar objetivos a corto plazo y elevar la eficiencia de la institución educativa. El líder tiene

la responsabilidad de supervisar y asignar tareas, mientras que los empleados deben ejecutar estas actividades siguiendo las instrucciones establecidas.

**Liderazgo transformacional** Se caracteriza por la habilidad del líder para inspirar y motivar, para alcanzar las metas establecidas, obtener apoyo de sus colaboradores, se centra en la inspiración, la colaboración recíproca, la confianza y el respeto entre los miembros del equipo, se centra en el desarrollo personal.

#### **4.1.8 Cambio institucional de acuerdo a los tipos de liderazgo.**

Ser un líder no significa ser el mejor en todo, sino tener la capacidad de motivar a los demás a mejorar, si las acciones inspiran a soñar, aprender y hacer más, entonces no es necesario ser el mejor para ser un líder, solo se necesita tener la habilidad de motivar a los demás, la verdadera grandeza de un líder no es medida por lo que él hace, sino por lo que otros hacen bajo su influencia, la clave para ser un líder es inspirar al resto para que alcancen su máximo potencial. En este sentido, para llegar a un cambio institucional se debe establecer ciertos mecanismos que permitirán llegar al logro de objetivos:

1. Establecer una dirección (visión, expectativas, metas del grupo) es decir que el líder educativo deberá tener una visión clara a través de la comprensión compartida y misión común del equipo, identificando nuevas oportunidades para la organización, para motivar e incentivar al personal para conseguir las metas comunes.
2. Desarrollar al personal, es decir, que el líder deberá tener la habilidad de potenciar aquellas capacidades de los miembros de su equipo necesarias para movilizarse de manera productiva en función de dichas metas mediante el desarrollo profesional, atención, incentivos o apoyo, con el fin de responder mejor a las situaciones.
3. Rediseñar la organización, estableciendo condiciones de trabajo que posibiliten al personal desarrollar sus motivaciones y capacidades, con prácticas que construyen una cultura colaborativa, faciliten el trabajo en equipo, así como gestionar el entorno mediante la planificación de los tiempos, establecimiento mecanismo de resolución de problemas, distribución del liderazgo y mayor implicación del profesorado en la toma de decisiones
4. Gestionar los programas de enseñanza y aprendizaje a través de tareas destinadas a supervisar y evaluar la enseñanza, coordinar el currículum, proveer los recursos necesarios y seguir el progreso de los alumnos a través de la motivación y generando una actitud de confianza que permitan la apertura de nuevas ideas y prácticas.

En otras palabras, para lograr el cambio institucional un líder educativo debe fomentar el trabajo en equipo que permita construir relaciones de respeto, colaboración, cooperación y crecimiento

con otras personas para conseguir resultados comunes y compartidos dentro de un equipo de trabajo, valorando las diferencias, reconociendo las competencias de cada uno y logrando sinergia en los resultados.

Finalmente, según (Covey, 1998) señala que existen cuatro principios básicos para lograr el cambio institucional entre ellos tenemos: el personal, interpersonal, gerencial y el organizacional que permiten mejorar lo pedagógico con la innovación y la creatividad de sus líderes en la organización

## **CAPÍTULO I**

### **4.2 GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

La gestión administrativa es un componente vital para el funcionamiento eficiente de cualquier institución educativa, lo cual abarca una planificación estratégica hasta la ejecución y control de operaciones diarias. Por lo tanto, la gestión administrativa implica la coordinación de recursos humanos, financieros y materiales con el objetivo de alcanzar metas y objetivos predefinidos. En este contexto, la toma de decisiones informada, la implementación de sistemas eficientes y la adaptabilidad a los cambios del entorno son elementos esenciales. Este párrafo introductorio pretende destacar la importancia crucial de la gestión administrativa como una disciplina clave para el éxito y la sostenibilidad de cualquier entidad organizativa.

#### **4.2.1 Definiciones**

Gestión es la acción y el efecto de gestionar y administrar, es decir, que la gestión es una diligencia, entendida como un trámite necesario para conseguir algo o resolver un asunto, habitualmente de carácter administrativo o que conlleva documentación.

Gestión es también un conjunto de acciones u operaciones relacionadas con la administración y dirección de una organización. Este concepto se utiliza para hablar de proyectos o en general de cualquier tipo de actividad que requiera procesos de planificación, desarrollo, implementación y control. El término gestión es utilizado para referirse al conjunto de acciones, o diligencias que permiten la realización de cualquier actividad o deseo. Dicho de otra manera, una gestión se refiere a todos aquellos trámites que se realizan con la finalidad de resolver una situación o materializar un proyecto. En el entorno empresarial o comercial, la gestión es asociada con la administración de un negocio. La gestión se caracteriza por una visión amplia de las posibilidades reales de una organización para resolver alguna situación o alcanzar un fin determinado.

(Mintzberg, 1984) asume el término de gestión como la disposición y organización de los recursos de un individuo o grupo, para obtener los resultados esperados. El concepto tiene al menos tres grandes campos de significado y aplicación.

El primero se relaciona con la acción, donde la gestión es el hacer diligente realizado, por uno o más sujetos para obtener algo; es una forma de proceder para conseguir un objetivo o fin por personas.

El segundo es el campo de la investigación donde la gestión trata de proceso formal y sistemático para producir conocimiento sobre los fenómenos observados, en el campo de la acción, sea para describir, comprender o explicar, tales fenómenos.

El tercer campo es de la innovación y el desarrollo, en este se crea nuevas pautas de gestión para la acción de los sujetos, con la intención de transformarla o mejorarla, es decir enriquecer la acción y hacerla eficiente, utiliza mejor los recursos disponibles para lograr los propósitos o fines a seguir.

Para (Pozner, 1997) define la gestión como un conjunto de acciones relacionadas entre sí, que emprende el equipo directivo de una escuela para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en conjunto para la comunidad educativa.

Por su parte (Isaías, 2010), considera que la gestión constituye un proceso dinámico que logra vincular los ámbitos de la administración convencional con los de la organización, entendida como estructura, bajo la conducción y animación de un liderazgo eficaz del director o rector, que se ejerce en un contexto de liderazgos múltiples y se orienta hacia el cumplimiento de la misión institucional.

#### 4.2.2 Esquema comparativo entre los modelos de administración escolar y de gestión educativa.

**Tabla 11.**

Cuadro comparativo de la gestión administrativa y gestión estratégica

ADMINISTRACIÓN ESCOLAR	GESTIÓN EDUCATIVA ESTRATÉGICA
Baja presencia de lo pedagógico	Centralidad de lo pedagógico
Énfasis en la rutina	Habilidades para tratar lo complejo
Trabajos aislados y fragmentado	Trabajo en equipo
Autoridad impersonal y fiscalizadora	Asesoramiento y orientación profesionalizantes
Estructuras desacopladas	Culturas organizacionales cohesionadas por una visión de futuro.
Observaciones simplificadas u esquematizadas	Intervenciones sistémicas y estratégicas

*Nota: Elaborado con información de la estructura de las organizaciones. Mintzberg, 2000*

### 4.2.3 Características de la gestión educativa

Las principales características de la gestión educativa son:

**Centralidad en lo pedagógico:** Parte de la idea de que las escuelas son la unidad clave de organización de los sistemas educativos y que el trabajo medular, de las escuelas y del sistema mismo, consiste en la generación de aprendizajes para todos los alumnos.

**Reconfiguración, nuevas competencias y profesionalización:** Supone la necesidad de que los diversos actores educativos posean los elementos indispensables para la comprensión de los nuevos procesos, oportunidades y soluciones a la diversidad de situaciones.

**Trabajo en equipo:** Que proporcione a la institución escolar una visión compartida acerca de hacia dónde se quiere ir y de cuáles son las concepciones y los principios educativos que se quieren promover.

También tiene que ver con los procesos que faciliten la comprensión, planificación, acción y reflexión conjunta acerca de qué se quiere hacer y cómo, que para ser efectivos deben desarrollarse de manera colegiada. Apertura al aprendizaje y a la innovación. Ésta se basa en la capacidad de los actores de encontrar e implementar nuevas ideas para el logro de sus objetivos educacionales; así como para romper inercias y barreras, favoreciendo la definición de metas y priorizando la transformación integral, a través de la gestión.

La gestión administrativa está a cargo del gerente administrativo, que supervisa las operaciones de la organización y se asegura de que el flujo de información sea efectivo y de que los recursos se empleen de manera eficiente. Aportar valor agregado a la organización, dado que puede identificar prácticas obsoletas y desarrollar procesos que contribuyan a la mejora.

Por lo tanto, la gestión educativa incluye elementos administrativos y pedagógicos, como:

- Planificación Estratégica
- Diseño de la estructura organizativa de la institución educativa.
- Liderazgo y dirección
- Gestión de Recursos
- Supervisión y evaluación
- Desarrollo profesional
- Relaciones comunitarias
- Gestión del cambio
- Gestión de la calidad educativa
- Toma de decisiones participativa

#### **4.2.4 Responsabilidad de la gestión administrativa**

La gestión administrativa es un proceso fundamental para el éxito de cualquier organización. Se encarga de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos para alcanzar los objetivos de la empresa.

Las responsabilidades de la gestión administrativa son amplias e incluyen:

##### **Planificación:**

Definir los objetivos de la organización.

Desarrollar estrategias para alcanzar los objetivos.

Diseñar planes de acción específicos.

##### **Organización:**

Establecer la estructura de la organización.

Definir los roles y responsabilidades de cada persona.

Asignar recursos de manera eficiente.

##### **Dirección:**

Motivar e inspirar a los empleados.

Liderar el equipo hacia el logro de los objetivos.

Tomar decisiones estratégicas.

##### **Control:**

Monitorear el progreso de la organización.

Evaluar el desempeño de los empleados.

Implementar medidas correctivas cuando sea necesario.

La gestión administrativa es una disciplina compleja y dinámica que requiere una constante adaptación a los cambios del entorno. Las instituciones educativas que implementan una gestión administrativa efectiva estarán mejor preparadas para enfrentar los desafíos y alcanzar sus objetivos de manera sostenible.

#### **4.2.5 Procesos de la Gestión Administrativa:**

UNESCO (2011), en su obra: Manual de Gestión para directores de instituciones educativa; menciona el proceso de la Gestión Administrativa que deben de cumplir un director. Para lograr los fines institucionales en la gestión educativa, se dan una serie de procesos que son multidisciplinarios y complejos, por lo que la institución debe de definir aquellos que respondan a sus necesidades y al contexto del cual son parte.

Los procesos de la gestión dan direccionalidad integral al funcionamiento del servicio educativo para satisfacer las necesidades de los diferentes miembros de la comunidad educativa con miras a conseguir los objetivos institucionales mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa. (Amárate, 2000), a fin de ofrecer un servicio de calidad y coordinar las distintas tareas y funciones de los miembros hacia la consecución de sus proyectos comunes. Mediante estos aportes se establece que la gestión administrativa se compone de cinco procesos interrelacionados que son esenciales para el éxito de cualquier organización:

1. Planificación:

- Establecer la misión, visión y valores de la organización.
- Definir objetivos estratégicos y metas específicas.
- Desarrollar planes de acción para alcanzar los objetivos.

2. Organización:

- Diseñar la estructura de la organización.
- Definir roles y responsabilidades de cada puesto de trabajo.
- Asignar recursos humanos, financieros y materiales.

3. Dirección:

- Motivar e inspirar a los empleados.
- Liderar el equipo hacia el logro de los objetivos.
- Tomar decisiones estratégicas y operativas.

4. Control:

- Monitorear el desempeño de la organización.
- Evaluar el logro de los objetivos.
- Implementar medidas correctivas cuando sea necesario.

5. Toma de decisiones:

- Analizar información y datos relevantes.
- Identificar y evaluar alternativas
- Seleccionar la mejor alternativa y tomar la decisión.

Estos cinco procesos se interconectan y se influyen mutuamente. La planificación define el camino que la organización quiere seguir, la organización establece los recursos y la estructura necesarios para recorrer ese camino, la dirección guía a la organización en el camino, el control verifica que la organización se mantenga en el camino y la toma de decisiones permite corregir el rumbo si es necesario.

Es importante destacar que la gestión administrativa no es un proceso estático, sino dinámico. Las organizaciones deben adaptar y ajustar sus procesos de gestión administrativa de manera constante para responder a los cambios del entorno y a las necesidades del mercado.

#### **4.2.6 Funciones de la gestión administrativa**

La gestión administrativa es un proceso que contempla cuatro funciones principales:

**Planificación.** Es la primera función necesaria para guiar y desarrollar de manera exitosa las siguientes etapas. Consiste en proyectar metas, definir los objetivos y establecer los recursos necesarios y las actividades que se van a realizar en determinado período de tiempo. Para eso, por ejemplo, se puede realizar una investigación interna y del entorno a través de herramientas de análisis como “las cinco fuerzas de Porter” o “FODA”.

**Organización.** Consiste en armar una estructura para distribuir los recursos humanos y los económicos de los que dispone la empresa para ordenar y desarrollar su trabajo y alcanzar los objetivos planificados. Aquí se determinan las áreas dentro de la organización, se agrupan las tareas según los puestos de trabajo y se selecciona el personal apto.

**Dirección.** Consiste en ejecutar las estrategias planificadas, orientando los esfuerzos hacia los objetivos a través del liderazgo, la motivación y la comunicación. Implica incentivar a los empleados, mantener una comunicación fluida con todas las áreas de la organización y establecer mecanismos de evaluación constante, entre otros.

**Control.** Consiste en verificar que las tareas diarias avancen alineadas con las estrategias planificadas, a fin de optimizar la toma de decisiones, reorientar algunas actividades, corregir problemas o evaluar resultados, entre otros. Es una labor administrativa que debe ejercerse con profesionalidad y transparencia. La medición de los resultados obtenidos (para compararlos con los resultados planificados) permite buscar una mejora continua.

#### **4.2.7 Planificación de la Gestión Administrativa**

En esta fase el director con su equipo decide qué hacer y determina el cómo a través de estrategias que convierten a la institución en un centro de excelencia pedagógica; para esto hay que decidir sobre: ¿Qué debemos hacer para lograr nuestros objetivos?, ¿Por dónde empezar?, ¿cómo lo haremos? Lo que implica pensar también en: ¿Con que recursos contamos?, ¿Qué requerimos para lograr lo que nos proponemos?, ¿Qué obstáculo tenemos que vencer?

Bautista 2010 define planificación como el proceso de preparar un conjunto de decisiones para la acción futura, dirigidas al logro de los objetivos por medios preferibles. Planificar es la acción consistente en utilizar un conjunto de procedimiento mediante los cuales se introducen una

mayor racionalidad y organización en un conjunto de actividades y acciones articuladas entre sí, prevista anticipadamente con el fin de alcanzar una situación elegida como deseable mediante el uso eficiente del medio y recursos escasos o limitados.

#### **4.2.8 Control de Gestión Administrativa**

El control de gestión administrativa es un proceso fundamental dentro de la gestión administrativa que se encarga de monitorear, evaluar y controlar el desempeño de una organización en relación con sus objetivos estratégicos y metas específicas, por lo tanto, el control de gestión administrativa tiene como objetivo:

- Garantizar que la organización se mantenga en el camino correcto para alcanzar sus objetivos.
- Identificar áreas de mejora y tomar medidas correctivas cuando sea necesario.
- Promover la eficiencia y la eficacia en el uso de los recursos.
- Mejorar la toma de decisiones estratégicas.

El proceso de control de gestión administrativa se compone de las siguientes etapas:

##### **1. Establecimiento de estándares**

- Definir los objetivos y metas de la organización.
- Desarrollar indicadores de desempeño para medir el progreso hacia los objetivos.

##### **2. Medición del desempeño:**

- Recopilar datos sobre el desempeño de la organización.
- Calcular los indicadores de desempeño.

##### **3. Análisis del desempeño:**

- Comparar el desempeño real con los estándares establecidos.
- Identificar las desviaciones y sus causas.

##### **4. Toma de decisiones:**

- Implementar medidas correctivas para cerrar las brechas de desempeño.
- Ajustar los objetivos o los estándares si es necesario.

El control de gestión administrativa es un proceso continuo que debe ser implementado de manera sistemática y regular. Una buena implementación del control de gestión administrativa puede contribuir a mejorar la eficiencia, la eficacia y la competitividad de las organizaciones. Por ello, la evaluación es fundamental ya que se podrá identificar aquellos aspectos que son importantes mantener y aquellos que requieren un mejoramiento para el logro de los objetivos institucionales, lo cual implica un segundo momento de ejecución del proceso de gestión, pero

considerando los resultados de la evaluación y considerando los reajustes necesarios durante el proceso para la consecución de las metas.

Para que estos procesos sean logrados con éxito, es necesario que la gestión del directivo esté asociada con el liderazgo, la motivación y la creación de un clima organizacional y proactivo. Esta gestión debe integrar las potencialidades de los diferentes miembros de la comunidad educativa a partir del compromiso de todos con el proyecto educativo institucional.

#### **4.2.9 Evaluación de Gestión Administrativa**

Este componente se define como la valoración colectiva y crítica de los procesos implementados en sus fases de planeación, desarrollo e impacto, caracterizada por una actitud de responsabilidad por los resultados propios y de apertura a juicios externos, factores fundamentales para la toma de decisiones.

Los individuos, al igual que las instituciones, tienden a hacer juicios de valor referentes a determinados aspectos de la vida cotidiana; en el ámbito de la educación se considera que la importancia de emitir tales juicios consiste en que estén orientados a un destino predeterminado: la mejora continua de los procesos. Así, se busca superar el enfoque tradicional de la evaluación educativa que se limita a la calificación y a la acreditación y, en un momento dado, a controlar o sancionar de manera cuantitativa el fenómeno educativo, que es esencialmente cualitativo.

El término “evaluación” es común en la vida cotidiana de las escuelas; está presente en el lenguaje de los docentes, de los directivos y, evidentemente, de las autoridades educativas. Si se profundiza un poco, es posible observar que se utiliza como sinónimo de pruebas, exámenes, test; instrumentos todos que son parte de un proceso de medición. Asimismo, la evaluación se suele asociar con el término y la acción de calificar, relacionado más con la acreditación.

Si se observa a la evaluación en su sentido riguroso y se considera como estrategia o método de trabajo de los directivos y maestros, cobra un significado más amplio.

Es un proceso o conjunto de actividades programadas de reflexión sobre la acción, apoyado con procedimientos sistemáticos de recolección, análisis e interpretación de información con la finalidad de emitir juicios fundamentados y comunicables sobre las actividades, resultados e impactos de un programa [de acción] y formular recomendaciones para tomar decisiones que permitan revisar las acciones presentes y mejorar las acciones futuras.

Otra conceptualización dada por Casanovas, en Ruiz (1995), refiere que la evaluación es: Un proceso sistemático de recogida de datos incorporado al sistema general de actuación educativa, que permite obtener información válida y fiable para formar juicios de valor acerca de una situación. Estos juicios, a su vez, se utilizarán en la toma de decisiones consecuente, con objeto

de mejorar la actividad educativa valorada. Por lo tanto, los principales objetivos de la evaluación de la gestión administrativa son:

- Mejorar la eficiencia y la eficacia de la gestión administrativa.
- Identificar áreas de mejora y tomar medidas correctivas.
- Promover la transparencia y la rendición de cuentas.
- Mejorar la toma de decisiones estratégicas.

La evaluación de la gestión administrativa debe ser un proceso continuo y sistemático. Es importante que la evaluación se realice de manera objetiva e imparcial, y que los resultados sean utilizados para mejorar la gestión administrativa de la organización.ç

#### **4.2.10 Estándares de gestión administrativa**

La estructura externa de los estándares de gestión escolar, desempeño profesional directivo y desempeño profesional docente está compuesta por dimensiones, componentes, estándares, indicadores y medios de verificación:

**Dimensión:** ámbito o área de la calidad educativa cuyo tratamiento se abordará mediante el desarrollo de aspectos específicos. Encontramos cuatro diferentes dimensiones.

**Gestión Administrativa:** Hace referencia a los aspectos administrativos que deben ser implementados en la institución educativa, para coordinar y armonizar de una forma coherente todas las actividades dirigidas a la organización institucional, el desarrollo profesional, la información y comunicación, la administración de servicios complementarios y la infraestructura, el equipamiento y los recursos didácticos

**Gestión Pedagógica:** Hace referencia a los aspectos necesarios para la planificación y ejecución de acciones que permitan llevar a cabo, las prácticas pedagógicas, su ejecución, evaluación y refuerzo, así como el aseguramiento y atención al desarrollo biopsicosocial del estudiantado.

**Convivencia, Participación Escolar y Cooperación:** Se refiere a los aspectos que orientan la relación de las personas que conforman la institución educativa. Se sustenta en principios y valores, que propicien un clima organizacional adecuado a través del trabajo colaborativo de sus integrantes y la vinculación con la comunidad en el desarrollo de proyectos de mutuo beneficio

**Seguridad Escolar:** Hace referencia a los aspectos necesarios para prevenir y mitigar los riesgos de las personas que integran la comunidad educativa frente a eventos naturales y antrópicos. Además, se contempla la atención y la derivación de casos de vulneración de derechos dentro del espacio educativo.

**Componente:** cada uno de los aspectos que conforman la dimensión. Existen nueve componentes en total: cuatro relacionados a la Gestión administrativa, dos a la Gestión Pedagógica, dos a la convivencia, Participación Escolar y cooperación y uno relacionado a la Dimensión de Seguridad Escolar

#### **4.2.10.1 Componentes de la Dimensión de Gestión Administrativa**

**C1. Organización Institucional:** Hace referencia a los elementos que dinamizan el funcionamiento de la institución educativa: normativa, procedimientos administrativos y académicos, planificación estratégica y desarrollo profesional.

**C2. Desarrollo Profesional.** Contempla las actividades tendientes a actualizar conocimientos y mejorar procesos de los profesionales de la institución educativa y reconocer sus méritos a favor de la institución.

**C3. Información y Comunicación.** Es el conjunto de acciones y recursos tecnológicos que facilitan el acceso a la información y la comunicación intra e inter institucional, para fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje.

**C4. Infraestructura, Equipamiento y Servicios Complementarios.** Detalla la gestión que facilitara la obtención de recursos, al uso y mantenimiento adecuado de las instalaciones y material didáctico. Son los servicios educativos de transporte, uniformes, alimentación escolar, textos escolares, entre otros, que contribuyen al desarrollo integral del estudiantado

#### **4.2.10.2 Componentes de la Dimensión de Gestión Pedagógica**

**C1. Enseñanza y Aprendizaje.** Centra su atención en la planificación e implementación del currículo, así como en la aplicación de los lineamientos de evaluación.

**C2. Consejería Estudiantil y Refuerzo Académico.** Proceso mediante el cual se brinda a estudiantes y docentes apoyo oportuno para mejorar su desempeño

#### **4.2.10.3 Componentes de la Dimensión de Convivencia, Participación Escolar y Cooperación**

**C1. Convivencia Escolar y Participación Escolar.** Agrupa las prácticas recurrentes que permiten la organización y convivencia entre las diferentes personas que conforman la comunidad educativa con el fin de promover y lograr el ejercicio de su ciudadanía y la resolución pacífica de conflictos.

**C2. Alianzas Estratégicas de Cooperación para el Desarrollo.** Integra las gestiones que favorecen el trabajo colaborativo y alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas; así como el desarrollo de programas de participación y vinculación estudiantil a la comunidad

#### **4.2.10.4 Componentes de la Dimensión de Seguridad Escolar**

**C1. Gestión de Riesgos y Protección.** Prácticas encaminadas a garantizar la seguridad integral de las personas que integran la comunidad educativa.

### **5. Metodología**

#### **5.1 Enfoque de la investigación**

El presente Trabajo de Titulación se desarrollará en la Escuela de Educación Básica “25 de Diciembre”, de la ciudad de Loja, presenta un enfoque cuantitativo, correlacional y descriptiva, en el que se utiliza un diseño de análisis estadístico para examinar la relación entre dos variables. Es decir, el liderazgo educativo y la gestión administrativa dentro de la organización de la institución. En este sentido, la valoración de las relaciones entre las dos variables podrá determinar y conocer si existe un liderazgo participativo, inclusivo y organizativo.

#### **5.2 Método de estudio**

Para el desarrollo del presente Trabajo de Titulación se ha considerado algunos métodos los cuales van a determinar el camino que va desarrollar cada una de las fases de investigación. Entre ellos tenemos los siguientes:

**Tabla 12**

Métodos de estudio

<b>Métodos</b>	<b>Aplicación</b>
Analítico sintético	Analizó la situación actual del liderazgo y la gestión administrativa
Analítico sintético	Permitió la construcción del marco teórico enfocado al liderazgo y la gestión administrativa
Método inductivo	Permitió la obtención de las conclusiones y recomendaciones de la investigación
Método estadístico	Permitió para obtener establecer los resultados que permitirá analizar, estudiar la totalidad de individuos de una población.

**Nota:** Método de estudio

### 4.2.1 Área de estudio

El presente Trabajo de Titulación se lo realizó en la Escuela de Educación Básica “25 de Diciembre”, ubicada en el cantón Loja, parroquia Sucre, barrio Belén, calles La Habana y Av. Isidro Ayora

**Figura 1** Ubicación de la escuela de estudio



### 4.2.2 Población

Se aplicó a 15 docentes, 60 padres de familia y 83 estudiantes de la Escuela de Educación Básica “25 de Diciembre”, de la ciudad de Loja, con la finalidad de obtener un criterio claro con respecto a la temática planteada.

### 4.2.3 Técnicas e instrumentos.

Las técnicas e instrumentos del Trabajo de Titulación fueron los recursos que me permitieron obtener de forma organizada y coherente los datos y/o la información para la búsqueda de conocimiento e investigación. Dentro de ellos se consideraron los siguientes.

**Tabla 13**

Instrumentos de investigación

INSTRUMENTO	APLICACIÓN
Encuesta	<p>Es una técnica de investigación permitió conocer la información de un hecho a través de las opiniones para asimilar y comprender los hechos.</p> <p><b>Instrumento 1.</b> Se aplicó una encuesta mediante un formulario de 10 preguntas, la misma que fue aplicada a los docentes, estudiantes y padres de familia para identificar el liderazgo educativo.</p> <p><b>Instrumento 2.</b> Se aplicó una encuesta mediante el formulario de 10 preguntas enfocado a los docentes, padres de familia y estudiantes para identificar la gestión administrativa del directivo.</p>

*Nota: La tabla hace referencia a los instrumentos que fueron utilizados en el proceso de investigación.*

### 4.3 Procedimiento

Este instrumento estuvo estructurado con 10 preguntas para identificar el liderazgo y 10 preguntas para la gestión administrativa, las mismas sirvieron para aplicar a docentes, padres de familia y estudiantes con el propósito de obtener un criterio real de la incidencia del liderazgo en la gestión administrativa de la institución educativa

**Tabla 14**

Proceso de aplicación

<b>INSTRUMENTO</b>	<b>APLICACIÓN</b>
FASE I	Determinó la problemática y la construcción del Trabajo de Titulación acorde a los lineamientos de la Universidad Nacional de Loja.
FASE II	Aplicación de un instrumento a través de la encuesta para determinar los métodos de investigación utilizados en el liderazgo educativo y gestión escolar.
FASE II	Análisis e interpretación de los resultados.

*Nota: La tabla hace referencia a las fases del proceso de investigación.*

## 6. Resultados

Objetivo específico: Identificar el tipo de liderazgo en la comunidad educativa de la Escuela de Educación Básica 25 de Diciembre.

**Tabla 15**

Tipos de liderazgo

Variable	DOCENTES		PADRES		ESTUDIANTES	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Liderazgo Autoritario (Toma decisiones y no pide opinión)	1	93,3%	5	8,3%	16	19,3%
Liderazgo Democrático (Delega funciones y pide opinión)	14	6,7%	45	75,0%	64	77,1%
Liderazgo Liberal (Delega funciones y no se involucra)	0	0%	2	3,3%	2	2,4%
Liderazgo autocrático (asume toda la responsabilidad de sus decisiones)	0	0%	8	13,3%	1	1,2%
TOTAL	15	100%	60	100%	83	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes, estudiantes y padres de familia

Los tipos de liderazgos está conformado por una serie de comportamientos y características en la forma de dirigir, entre los cuales se establecen los siguientes:

**Liderazgo autoritario:** se caracteriza por la concentración del poder y la toma de decisiones en una sola persona.

**Liderazgo democrático:** delega gran parte de su autoridad al grupo y permite a sus subalternados tomar decisiones.

**Liderazgo Liberal:** se caracteriza por un enfoque pasivo del líder.

**Liderazgo autócrata:** el líder asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige motiva y controla al subalterno.

Los datos de la encuesta revelan que la mayoría de los miembros de la comunidad educativa perciben el liderazgo del equipo directivo como democrático. Los docentes: 90,3% consideran que el liderazgo es democrático, 6,7% lo consideran autoritario. Padres de familia: 75% lo consideran democrático, 13,3% autocrático, 8,3% autoritario y 3,3% liberal.

Estudiantes: 71,1% lo consideran democrático, 1,2% autocrático, 19,3% autoritario y 2,4% liberal.

De acuerdo a los datos obtenidos en las encuestas realizadas a los docentes, estudiantes y padres de familia se puede observar que el liderazgo que ejerce el equipo directivo es el democrático, el cual se caracteriza por delegar gran parte de su autoridad a sus subalternos, ampliando así la toma de decisiones. Sin embargo, existe una población minoritaria en donde semana que el directivo ejercer un liderazgo autoritario. Pese a ello, la mayoría de la población de docentes señalan que el predominante es el liderazgo democrático.

En conclusión, considero que el equipo directivo toma decisiones efectivas y oportunas desde el momento que se reúne con el grupo de trabajo para conocer sus puntos de vista de acuerdo a las prioridades que se necesitan realizar y de esta manera elegir la mejor decisión.

**Tabla 16**

Características que ejerce el líder educativo

Variable	DOCENTES		PADRES		ESTUDIANTES	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Constancia (Se mantiene firme en lo que realiza)	7	28%	22	26%	42	50,6%
Congruencia (Práctica lo que Predica)	6	24%	12	14%	20	24,1%
Confiabilidad (Seguridad)	8	32%	23	27%	10	12,0%
Integridad (Cumple compromisos y promesas)	4	16%	29	34%	11	13,3%
TOTAL	25	100%	86	100%	83	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes, estudiantes y padres de familia

Dentro de las características tenemos:

Constancia: Esto quiere decir que el líder es coherente en su manejo administrativo manteniendo un grupo predeterminado.

Congruencia: El líder practica lo que predica.

Confiabilidad: Está en supuesto cuando lo necesitan, dispuesto a acompañar a sus compañeros en momentos críticos.

Integridad: Cumple compromisos y promesas. Muestra coherencia entre lo que piensa, dice, y hace.

Además, de estas características un líder debe ser motivador, impulsador, dinámico, negociador, conciliador, visionario, creativo, inspirador, positivo, carismático y poseer una escucha activa.

Los datos de la encuesta revelan que la comunidad educativa tiene una percepción positiva del equipo directivo en términos de sus características personales, destacando la integridad, la

confiabilidad y la constancia como las más valoradas. El personal docente: considera los siguientes porcentajes, el 32%: confiable. La característica más valorada por este grupo, el 28%: constante, 24%: congruente y 16% íntegro. Los padres de familia consideran con el 4% que es íntegro. La característica más valorada por este grupo. 27%: confiable, 25%: constante, y un 14%: congruente. Los estudiantes: con 34%: integridad. La característica más valorada por este grupo, 26%: constancia, 27% confiabilidad y con un 14%: congruencia.

De acuerdo a estos datos, se establece que las características que posee el directivo de la institución educativa son confiables, es decir, que da seguridad al equipo de trabajo, constante porque se mantiene firme en lo que realiza, congruente porque predica lo que dice e íntegro puesto que cumple los compromisos y promesas establecidas por la comunidad. mejorar.

Con base a la información proporcionada se considera que el directivo inspira confianza, seguridad y respeto en su equipo de trabajo. Su constancia, congruencia e integridad lo convierten en un modelo a seguir para la comunidad educativa.

**Tabla 17**

Liderazgo Educativo

Variable	DOCENTES		PADRES		ESTUDIANTES	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Satisfactorio	12	80%	32	53%	72	87%
Bueno	3	20%	24	40%	11	13%
Regular	0	0%	3	5%	0	0%
Malo	0	0%	1	2%	0	0%
<b>TOTAL</b>	15	100%	60	100%	83	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes, estudiantes y padres de familia

El liderazgo educativo es el proceso de influir y motivar a los integrantes de la comunidad educativa (estudiantes, docentes, personal administrativo, padres familias) con el fin de alcanzar objetivos comunes relacionados con la enseñanza y el aprendizaje cuyo fin es crear un ambiente positivo y propicio para el desarrollo integral de los estudiantes.

De acuerdo a los datos establecidos se considera con un alto porcentaje que el liderazgo de la Escuela de Educación Básica “25 de Diciembre” es satisfactorio y cumple con las expectativas de los docentes y la comunidad educativa, así mismo, se puede establecer con una minoría que consideran al liderazgo directivo como bueno, por lo tanto, está dentro de los parámetros a considerarse que existe un buen liderazgo.

Los datos de la encuesta revelan que la percepción del liderazgo educativo es generalmente positiva, con un predominio de opiniones que lo ubican en el rango satisfactorio. El personal docente considera con un 80%: satisfactorio y un 20%: bueno. Los padres de familia: 53%

satisfactorio, 40% bueno, 5% regular y 2% malo. Los estudiantes: 87% satisfactorio, 13%: bueno, 5%: regular y 2% malo.

Para concluir, la institución educativa cuenta con un liderazgo positivo que genera un ambiente favorable para el aprendizaje, sin embargo, hay espacio para la mejora y es importante tomar en cuenta las opiniones de la comunidad educativa para seguir adelante.

**Tabla 18**

Liderazgo y relación de armoniosa entre la comunidad

Variable	DOCENTES		PADRES		ESTUDIANTES	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	100%	58	97%	77	93%
No	0	0%	2	3%	6	7%
TOTAL	15	100%	60	100%	83	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes, estudiantes y padres de familia

El liderazgo y las relaciones armoniosas están estrechamente relacionados, ya que un líder efectivo no solo se enfoca en alcanzar objetivos, sino también en crear un ambiente positivo y colaborativo donde todos se sientan valorados y respetados.

Se establece que el liderazgo educativo que se desarrolla en la institución educativa fomenta relaciones armoniosas con toda la comunidad educativa. Por lo tanto, el líder es capaz de manejar relaciones tensas y personas difíciles.

Los datos de la encuesta revelan una percepción positiva general sobre las relaciones del líder con la comunidad educativa, con un fuerte énfasis en la armonía y la satisfacción. El personal docente: 100%: afirma que el líder afianza relaciones armoniosas. Los padres de familia: 97% considera que las relaciones son satisfactorias y un 3% no percibe buenas relaciones. Los estudiantes: 97% considera que las relaciones son armoniosas mientras que el 3% no percibe relaciones armoniosas.

En conclusión, el liderazgo del director juega un papel fundamental en el fomento de las relaciones armoniosas dentro de la comunidad educativa por cuanto implementa estrategias que fomentan la confianza, el respeto mutuo, la comunicación abierta y la colaboración, generando un clima positivo y productivo que beneficia a todos los miembros.

**Tabla 19**

Modelo de liderazgo ejercido por el directivo

Variable	DOCENTES		PADRES		ESTUDIANTES	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	100%	58	97%	81	98%

No	0	0%	2	3%	2	2%
TOTAL	15	100%	60	100%	83	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes, estudiantes y padres de familia

Un modelo de liderazgo es un conjunto de prácticas, valores y comportamientos que el director utiliza para guiar e inspirar a su equipo docente y administrativo.

Los docentes manifiestan que el líder satisface las expectativas del personal de la institución y de la comunidad. Esto se refleja en la eficacia de su liderazgo y su capacidad para fomentar un ambiente positivo y productivo en la institución. El cual se ve reflejado en los resultados obtenidos, un 100 % de los docentes manifiestan que el directivo cumple con las expectativas docentes. Un 97 % de padres de familia manifiestan que el directivo cumple con las expectativas mientras un 3% consideran que no cumple, un 98% de los estudiantes consideran que el directivo cumple con las expectativas y un 2% que no se cumple.

En consecuencia, se concluye que el liderazgo que ejerce el directivo es altamente efectivo y que está satisfaciendo las necesidades de toda comunidad educativa.

### Tabla 20

El líder motiva, orienta, guía y motiva a la comunidad educativa

Variable	DOCENTES		PADRES		ESTUDIANTES	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	100%	60	100%	81	97%
No	0	0%	0	0%	2	3%
TOTAL	15	100%	60	100%	83	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes, estudiantes y padres de familia

Un liderazgo efectivo del directivo de la institución debe orientar, guiar y motivar a la comunidad educativa. Esto implica establecer una visión clara, proporcionar dirección estratégica, y fomentar la motivación y el compromiso de los miembros de la comunidad, incluyendo el personal docente y los estudiantes. El líder debe ser un modelo a seguir y promover un ambiente de aprendizaje positivo y colaborativo.

Los datos de la encuesta revelan una percepción unánime entre el personal docente y los padres de familia sobre el rol del líder como guía y motivación. El personal docente considera con un 100% que el líder es guía y motivación. Los padres de familia con un 100% que afirma que el líder es guía y motivación mientras que los estudiantes con el 97% considera que el líder motiva a la plana docente y con un 3% no considera que el líder motiva a la plana docente.

En definitiva, el liderazgo ejercido por el directivo es un factor clave para la motivación del personal docente y, por ende, para el éxito de la Escuela de Educación Básica “25 de Diciembre”, en esencial que el directivo continúe trabajando para fortalecer el liderazgo que ejerce y asegurar que todos los estudiantes se sientan motivados y aprendan en un ambiente positivo.

**Tabla 21**

El directivo promueve la gestión administrativa

Variable	DOCENTES		PADRES		ESTUDIANTES	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	100%	60	100%	79	97%
No	0	0%	0	0%	4	3%
<b>TOTAL</b>	15	100%	60	100%	83	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes, estudiantes y padres de familia

Las necesidades institucionales son los elementos esenciales que una institución requiere para funcionar correctamente y cumplir con sus objetivos. Dentro de los cuales se establecen las siguientes necesidades administrativas:

Necesidades pedagógicas: Currículo actualizado y relevante, metodologías de enseñanza innovadoras, recursos didácticos adecuados, evaluación continua del aprendizaje, formación y desarrollo profesional docente.

Necesidades de infraestructura: Espacios físicos adecuados, equipamiento tecnológico actualizado, mantenimiento y limpieza regular, accesibilidad para personas con discapacidad.

Necesidades de recursos humanos: Personal docente calificado, personal administrativo eficiente, suficiente personal de apoyo y clima laboral positivo.

Un líder directivo debe promover una gestión administrativa que sea coherente con las necesidades de la institución en áreas como pedagogía, infraestructura y recursos humanos. Esto implica tomar decisiones eficaces en la asignación de recursos y en la implementación de políticas que respalden el crecimiento y el desarrollo de la institución. La capacidad de liderazgo se evalúa en gran medida en función de su capacidad para satisfacer estas necesidades y lograr los objetivos institucionales.

Los datos de la encuesta revelan una percepción positiva general sobre la gestión administrativa del líder, con un fuerte énfasis en la coherencia con la realidad y el contexto de la comunidad educativa. El personal docente y padres de familia consideran con un 100% que el líder promueve una gestión administrativa coherente a las necesidades institucionales. Los

estudiantes: 97% considera que el líder promueve una gestión administrativa coherente y un 3% no lo considera así.

En conclusión, los resultados de la encuesta evidencian que el liderazgo directivo promueve una gestión administrativa efectiva, alineada con las necesidades de la institución en diversos ámbitos, como el pedagógico, la infraestructura y los recursos humanos. Por ende, se sugiere al directivo que continúe trabajando para fortalecer y asegurar el éxito de la institución educativa.

**Tabla 22**

Liderazgo distribuido

Variable	DOCENTES		PADRES		ESTUDIANTES	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	73,3%	57	95%	51	61%
Frecuentemente	3	20,0%	3	5%	17	20%
A veces	1	6,6%	0	0%	15	18%
Nunca	0	0%	0	0%		0%
TOTAL	15	100%	60	100%	83	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes, estudiantes y padres de familia

El liderazgo distribuido se basa en la colaboración y el trabajo en equipo para lograr objetivos comunes, tiene muchos beneficios como la distribución del poder, la mejora en la toma de decisiones entre diferentes miembros de una organización.

Un liderazgo directivo efectivo a menudo implica promover un liderazgo distribuido en la gestión administrativa. Esto significa que el líder no asume todas las responsabilidades y toma decisiones de manera centralizada, sino que empodera a otros miembros del equipo, fomentando la colaboración y la toma de decisiones participativas.

Los resultados obtenidos por parte de los docentes se establecen que el 73,3 % lo hace siempre, un 20 % frecuentemente y un 6.6 % a veces. Los padres de familia en cambio consideran con un 95% que siempre existe un liderazgo distribuido. Adicionalmente, los estudiantes con un 68% que siempre hay liderazgo distribuido, con 28% frecuentemente y con 20% que los hace a veces.

En definitiva, se ha demostrado que el liderazgo distribuido se ha convertido en una herramienta poderosa para optimizar la gestión administrativa de la escuela puesto que aprovecha las habilidades y experiencias de diversos actores educativos, incluyendo docentes, personal administrativo, estudiantes y padres de familia, lo cual permite una mejor toma de decisiones, una mejor gestión de recursos y una mayor eficiencia en los procesos.

**Tabla 23**

## Habilidades del líder en la Gestión

Variable	DOCENTES		PADRES		ESTUDIANTES	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	100%	59	98%	76	92%
No	0	0%	1	2%	7	8%
TOTAL	15	100%	60	100%	83	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes, estudiantes y padres de familia

Las habilidades del líder educativo son un conjunto de capacidades que le permiten guiar y dirigir a la comunidad educativa hacia el logro de objetivos comunes, las cuales son esenciales para la gestión eficaz de una institución educativa, ya que abarcan diversos aspectos como la organización, la delegación, la toma de decisiones y la resolución de conflictos.

En base a la definición un líder educativo efectivo debe demostrar habilidades de gestión, organización, delegación, toma de decisiones y resolución de conflictos. Estas habilidades son esenciales para liderar una institución educativa de manera eficiente y colaborativa ya que la gestión y organización son necesarias para el buen funcionamiento de la institución, la delegación distribuye responsabilidades, la toma de decisiones informadas guía la dirección estratégica y la resolución de conflictos promueve un ambiente de trabajo armonioso y colaborativo. Estas habilidades contribuyen al éxito del liderazgo educativo al fomentar un entorno propicio para el aprendizaje.

Los datos de la encuesta revelan una percepción mayoritariamente positiva sobre la capacidad del líder para tomar decisiones asertivas y por el bien de la comunidad educativa. El personal docente afirma con un 100% que el líder toma decisiones asertivas y por el bien de la comunidad educativa. Los padres de familia consideran con el 98,3% que el líder toma decisiones asertivas y por el bien de la comunidad educativa y un 1,7% no lo considera así. Los estudiantes consideran con un 92% que el líder toma decisiones asertivas y con un 8% no lo considera así. En conclusión, se establece que el directivo demuestra habilidades de gestión, organización, delegación, toma de decisiones y resolución de conflictos, habilidades esenciales para liderar la institución educativa de manera eficiente, colaborativa y orientada al éxito.

**Tabla 24**

## El liderazgo influye en la gestión administrativa

Variable	DOCENTES		PADRES		ESTUDIANTES	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	100%	56	93,3%	56	67%

No	0	0%	4	6,7%	27	33%
TOTAL	15	100%	60	100%	83	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes, estudiantes y padres de familia

El liderazgo directivo se define como la capacidad del director de una institución educativa para guiar, motivar e inspirar a la comunidad educativa hacia el logro de objetivos.

Por lo tanto, el liderazgo del director de una institución educativa puede influir significativamente en la gestión administrativa de la misma. Un líder fuerte y efectivo puede establecer la visión, la cultura y las prioridades de la institución, lo que a su vez afecta la toma de decisiones administrativas, la asignación de recursos y el rendimiento general de la institución. Por lo tanto, el liderazgo del director puede tener un impacto directo en la gestión administrativa y en la calidad de la educación que se ofrece.

Un 100 % de los docentes muestran que el liderazgo influye en la comunidad educativa. Los padres de familia manifiestan con un 93,3 % que el liderazgo influye en la comunidad educativa mientras que un 6,7 % no lo consideran de esta manera. En cambio, los estudiantes con un 67% opinan que el liderazgo influye en la gestión administrativa y un 33% manifiestan que no influye.

En relación a los resultados se concluye que el liderazgo influye en la gestión administrativa de la escuela, puesto que el directivo ha mejorado la eficiencia y la eficacia de la gestión, impactando en el rendimiento académico de los estudiantes, la satisfacción del personal y el clima organizacional en general.

**Objetivo específico:** Determinar los procesos de gestión administrativa para mejorar la calidad de la gestión de la institución educativa.

**Tabla 25**

Gestión administrativa que el director

Variable	DOCENTES		PADRES		ESTUDIANTES	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	13	86,7%	48	80%	64	77%
No	2	13,3%	12	20%	19	23%
TOTAL	15	100%	60	100%	83	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes, estudiantes y padres de familia

La gestión administrativa es un conjunto de actividades y procesos que se llevan a cabo para planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de una institución educativa con el fin de alcanzar sus objetivos propuestos para beneficiar a toda la comunidad educativa. Por ello, se

considera que el liderazgo del director puede influir significativamente en la gestión administrativa ya que tiene un impacto directo en la gestión administrativa y en la calidad de la educación que se ofrece.

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede verificar que el 86,7 % conocen sobre la gestión administrativa mientras que el 13,3 % no conoce la gestión administrativa. Los padres de familia consideran con el 86,7 % conocen sobre la gestión administrativa mientras que el 20 % no conocen. Los estudiantes con el 77% consideran que si conoce la gestión del directivo y un 23% que no lo conoce.

Frente a estos resultados se concluye que la mayoría de los docentes, padres de familia y estudiantes tienen conocimiento sobre la gestión administrativa. Sin embargo, existe un porcentaje minoritario que no lo tiene, lo que representa una oportunidad para que la institución educativa implemente estrategias para aumentar el conocimiento sobre la gestión administrativa entre los miembros de la comunidad educativa que no lo tienen.

**Tabla 26**

Planificación, organización, dirección y control de bienes

Variable	DOCENTES		PADRES		ESTUDIANTES	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	100 %	57	95%	65	78%
No	0	0%	3	5%	18	22%
TOTAL	15	100 %	60	100%	83	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes, estudiantes y padres de familia

**Planificación:** Es el proceso de establecer objetivos y metas, y desarrollar estrategias y acciones para alcanzarlos.

**Organización:** Es el proceso de ordenar y estructurar los recursos para alcanzar los objetivos.

**Dirección:** Es el proceso de guiar y motivar al personal para alcanzar los objetivos. En el contexto de la gestión de bienes.

**Control:** Es el proceso de evaluar el cumplimiento de los objetivos y metas, y realizar los ajustes necesarios.

Por lo tanto, para establecer la efectividad de la planificación, organización, dirección y control de recursos y activos por parte del directivo de una institución educativa puede variar ampliamente según la situación y la competencia del líder en cuestión. Un buen directivo debe ser capaz de: planificar, organizar, dirigir y controla a toda la comunidad.

En relación a la planificación, organización, dirección y control de bienes del directivo para la comunidad educativa, un 100% de los docentes consideran que el directivo ejerce una planificación adecuada. El 95% de los padres de familia consideran que el directivo ejerce una

planificación adecuada, mientras que el 5% no lo considera así. El 78% de los estudiantes consideran que el directivo ejerce una planificación asertiva mientras que el 22% no lo consideran así.

En síntesis, se puede concluir que el directivo tiene una buena capacidad para planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos y activos de la institución educativa. Sin embargo, existe un porcentaje minoritario de padres de familia y estudiantes que no están satisfechos con la gestión del directivo, por este ende, se considera realizar un análisis más profundo para comprender las razones del porqué de los padres de familia y estudiantes no se encuentran satisfechos.

**Tabla 27**

Infraestructura, equipamiento y recursos didácticos en óptimas condiciones

Variable	DOCENTES		PADRES		ESTUDIANTES	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	100 %	55	<b>92%</b>	76	<b>90%</b>
No	0	0%	5	<b>8%</b>	8	<b>10%</b>
TOTAL	15	100 %	60	100%	84	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes, estudiantes y padres de familia

Infraestructura: Se refiere a las instalaciones físicas de la institución educativa, como aulas, laboratorios, bibliotecas, patios de recreo y áreas administrativas.

Equipamiento: Se refiere a los recursos materiales que se utilizan en el proceso de enseñanza-aprendizaje, como libros de texto, materiales de papelería, equipos informáticos, audiovisuales y mobiliario escolar.

Recursos didácticos: Se refiere a los materiales y estrategias que se utilizan para facilitar el aprendizaje de los estudiantes, como guías de trabajo, actividades, juegos, plataformas educativas y recursos digitales.

Por lo tanto, la responsabilidad de mantener la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos en óptimas condiciones para el adecuado desenvolvimiento de los estudiantes suele recaer en la dirección o administración de la institución educativa. El directivo, como líder de la institución, debe supervisar y garantizar que estos elementos estén en buen estado. Los resultados de la encuesta revelan que la mayoría de los miembros de la comunidad educativa tienen una percepción positiva de la administración de los recursos de la institución. El 100% de los docentes encuestados consideran que se mantiene una adecuada administración de todos los recursos. El 92% de los padres de familia también consideran que se mantiene una adecuada

administración, mientras que el 8% no está de acuerdo y el 90% de los estudiantes encuestados manifiestan que se cuenta con una adecuada administración, mientras que el 10% no lo considera así.

Por lo tanto, se concluye que existe una alta satisfacción por parte de la mayoría de los docentes, padres de familia y estudiantes con la administración de los recursos de la institución. Sin embargo, hay un pequeño porcentaje de padres de familia y estudiantes que no están satisfechos con la administración, para ello se recomienda establecer implementar estrategias para mejorar la administración de los recursos y aumentar la satisfacción de la comunidad educativa.

**Tabla 28**

Gestión de capacitaciones para el personal docente y administrativo

Variable	DOCENTES		PADRES		ESTUDIANTES	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	100 %	57	95%	59	71%
No	0	0%	3	5%	24	29%
TOTAL	15	100 %	60	100%	83	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes, estudiantes y padres de familia

La gestión de capacitaciones es el proceso de planificación, organización, implementación y evaluación de las actividades formativas que se ofrecen a los empleados de una institución.

La gestión de capacitaciones periódicas para el personal docente y administrativo con el propósito de mejorar la calidad de la educación es una práctica recomendable en el liderazgo educativo. Los directivos suelen desempeñar un papel importante en la planificación y coordinación de estas actividades de desarrollo profesional. Esto incluye: identificar necesidades de capacitación, planificar y coordinar, facilitar el acceso y a la evaluación. Por ello la capacitación continua del personal es fundamental para mantenerse actualizado en las mejores prácticas educativas y promover un entorno de aprendizaje de alta calidad.

Los datos de la encuesta revelan una alta percepción positiva sobre la existencia de capacitaciones para el cuerpo docente: El 100% de los docentes encuestados afirma que sí se realizan capacitaciones. El 95% de los padres de familia también lo confirma, mientras que el 5% no lo percibe así. Los estudiantes, por su parte, se dividen en dos grupos: el 71% considera que sí se realizan capacitaciones, mientras que el 29% no las ha notado.

En resumen, se puede verificar que existe capacitación al personal docente, padres de familia y estudiantes, por lo tanto, la gestión de capacitaciones es una herramienta fundamental para el liderazgo educativo ya que, al invertir en la formación continua del personal docente, administrativo, padres de familia y estudiantes, la institución educativa puede mejorar la calidad

de la educación, mantener nuevas prácticas educativas y motivar a la comunidad educativa a ser creativos.

**Tabla 29**

Rendición de cuentas

Variable	DOCENTES		PADRES		ESTUDIANTES	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	100 %	54	<b>90%</b>	71	<b>86%</b>
No			6	<b>10%</b>	12	<b>14%</b>
TOTAL	15	100 %	60	100%	83	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes, estudiantes y padres de familia

La rendición de cuentas es un proceso mediante el cual las personas, organizaciones o instituciones que tienen responsabilidades públicas o que gestionan recursos, informan y explican a la sociedad sus acciones, decisiones y resultados.

Por ende, la rendición de cuentas en los procesos de gestión administrativa es un aspecto fundamental en la administración de instituciones educativas. La autoridad educativa, ya sea a nivel institucional o a nivel de una entidad educativa más amplia, debe rendir cuentas sobre cómo se gestionan los recursos y cómo se toman decisiones.

En relación a la rendición de cuentas: El 100% de los docentes encuestados manifiesta que sí se realiza la rendición de cuentas por parte de los diversos organismos, incluyendo el Consejo Estudiantil, Comités Centrales de Padres de Familia y Comisiones u otros grupos de trabajo. El 90% de los padres de familia también lo confirma, mientras que el 5% no lo considera así. Los estudiantes, por su parte, se dividen en dos grupos: el 86% considera que sí se realiza la rendición de cuentas, mientras que el 14% no lo cree así.

En conclusión, se considera que la escuela realizar procesos de rendición de cuentas ya que preexiste una alta percepción positiva sobre la rendición de cuentas por parte de la mayoría de los docentes y padres de familia. Sin embargo, hay una brecha en la percepción de los estudiantes, ya que un 14% de ellos no observa la rendición de cuentas para ello, se recomienda implementar estrategias para comunicar mejor la rendición de cuentas a los estudiantes y para involucrarlos en el proceso de seguimiento y evaluación de la misma.

**Objetivo específico:** Determinar el impacto del liderazgo educativo en la gestión administrativa.

**Tabla 30**

Los estudiantes y padres de familia se encuentran conformes con la gestión administrativa

Variable	DOCENTES		PADRES		ESTUDIANTES	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	93%	56	93%	76	92%
No	1	7%	4	7%	7	8%
TOTAL	15	100%	60	100%	83	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes, estudiantes y padres de familia

La gestión administrativa es un conjunto de actividades y procesos que se llevan a cabo para planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de una institución educativa.

La percepción de la gestión administrativa suele depender de varios factores, incluyendo la efectividad de las políticas implementadas, la transparencia en la toma de decisiones, la comunicación efectiva y el logro de los objetivos educativos. Es importante destacar que la satisfacción puede variar de un individuo a otro, y es fundamental que los líderes educativos estén dispuestos a escuchar, responder y adaptarse a las necesidades y expectativas de sus estudiantes y sus padres.

En cuanto a la gestión administrativa: El 93% de los docentes y padres de familia encuestados manifiestan estar de acuerdo con la gestión actual. Un 7% de ellos no está conforme con la administración. Los estudiantes, por su parte, se dividen en dos grupos: el 92% está de acuerdo con la gestión del directivo, mientras que el 8% no lo está.

En conclusión, se considera que la gestión administrativa es un componente fundamental para el éxito de una institución educativa, por lo tanto, existe una alta satisfacción general con la gestión administrativa actual. Sin embargo, es importante considerar la existencia de un porcentaje de personas que no están conformes. Dicho de otro modo, es importante recordar que la gestión administrativa es un proceso continuo que requiere una evaluación constante y una mejora permanente cuyo fin es buscar la excelencia y la satisfacción de las necesidades de todos los miembros de la comunidad educativa.

**Tabla 31**

Liderazgo del directivo en los procesos de gestión administrativa

Variable	DOCENTES		PADRES		ESTUDIANTES	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	100 %	56	93%	81	67%
No	0	0	4	7%	2	33%
TOTAL	15	100 %	60	100%	83	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes, estudiantes y padres de familia

Un liderazgo sólido en la gestión administrativa es esencial para fortalecer el funcionamiento interno de una institución educativa. Si el directivo demuestra habilidades de liderazgo que

mejoran la eficiencia, la efectividad y la calidad de la educación en la institución, esto es beneficioso para toda la comunidad educativa. Sin embargo, es importante que la evaluación del liderazgo se base en datos concretos, el logro de metas, la satisfacción del personal y otros indicadores de éxito.

En cuanto a la gestión administrativa para el cumplimiento de los objetivos y las expectativas de la institución educativa: El 100% de los docentes encuestados manifiesta estar de acuerdo con la gestión actual. Los padres de familia, por su parte, se dividen en dos grupos: el 93,3% está de acuerdo con la gestión administrativa, mientras que el 7% no lo está. Los estudiantes, por último, también se dividen en dos grupos: el 67% está de acuerdo con la gestión, mientras que el 33% no lo está.

En resumen, se puede observar que los resultados de la encuesta realizada a la comunidad educativa revelan una alta satisfacción general con la gestión actual. Sin embargo, es importante considerar la existencia de un porcentaje de padres de familia y estudiantes que no están satisfechos esto se debe a que los padres y estudiantes no se vinculan en las actividades propuesta por el directivo para fortalecer el funcionamiento interno de la institución educativa.

**Tabla 32**

Administración de recursos de forma equitativa y con transparencia

Variable	DOCENTES		PADRES		ESTUDIANTES	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	100 %	56	93%	79	95%
No	0	0%	4	7%	4	5%
TOTAL	15	100 %	60	100%	83	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes, estudiantes y padres de familia

La Administración de recursos se debe manejar de acuerdo a los siguiente:

**Equidad:** Significa que todos los miembros de la comunidad educativa tengan acceso a los mismos recursos, independientemente de su origen de manera justa y no discriminatoria.

**Transparencia:** Significa que la comunidad educativa debe tener información clara y precisa sobre cómo se administran los recursos.

Por lo tanto, la administración de recursos de forma equitativa y con transparencia es fundamental en el liderazgo directivo de una institución educativa. Los recursos incluyen no solo presupuestos financieros, sino también tiempo, personal, instalaciones, tecnología y otros activos necesarios para el funcionamiento de la institución.

En cuanto a la transparencia en la administración de recursos: El 100% de los docentes encuestados manifiesta que existe transparencia en la gestión de los recursos. Los padres de

familia, por su parte, se dividen en dos grupos: el 93% considera que existe transparencia, mientras que el 7% no está de acuerdo. Los estudiantes también se dividen en dos grupos: el 95% opina que sí existe una buena distribución de recursos, mientras que el 5% no está de acuerdo.

En relación a los resultados se puede constatar que existe una alta percepción de transparencia en la administración de recursos por parte de la mayoría de los docentes y estudiantes, mientras que un pequeño porcentaje de padres de familia y estudiantes no está de acuerdo con la transparencia en la gestión de los recursos. Pese a ello, se puede observar que el directivo está realizando un proceso de equidad y transparencia en la gestión de recursos.

**Tabla 33**

Los estudiantes y padres de familia se encuentran conformes con la gestión administrativa del directivo

Variable	DOCENTES		PADRES		ESTUDIANTES	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	67%	35	58%	56	67%
A veces	5	33%	23	38%	24	29%
Nunca	0	0%	2	3%	3	4%
TOTAL	15	100%	60	100%	83	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes, estudiantes y padres de familia

La gestión administrativa es un conjunto de actividades y procesos que se llevan a cabo para planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de una institución educativa.

La satisfacción de estudiantes y padres de familia con la gestión administrativa del director es un indicador importante de la calidad del liderazgo en una institución educativa y debe ser monitoreada y evaluada de manera continua.

En cuanto al nivel de satisfacción con la gestión administrativa: Los docentes se dividen en dos grupos: el 67% siempre está conforme, mientras que el 33% considera que lo está a veces. Los padres de familia se dividen en tres grupos: el 58,3% siempre está conforme, el 38% lo está a veces y el 3% nunca lo está. Los estudiantes se dividen en tres grupos: el 67% siempre está de acuerdo, el 29% a veces y el 4% nunca lo está.

En conclusión, la gestión administrativa es un componente fundamental para el éxito de una institución educativa. La satisfacción de los estudiantes, padres de familia y docentes con la gestión del director es un indicador clave de la calidad del liderazgo educativo, además, fundamental que se monitoree y evalúe esta satisfacción de manera continua ya que es crucial para identificar áreas de mejora y fortalecer el liderazgo dentro de la institución.

**Tabla 34**

Nuevo modelo de administración educativa

Variable	DOCENTES		PADRES		ESTUDIANTES	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	12	80%	31	52%	34	41%
No	3	20%	29	48%	49	59%
TOTAL	15	100%	60	100%	83	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes, estudiantes y padres de familia

Un modelo de administración educativa es un marco teórico que define las estructuras, procesos y prácticas que se utilizan para gestionar una institución educativa. En otras palabras, es una guía que ayuda a los directivos y docentes a tomar decisiones sobre cómo organizar, dirigir y evaluar la educación en una institución.

La implementación de un nuevo modelo de administración educativa es una decisión que depende de diversos factores y contextos específicos. En algunos casos, puede ser necesario o beneficioso introducir cambios en la administración educativa para satisfacer las necesidades cambiantes de la comunidad educativa.

Los datos de la encuesta revelan que existe una opinión dividida sobre la necesidad de implementar un nuevo sistema de gestión. Los docentes tienen una percepción dividida con el 80% que considera que se debe implementar un nuevo sistema. Un 20% de la población encuestada no considera necesario un cambio en el sistema de gestión actual. Al analizar las opiniones por grupos: Los padres de familia se encuentran divididos: 52% está de acuerdo con la implementación de un nuevo sistema, mientras que 48% no lo está. Los estudiantes también están divididos: 59% no desea un cambio en el sistema actual, mientras que 41% sí lo desea.

En conclusión, para implementar un nuevo modelo de gestión administrativa se debe realizar un análisis profundo de las razones detrás de las diferentes opiniones, evaluar las necesidades y expectativas de cada grupo de la comunidad educativa, considerando las experiencias de otras instituciones educativas que han implementado nuevos sistemas de gestión. Solo después de un análisis exhaustivo se podrá tomar una decisión que sea beneficiosa para toda la comunidad educativa. Es importante recordar que la implementación de un nuevo sistema de gestión es un proceso complejo que requiere una planificación cuidadosa, una implementación eficaz y una evaluación continua.

## ANÁLISIS CORRELACIONAL

**Tabla 25**

Análisis descriptivo de las variables

Variable y dimension	Nivel	Rango	Cantidad	Porcentaje
LIDERAZGO EDUCATIVO	Alto	30 a 40	118	75%
	Medio	20 a 29	32	20%
	Bajo	4 a 19	8	5%
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Alto	34 a 45	93	59%
	Medio	22 a 33	48	30%
	Bajo	9 a 21	17	11%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes, estudiantes y padres de familia

En la presente tabla se muestra la relación que existe en las dos variables que se trataron de acuerdo a la metodología de investigación. En la gráfica se pudo apreciar que la variable del liderazgo educativo incide en la gestión administrativa, lo cual nos señala que hay una estrecha relación entre las dos variables, es decir, que el liderazgo del directivo influye significativamente en la gestión administrativa de Escuela de Educación Básica “25 de Diciembre”.

Diversos estudios han analizado la relación entre el liderazgo y la gestión administrativa, encontrando una correlación positiva entre ambas variables. Esto significa que un liderazgo efectivo generalmente se asocia con una mejor gestión administrativa y, por ende, con un mayor rendimiento organizacional.

Comparando los resultados con la Revista Latina, en la cual se publicó una investigación de tipo correlacional en la que analiza la relación entre las variables de estilos de liderazgo y gestión administrativa en instituciones educativas públicas en la provincial de Chiclayo, los resultados evidencian la existencia de una relación directa, significativa y moderada entre las variables liderazgo transformacional y transaccional y la gestión administrativa, mientras que el estilo de liderazgo laissez faire tiene una relación inversa con la gestión administrativa.

En el caso del presente Trabajo de Titulación los resultados evidencian una relación directa entre las dos variables mediante la cual se puede evidenciar en la presente gráfica de normalidad entre Liderazgo Educativo vs Gestión administrativa a través del método Spearman:

**Tabla 26**

Análisis correlacional con el método Spearman

		Correlaciones	
		LIDERAZGO EDUCATIVO	GESTION ADMINISTRATIVA
Rho de Spearman	LIDERAZGO EDUCATIVO	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	158
	GESTION ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	0,837**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	158

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Encuestas aplicadas a los docentes, estudiantes y padres de familia

De acuerdo a estos resultados la gestión viene hacer un conjunto de acciones, planificaciones, decisiones realizadas por los lideres, directivos y rectores, interesados en mejorar y dar soluciones a un problema. Por lo que se considera que si existe un buen liderazgo existirá una buena gestión administrativa en las instituciones educativas y los resultados con muestra de ello ya que existe una correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

## 7. Discusión

El presente Trabajo de Titulación analizó la relación entre el liderazgo y la gestión administrativa en la Escuela de Educación Básica “25 de Diciembre”. Los resultados muestran que estas dos variables están estrechamente relacionadas y que un buen liderazgo puede contribuir a una gestión administrativa más eficiente. Por lo tanto, es importante que los líderes educativos desarrollen sus habilidades de liderazgo para que puedan tener un impacto positivo en el éxito de la institución.

Según las encuestas, el equipo directivo ejerce un liderazgo democrático que se caracteriza por la delegación de funciones y el trabajo colaborativo puesto que estas prácticas permiten tomar decisiones efectivas y oportunas que responden a las prioridades de la escuela. Por lo tanto, la calidad del liderazgo educativo es considerada como satisfactoria por los tres grupos: docentes, estudiantes y padres de familia, los docentes tienen la evaluación más positiva, con un 80% de calificaciones de satisfactorio, los padres de familia tienen una evaluación más moderada: 53% satisfactorio, 40% bueno y 5% malo, de acuerdo a estos resultados los estudiantes tienen la evaluación más alta: 87% satisfactorio y 13% bueno.

De igual manera los resultados muestran que los tres grupos consideran que el líder tiene la capacidad de establecer relaciones armoniosas, esto es un indicador positivo de la calidad del liderazgo educativo en la institución educativa. Además, los resultados manifiestan que el directivo orienta, guía y motiva a la comunidad educativa, estableciendo una visión clara sobre la dirección estratégica, fomentando la motivación y el compromiso de los miembros de la comunidad.

Los resultados indican que el directivo promueve una gestión administrativa coherente con las necesidades de la institución en áreas como pedagogía, infraestructura y recursos humanos. Esta gestión ha implicado que el directivo tome decisiones eficaces en la implementación de políticas que respalden el crecimiento y el desarrollo de la institución. Esto se ve reflejando con el 100% de la población encuestada la misma que satisfecha con la gestión administrativa del directivo.

La mayoría de los actores (docentes, padres y estudiantes) perciben que existe un liderazgo distribuido en la institución educativa. Esto indica que el liderazgo no se concentra en una sola persona (el director), sino que se comparte entre diferentes miembros de la comunidad educativa. Por lo tanto, los resultados indican que la gestión administrativa es efectiva en términos de planificación, organización, dirección y control de recursos y activos. Asimismo, es recomendable fortalecer la comunicación entre el director y los estudiantes ya que esto podría ayudar a mejorar la percepción de los estudiantes sobre el impacto del liderazgo del director.

Esto podría contribuir a un liderazgo más distribuido y a una mayor participación de los estudiantes en la vida de la institución.

Los resultados indican que el directivo mantiene la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos en óptimas condiciones para el adecuado desenvolvimiento de los estudiantes, supervisa y garantiza que todos los elementos estén en buen estado, realiza reuniones periódicas para el personal docente y administrativo con el objetivo de mejorar la calidad de la educación mediante la capacitación continua del personal docente ya que es fundamental para mantenerse actualizado en las mejores prácticas educativas para promover un entorno de aprendizaje de alta calidad.

Existe una percepción general de transparencia en la administración de recursos en la Escuela de Educación Básica “25 de Diciembre”, esta percepción de la gestión administrativa en la institución educativa es positiva, existe un alto grado de satisfacción entre los docentes, los padres de familia y los estudiantes. Por lo tanto, resultados son alentadores, ya que indican que la institución educativa está brindando una educación de calidad que satisface las necesidades de los diferentes actores involucrados en el proceso educativo. Sin embargo, existe un pequeño porcentaje de docentes (7%) y estudiantes (8%) que no están conformes con la administración, es importante tener en cuenta estas opiniones para identificar áreas de mejora.

De acuerdo a la percepción de la comunidad educativa, la población encuestada considera, en un 80%, que se debe implementar un nuevo sistema de gestión y un 20% considera que no es necesario. En relación a esta percepción la mayoría de los actores de la comunidad educativa consideran que es necesario introducir cambios en la administración educativa, por lo que es fundamental que el director trabaje con los distintos actores de la comunidad educativa para desarrollar un nuevo modelo de administración educativa, el cual debe ser adecuado para las necesidades específicas de la institución y ser abordado desde diferentes ámbitos y de manera estratégica, considerando cada particularidad de la institución y de la comunidad educativa.

Según John Maxwell “*Los buenos líderes son quienes logran que los grupos y equipos de trabajo que dirigen desempeñen un rendimiento superior*”. Es fundamental que la institución siga trabajando en el desarrollo y apoyo de la comunidad educativa para mantener y mejorar este nivel de liderazgo directivo en beneficio de la comunidad educativa.

La discusión de los resultados es fundamental para implementar medidas específicas que ayuden a la comunidad educativa a alcanzar el éxito. El equipo docente juega un papel fundamental en este proceso, por lo que es importante fortalecer los lazos de trabajo cooperativo entre los docentes.

La relación entre el liderazgo educativo y la gestión administrativa es fundamental para el éxito

de cualquier institución educativa. Los líderes educativos deben asumir su rol tanto dentro como fuera de la institución para cultivar relaciones sólidas, fomentar valores y responsabilidades, y trabajo cooperativo. Estas son características fundamentales que facilitan el éxito de la gestión administrativa y, en consecuencia, el mejoramiento de la institución educativa.

## **8. Conclusión**

Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo educativo y la gestión administrativa de la escuela. A mayor liderazgo educativo, mayor porcentaje de gestión administrativa efectiva. Por otro lado, a menor liderazgo educativo, menor porcentaje de gestión administrativa efectiva.

El liderazgo democrático en la escuela de Educación Básica “25 de Diciembre” está funcionando de manera efectiva y satisfactoria, sin embargo, hay espacio para la mejora puesto que es importante continuar con los esfuerzos para fortalecer el liderazgo y la participación de todos los actores de la comunidad educativa.

La mayoría de los actores de la comunidad educativa, incluyendo docentes, estudiantes, padres de familia y personal administrativo, consideran satisfactorios los procesos de gestión administrativa, la mayoría de los participantes valoraron positivamente la eficiencia, transparencia y cumplimiento de objetivos en la gestión de la institución, el cual es un indicador positivo de la capacidad del líder educativo para establecer relaciones armoniosas con los diferentes actores, lo que genera un clima de confianza y colaboración en la comunidad educativa.

El liderazgo y la gestión administrativa son pilares fundamentales para el éxito de la Escuela "25 de Diciembre", la evaluación positiva de ambas variables por parte de la comunidad educativa evidencia su impacto positivo en la institución. No obstante, se deben implementar mejoras, como un nuevo sistema de gestión y una mejor comunicación interna, es vital continuar fortaleciendo el liderazgo, la gestión y la participación de la comunidad educativa para asegurar la calidad de la educación y el éxito de la escuela.

## **9. Recomendaciones**

Capacitar continuamente al directivo para que puedan desempeñar un liderazgo más efectivo y optimizar la gestión administrativa.

Implementar un liderazgo democrático que fomente la participación y la inclusión en la gestión administrativa mediante espacios de diálogo y debate para discutir las diferentes perspectivas y llegar a consensos.

Establecer una comunicación asertiva entre los docentes, estudiantes y padres de familia que permita lograr una mejor gestión administrativa a través de un clima de confianza y colaboración en la comunidad educativa.

Continuar fortaleciendo el liderazgo directivo, la gestión administrativa y la participación de la comunidad educativa a través de la rendición de cuentas periódicas y oportunas para que la comunidad educativa pueda estar informada de la gestión del directivo.

## 10. Bibliografía

- Achua, I. (2007). Lussier y Achua (2007). Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. México: 2da. Ed. México d.f.
- Covey. (1998). Liderazgo centrado en principios. Paidós.
- Isaías, á. (2010). Cambio de paradigmas y desafíos para la gestión de la educación superior. México: anuies 1ra ed. .
- Loera, a. (2003). Planeación estratégica y política educativa, documento de trabajo. . México.
- Mintzberg, h. (1984 ). La estructuración de las organizaciones. . Barcelona: Ariel.
- Pozner, p. (1997). El directivo como gestor de aprendizajes escolares . España. Etchevarne, Carlos; calidad gerencial; ediciones macchi; buenos aires, 1992.
- Frigerio, g; poggi, m; tiramonti, g; aguerrondo, i; las instituciones educativas. Cara y ceca. Elementos para su gestión; ed. Troquel educación serie flacso-acción; argentina, 1993.
- Gerstner, I; semerad, r; doyle, d; johnston, w; reinventando la educación. Nuevas formas de gestión de las instituciones educativas; traducción jorge piatigorsky; ed. Paidós; barcelona, España, 1996.
- Gómez Dacal, Gonzalo; curso de organización escolar y general; ed. Escuela española; madrid, españa, 1996.
- Kastika, Eduardo; desorganización creativa. Organización innovadora; ediciones macchi; buenos aires, 1994.
- Lussier y Achua (2007). Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. 2da. Ed. México d.f
- López y Morales (2014). El liderazgo del director y su incidencia en el desempeño de las funciones administrativas, en el centro escolar rubén darío, departamento de managua, en el segundo semestre del año 2014. Unan - managua
- Unesco (2011) manual de gestión para directores de instituciones educativas. Perú
- Villanueva, g. (2013) recopilación para el curso de evaluación. I modulo evaluación de los aprendizajes.
- Waren, d.(1990). Libro: estrategia para un liderazgo eficaz. Copyright, 2001. Editorial paidos.
- Zabalza, M. (1994). Autoevaluación institucional para la mejora interna, reforma educativa y organización escolar. Santiago de compostela: tórculo. 915-944.
- Álvarez, M. (2001). El liderazgo de los procesos de mejora. La implantación de la calidad en los centros educativos. Una perspectiva aplicada y reflexiva. p (251-283).

- Arévalo, V., Tikhomirova, A., Trejo, A., & García, J. (2015). Liderazgo transaccional vs liderazgo transformacional. *Reidocrea*, 24-27.
- Asunción, S. (2019). Metodologías Activas: Herramientas para el empoderamiento docente. *Active Methodologies: Tools for teacher empowerment. Docentes 2.0 Tecnológica Educativa*.
- Bennett et,al. (2003). Liderazgo distribuido: un estudio documental, Nottingham, NCSL.
- Bustamante, H. (2018). El liderazgo participativo y desempeño docente en Instituciones Educativa del nivel inicial del distrito de Simón Bolívar-Pasco-2018. Perú. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/32926/Bustamante\\_hl.pdf](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/32926/Bustamante_hl.pdf).

## 10. Anexos

### Anexo 1.

	 <p>Universidad Nacional de Loja</p>	<b>Sistema de Información Académico Administrativo y Financiero - SIAAF</b>
<b>CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN</b>		
<p>Yo, <b>Mejía Balcazar Milton Eduardo</b>, director del Trabajo de Titulación denominado <b>El liderazgo educativo en los procesos de gestión administrativa de la escuela de educación básica 25 de diciembre, provincia y cantón Loja periodo lectivo 2023-2024</b>, perteneciente al estudiante <b>TANIA EFIGENIA TORRES JIMENEZ</b>, con cédula de identidad N° <b>1104930886</b>. Certifico que luego de haber dirigido el <b>Trabajo de Titulación</b> se encuentra concluido, aprobado y está en condiciones para ser presentado ante las instancias correspondientes.</p>		
<p>Es lo que puedo certificar en honor a la verdad, a fin de que, de así considerarlo pertinente, el/la señor/a docente de la asignatura de <b>Titulación</b>, proceda al registro del mismo en el Sistema de Gestión Académico como parte de los requisitos de acreditación de la Unidad de Titulación del mencionado estudiante.</p>		
<p>Loja, 22 de Diciembre de 2023</p>		
<p>F)  <small>Escanea el código QR para:</small> <b>MILTON EDUARDO MEJIA BALCAZAR</b></p> <p><b>DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN</b></p>		

**certificado de culminación**

## Anexo 2.



### Universidad Nacional De Loja

#### Modalidad De Educación A Distancia En Línea

#### Maestría En Educación Gestión En Liderazgo E Innovación

#### ENCUESTA A DOCENTES, ESTUDIANTES Y PADRES DE FAMILIA

Estimado/a docente, estudiante, padres de familia, la presente encuesta tiene como finalidad recoger información acerca del Liderazgo Directivo, la misma que se realizará con fines de investigación, por lo que solicito dar respuestas sinceras y desinteresadas. Su opinión es fundamental para evaluar la efectividad de este enfoque y mejorar futuras experiencias. Agradecemos su valioso tiempo, y colaboración para la realización del estudio.

#### Sección 1: Información Demográfica

Nivel Educativo:		Edad:	Tiempo de Servicio	
Tercer Nivel			Institución	
Cuarto Nivel			Magisterio	
Doctorado				

#### Sección 1: Liderazgo educativo

##### 1. Señale que tipo de liderazgo ejerce la autoridad educativa.

- Liderazgo Autoritario (Toma decisiones y no pide opinión) ( )
- Liderazgo Democrático (Delega funciones y pide opinión) ( )
- Liderazgo Liberal (Delega funciones y no se involucra) ( )
- Liderazgo autocrático (asume toda la responsabilidad de sus decisiones) ( )

##### 2. ¿Qué características ejerce el líder educativo en la institución educativa?

- Constancia (Se mantiene firme en lo que realiza) ( )
- Congruencia (Practica lo que Predica) ( )
- Confiabilidad (Seguridad) ( )
- Integridad (Cumple compromisos y promesas) ( )

##### 3. ¿Cómo considera usted que es el liderazgo directivo?

Bueno ( ) Regular ( ) Malo ( )

##### 4. ¿Considera usted que el liderazgo es importante para establecer relaciones armoniosas entre docentes, padres de familia y administrativos de la Institución?

Si ( ) No ( )

Argumente su respuesta:

---

---

**5. ¿Cree usted que el modelo de liderazgo ejercido por el directivo actual cumple con las expectativas del personal de la institución y de la comunidad?**

Si ( ) No ( )

Argumente su respuesta:

---

---

**6. ¿Considera que el liderazgo del directivo de la institución orienta, guía y motiva a la comunidad educativa?**

Si ( ) No ( )

Argumente su respuesta:

---

---

**7. ¿Cree usted que el liderazgo directivo promueva una gestión administrativa acorde a las necesidades institucionales como pedagógico, infraestructura, recursos humanos, etc.?**

Si ( ) No ( )

Argumente su respuesta:

---

---

**8. ¿Cree usted que el liderazgo directivo permite un liderazgo distribuido para mejorar la gestión administrativa?**

Siempre ( ) Frecuentemente ( ) A veces ( ) Nunca ( )

**9. ¿El líder educativo demuestra habilidades de gestión, organización, delegación, toma de decisiones y resolución de conflictos?**

Si ( ) No ( )

Argumente su respuesta:

---

---

**10. ¿Considera que el liderazgo de su directivo influye en la gestión administrativa de la institución?**

Si ( ) No ( )

Argumente su respuesta:

---

---



Universidad Nacional De Loja

**Modalidad De Educación A Distancia En Línea**  
**Maestría En Educación Gestión En Liderazgo E Innovación**

**ENCUESTA A DOCENTES**

Estimado/a docente, estudiantes y padres de familia, la presente encuesta tiene como finalidad recoger información acerca de la Gestión Administrativa, la misma que se realizará con fines de investigación, por lo que solicito dar respuestas sinceras y desinteresadas. Su opinión es fundamental para evaluar la efectividad de este enfoque y mejorar futuras experiencias. Agradecemos su valioso tiempo, y colaboración para la realización del estudio.

**.Sección 1: Información Demográfica**

<b>Nivel Educativo:</b>		<b>Edad:</b>	<b>Tiempo de Servicio</b>	
Tercer Nivel			Institución	
Cuarto Nivel			Magisterio	
Doctorado				

**Sección 2: Gestión administrativa**

**1. ¿Conoce sobre Gestión Administrativa que el director implementa en la Institución educativa?**

Si ( ) No ( )

Argumente su respuesta:

---

---

**2. ¿Considera que el directivo ejerce una adecuada planificación, organización, dirección y control de bienes para el mejoramiento de la institución educativa?**

Si ( ) No ( )

Argumente su respuesta:

---

---

**3. ¿El directivo mantiene la infraestructura, equipamiento y recuerdos didácticos en óptimas condiciones para el adecuado desenvolviendo de los estudiantes?**

Si ( ) No ( )

Argumente su respuesta:

---

---

**4. ¿El directivo gestiona capacitaciones para el personal docente y administrativo de manera periódica para mejorar la calidad de la educación?**

Si ( ) No ( )

Argumente su respuesta:

---

---

**5. ¿La autoridad educativa da rendición de cuentas de los procesos de gestión administrativa y de los organizamos instituciones como Consejo estudiantil, Comités central de padres de familia, ¿comisiones etc.?**

Si ( ) No ( )

Argumente su respuesta:

---

---

**6. ¿Considera que los estudiantes y padres de familia se encuentran conformes con la gestión administrativa del directivo?**

Si ( ) No ( )

Argumente su respuesta:

---

---

**7. ¿Está de acuerdo con el liderazgo del directivo en los procesos de gestión administrativa con el fin de fortalecer el funcionamiento interno de la institución educativa?**

Si ( ) No ( )

Argumente su respuesta:

---

---

**8. ¿Considera que el liderazgo directivo administra los recursos de forma equitativa y con transparencia?**

Si ( ) No ( )

Argumente su respuesta:

---

---

**9. ¿Con qué frecuencia los estudiantes y padres de familia se encuentran conformes con la gestión administrativa del directivo?**

Siempre ( ) A veces ( ) Nunca ( )

**10. ¿Considera usted que se debería implementar un nuevo modelo de administración educativa que satisfaga las necesidades comunes de la comunidad educativa?**

Si ( ) No ( )

Argumente su respuesta:

---

---

**Anexo 3.**

**CERTIFICADO DE LA TRADUCCION DE INGLES**

Loja, 6 de febrero de 2024

Lic. Julia Mari Correa Torres.  
**DOCENTE DE INGLES DISTRITO DE EDUCACIÓN 11D01 LOJA**  
Ciudad.-

**CERTIFICO:**

Que he traducido minuciosamente el resumen del Trabajo de Titulación denominado **"El liderazgo educativo en los procesos de gestión administrativa de la Escuela de Educación Básica "25 de Diciembre"** de autoría del estudiante Tania Efigenia Torres Jiménez, con cédula de identidad número 1104930886, previo a la obtención del título de Magister en Educación con mención en Innovación y Liderazgo Educativo, de la Unidad de Educación a Distancia en la Universidad Nacional de Loja.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, autorizando al interesado hacer uso del presente en lo que estime conveniente

  
Lic. Julia Mari Correa Torres.  
**DOCENTE DE INGLES DISTRITO DE EDUCACIÓN 11D01 LOJA**  
CI: 1102437538  
Registro Senescyt: 1008-02-149177