



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja
Unidad de Educación a Distancia

Maestría en Innovación y Liderazgo Educativo

Proyecto de Investigación

**El liderazgo directivo y su influencia en la educación de calidad en la
Unidad Educativa Autónoma de Manabí, 2023 – 2024.**

Trabajo de Titulación, previo a la
obtención del título de Magister en
Educación con mención en
Innovación y Liderazgo Educativo.

AUTOR:

Carlos Javier Ponce Álava

DIRECTOR:

Dra. Irene Mireya Gahona Aguirre, Mg. Sc.

Loja - Ecuador

2024

Certificación

Loja, 26 de marzo del 2024

Dra. Irene Mireya Gahona Aguirre, Mg. Sc.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

CERTIFICO:

Que he revisado y orientado todo el proceso de elaboración del Trabajo de Titulación denominado: **El liderazgo directivo y su influencia en la educación de calidad en la Unidad Educativa Autónomo de Manabí, 2023 – 2024**, previo a la obtención del título de **Magister en Educación con mención en Innovación y Liderazgo Educativo**, de autoría del estudiante: **Carlos Javier Ponce Álava**, con **cédula de identidad Nro. 1307768240**, 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.

Dra. Irene Mireya Gahona Aguirre, Mg. Sc.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Autoría

Yo, **Carlos Javier Ponce Álava**, declaro ser autor 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: 1307768240

Fecha: 26 de marzo de 2024

Correo electrónico: carlos.j.ponce@unl.edu.ec / javierponce590@gmail.com

Teléfono: 0988120948

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

Yo, **Carlos Javier Ponce Álava**, declaro ser autor del Trabajo de Titulación denominado: **El liderazgo directivo y su influencia en la educación de calidad en la Unidad Educativa Autónomo de Manabí, 2023 – 2024**, como requisito para optar por el título de **Maestría en Educación con mención 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, suscribo, en la ciudad de Loja, a los veinte y seis días del mes de marzo de dos mil veinte y cuatro.

Firma:

Autor: Carlos Javier Ponce Álava

Cédula de identidad: 1307768240

Dirección: Pedernales, Manabí

Correo electrónico: carlos.j.ponce@unl.edu.ec / javierponce590@gmail.com

Teléfono: 0988120948

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Directora del Trabajo de Titulación: Dra. Irene Mireya Gahona Aguirre, Mg. Sc.

Dedicatoria

Este trabajo de investigación está dedicada a todas aquellas personas que han sido luces resplandecientes en mi travesía académica, guiándome con cognición, paciencia y apoyo inquebrantable.

Deseo expresar mi más profundo agradecimiento; primeramente, a Dios por haberme dado la sabiduría y fortaleza necesaria para culminar con esta meta propuesta, a mi amada familia mi esposa Sonia, mis hijos Jta, Camilita y Carlitos, cuyo amor incondicional y sacrificio han sido mi fuente constante de inspiración, a mi querida madre Irene, por su amor inquebrantable, apoyo moral y material y paciencia infinita a lo largo de este camino, sin ustedes este logro no hubiese sido posible.

A mis docentes, cuya pasión por la enseñanza ha encendido la chispa de la curiosidad y el deseo de aprendizaje en mi persona, sus enseñanzas resonarán más allá de estas páginas.

A mis amigos y seres queridos, quienes han compartido risas, aliento y comprensión en los momentos desafiantes, su presencia ha hecho este viaje más significativo.

Todo esto es el resultado de esfuerzos colectivos y el reflejo de la contribución de muchos, a todos los que han dejado una marca en mi trayectoria educativa, les dedico con gratitud este trabajo.

Carlos Javier Ponce Álava

Agradecimiento

A todos los catedráticos de esta maestría, en especial a la Dra. Irene Gahona, cuya sabiduría, orientación y apoyo fueron fundamentales en mi desarrollo académico, su apoyo y orientación ha dejado una huella imborrable en mi vida. A todos mis compañeros de estudio y amigos, de manera especial a Leito Diaz y Juan Carlos Celi, con quienes compartimos risas, desafíos, largas noches de estudio y momentos de aprendizaje durante esta travesía, gracias por estar a mi lado y ser ese apoyo de aliento.

A la Universidad Nacional de Loja, por haberme brindado la oportunidad de especializarme y facilitado las herramientas y el entorno propicio para mi crecimiento académico; este logro es un reflejo de la excelencia que promueve.

Al Lcdo. Jhon Rodríguez, mi amigo, mi guía y apoyo, tu pasión por el conocimiento ha sido el faro que ilumina mi camino; y por último, pero no menos importante, a mis compañeros de trabajo y todas las demás personas que de una forma u otra, han contribuido a la realización de esta investigación, les extiendo mi más profundo agradecimiento, su influencia ha sido invaluable.

Gracias por ser parte de este importante capítulo académico, en mi vida.

Carlos Javier Ponce Álava

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	x
Índice de Anexos	xi
1. Título.....	1
2. Resumen.	2
Abstract.	3
3. Introducción.....	4
4. Marco Teórico.....	8
4.1. Liderazgo.....	8
4.1.1. Tipos de liderazgo.	8
4.1.2. Liderazgo democrático.....	9
4.1.3. Liderazgo transformacional.....	9
4.1.4. Liderazgo autocrático.....	10
4.1.5. Liderazgo directivo.....	11
4.1.6. Liderazgo laissez-faire.....	12
4.2. Calidad educativa.	12
4.2.1. Constitución de la República.	13
4.2.2. Ley Orgánica de Educación Intercultural.....	14
4.2.3. Estándares de la calidad educativa.	15
4.2.4. Dimensiones de la calidad educativa.....	16
4.2.5. Actores de la comunidad educativa.....	17
5. Metodología.....	21
5.1. Área de estudio.	21
5.2. Metodología.....	21
5.3. Población y muestra.	23
5.4. Procedimiento.	23

5.5. Procesamiento y análisis de resultados.....	24
6. Resultados.	25
7. Discusión.....	32
8. Conclusiones.....	37
9. Recomendaciones.....	38
10. Bibliografía.....	39
11. Anexos.....	43

Índice de Tablas:

Tabla 1. *Políticas educativas*..... 25
Tabla 2. *Procesos de capacitación* 26
Tabla 3. *Trabajo en equipo* 27
Tabla 4. *Supervisión en aulas*..... 28
Tabla 5. *Bienestar y éxito académico* 29
Tabla 6. *Ambiente seguro* 30
Tabla 7. *Actividades escolares* 31

Índice de Figuras:

Figura 1. *Orientaciones publicas desarrolladas para los estándares de calidad educativa* 15

Figura 2. *Ubicación de la Unidad Educativa Fiscal Autónomo de Manabí* 21

Figura 3. *Pregunta 1*..... 25

Figura 4. *Pregunta 2*..... 26

Figura 5. *Pregunta 3*..... 27

Figura 6. *Pregunta 4*..... 28

Figura 7. *Pregunta 5*..... 29

Figura 8. *Pregunta 6*..... 30

Figura 9. *Pregunta 7*..... 31

Índice de Anexos:

Anexo 1. Matriz de Consistencia	43
Anexo 2. Encuesta Dirigida a Estudiantes.....	44
Anexo 3. Encuesta Dirigida a Docentes	45
Anexo 4. Encuesta Dirigida Padres de Familia.	46
Anexo 5. Certificado de Traducción.	47

1. Título

El liderazgo directivo y su influencia en la educación de calidad en la Unidad Educativa Autónoma de Manabí, 2023 – 2024.

2. Resumen.

El liderazgo directivo es crucial en la mejora de la calidad educativa, los líderes escolares efectivos establecen metas claras, fomentan un ambiente positivo, apoyan a los docentes y toman decisiones e informan a la comunidad educativa acerca de las normativas establecidas por los entes rectores de la educación; su influencia se refleja en el desempeño académico de los estudiantes, en la participación de los padres de familia en las actividades académicas y en la creación de una cultura escolar que promueva aprendizaje y desarrollo. El liderazgo de las autoridades al inspirar y guiar al personal docente es fundamental, es por ello que el presente trabajo de investigación tiene como objetivo: Evaluar el desempeño de los directivos y su incidencia en la calidad de la educación que ofrece la Unidad Educativa Fiscal Autónomo de Manabí período 2023 – 2024. Para el desarrollo de esta investigación se utilizó el método inductivo, con un enfoque cualitativo, se considera de tipo documental y transversal; es importante señalar que por el nivel de resultados corresponde a una investigación diagnóstica. Entre los resultados se destaca: Que tanto docentes como padres de familia, manifiestan que las autoridades muestran preocupación por lograr el bienestar y éxito académico de los estudiantes; así mismo, se logró identificar que las autoridades ejercen un liderazgo transformacional, lo que permite establecer buenas relaciones entre los miembros de la comunidad educativa. Luego de haber contrastado los resultados, se concluye: El ambiente escolar de la institución investigada, es óptimo, permitiendo el desarrollo de un proceso educativo de calidad, basado en la práctica de valores y el trabajo en equipo, se evidencia el compromiso de todos los estamentos educativos; las autoridades a través del liderazgo transformacional, promueven la creatividad y el empoderamiento de los involucrados para lograr las metas propuestas.

Palabras clave: Cultura escolar, estándares de calidad educativa, políticas educativas, LOEI.

Abstract.

Effective school leaders establish clear goals, foster a positive environment, support teachers, make decisions and inform the educational community about the regulations established by the governing bodies of education; their influence is reflected in the academic performance of students, in the participation of parents in academic activities and in the creation of a school culture that promotes learning and development. The leadership of the authorities in inspiring and guiding the teaching staff is fundamental, that is why the present research work has as its objective: To evaluate the performance of the directors and its impact on the quality of education offered by the Unidad Educativa Fiscal Autónomo de Manabí period 2023 - 2024. For the development of this research the inductive method was used, with a qualitative approach, it is considered a documentary and transversal type; it is important to point out that the level of results corresponds to a diagnostic research. Among the results, the following stand out: That both teachers and parents state that the authorities show concern for the well-being and academic success of the students; likewise, it was possible to identify that the authorities exercise a transformational leadership, which allows establishing good relations among the members of the educational community. After having contrasted the results, it is concluded: The school environment of the searched institution is optimal, allowing the development of a quality educational process, based on the practice of values and teamwork, the commitment of all educational strata is evident; the authorities through transformational leadership, promote creativity and empowerment of those involved to achieve the proposed goals.

Key words: School culture, educational quality standards, educational policies, LOEI.

3. Introducción.

La importancia del liderazgo directivo en el ámbito educativo es fundamental para garantizar la calidad de los procesos de enseñanza – aprendizaje; en este contexto, el presente estudio se enfoca en analizar la influencia del liderazgo directivo en la promoción de una educación de calidad en la Unidad Educativa Autónoma de Manabí, durante el período 2023-2024.

En los últimos años, diversos informes internacionales (OCDE, 2013, UNESCO-IPEI WGE, 2012) identifican la función de liderazgo escolar como clave para asegurar la calidad de la educación.

En el ámbito educativo, la figura del director o directivo juega un papel muy importante, debido a que estos líderes no solo gestionan aspectos administrativos y organizativos, sino que también influyen directa e indirectamente en la generación de un ambiente educativo óptimo, en el desempeño docente y por ende, en el rendimiento académico de los estudiantes. La calidad educativa es un factor crucial en el desarrollo académico y personal de los estudiantes; sin embargo, existe la necesidad urgente de comprender cómo el liderazgo directivo influye en la calidad educativa en contextos específicos, como el de la institución objeto de investigación.

Es por ello que el presente trabajo se enfoca en responder a la siguiente pregunta de investigación: ¿Influye el liderazgo directivo para alcanzar una educación de calidad, en la Unidad Educativa Autónoma de Manabí?

Para dar respuesta a esta interrogante, se plantearon los siguientes objetivos:

- Analizar las actividades implementadas por las autoridades en relación a diversos aspectos y la generación de ambientes óptimos para el desarrollo del proceso educativo.
- Comparar las actividades que vienen realizando las autoridades de la institución en relación a los diferentes tipos de liderazgo.
- Socializar los resultados obtenidos a través de la investigación, con los miembros de la Unidad Educativa Fiscal Autónoma de Manabí.

La investigación se inició con la identificación y delimitación clara del problema a abordar, seguido de una exhaustiva revisión de la literatura existente relacionada con el tema, que permitió su contextualización y con ello evidenciar la importancia que tiene el liderazgo para el manejo efectivo de una institución educativa.

Para abordar esta cuestión, se hizo necesario establecer un marco teórico sólido, que guíe la investigación; en primer lugar, se tratan los tipos de liderazgo; luego, se argumenta todo lo

relacionado a la calidad educativa, incluyendo la revisión de la legislación educativa, la caracterización de los actores, entre otros.

Haciendo referencia al liderazgo Daft (2006), manifiesta que: “[...] el líder es la persona que ejerce la dirección, los seguidores son las personas influenciadas por el líder, la influencia es la relación entre las personas y el fin común son los objetivos que se pretenden alcanzar” (p. 90); según diferentes criterios, existen varios tipos de liderazgo; entre los principales:

- Liderazgo democrático.- Influye y apoya a otros para que trabajen con entusiasmo en el logro de ciertos objetivos.
- Liderazgo transformacional.- Estimula el emerger de la conciencia de los trabajadores y el compromiso con el logro de la misión de la organización.
- Liderazgo autocrático.- Hace énfasis en el rendimiento dejando de lado a las personas, la toma de decisiones debe realizarse por el líder con una mínima participación de otras personas.
- Liderazgo directivo.- Motiva, guía y media en situaciones y conflictos, dentro del centro escolar, buscando la satisfacción de los colaboradores y el bienestar de la comunidad.

En lo que respecta a calidad educativa, cuyo objetivo principal es garantizar que todos los estudiantes reciban una educación que les permita alcanzar su máximo potencial académico, personal y profesional; para la UNESCO (2005) en: "EFA (Educación for All Global) Monitoring Report (2005): The Quality Imperative", expresa lo siguiente:

La calidad educativa se refiere a la capacidad de la educación para proporcionar a todos los estudiantes acceso equitativo a un aprendizaje relevante y significativo, que se imparte mediante la enseñanza eficaz, en entornos de aprendizaje seguros y estimulantes, con recursos adecuados; implica no solo alcanzar altos niveles de rendimiento académico, sino también fomentar valores, habilidades para la vida y ciudadanía en los estudiantes; existen diversos factores que contribuyen a la calidad educativa, incluyendo currículos relevantes, métodos de enseñanza efectivos, evaluación adecuada y entornos de aprendizaje seguros y acogedores. El informe resalta que la calidad es crucial para lograr un aprendizaje significativo y para equipar a los estudiantes con las habilidades necesarias para su vida personal y profesional. (p 27-36)

Es importante resaltar el rol que deben cumplir cada uno de los estamentos educativos, siendo así, se expone lo siguiente:

Docente. - Vigotsky (citado por Martínez 2002) manifiesta: “el docente es considerado como sujeto de la educación, es actor principal para la sociedad, transmisor de la cultura que le ha antecedido y propiciador del aprendizaje mediante el proceso educativo”. (p.50)

Estudiante. – En cuanto se refiere a este actor, según Piaget:

El estudiante es el sujeto que aprende, es activo en la construcción de su aprendizaje, ya que mediante este satisface la necesidad de equilibrar, dándole sentido al mundo que le rodea, al establecer una coherencia entre aquel y sus esquemas cognitivos. La potencialidad cognitiva de este sujeto, dependerá del nivel de desarrollo que esté presente y sus esquemas cognoscitivos. (p.70)

Padres de familia. -Al respecto, Roldan (2016) añade:

La función de los padres en la vida de sus hijos, está fundamentada en los valores morales y éticos para conseguir sus metas o propósitos en base al esfuerzo y constancia; los padres deben participar en las actividades escolares, manteniendo una relación positiva con el docente de su hijo, además de tener un buen concepto de los docentes, esto permitirá cerciorarse de su rendimiento académico, el dialogo con el docente también le permite saber cómo está su hijo en la escuela y a su vez el estudiante ve la preocupación o interés por parte de sus progenitores. (p.17)

Autoridades. – Al referirse a este estamento, Casares (2010), señala que:

[...] directores escolares y administradores de escuelas deben ser verdaderos líderes, un líder [...] debe buscar permanentemente fórmulas y estrategias que logren que ‘todo esté mejor’, involucrando al equipo de colaboradores en la formulación de propuestas y alternativas de solución ante diversas situaciones”. (p.92)

La presente investigación revela la persistente labor emprendida por el estado, desde la promulgación de leyes destinadas a mejorar la política educativa; además, se destaca el compromiso continuo de autoridades, docentes, estudiantes y padres de familia, quienes colaboran incansablemente en la búsqueda y consolidación de la calidad educativa como objetivo primordial de la educación. A través de esta investigación se pudo identificar fortalezas en el desempeño de las autoridades y en el nivel de participación de los diferentes estamentos educativos, información que luego de ser socializada permitirá tomar decisiones para que se incentive aún más el desarrollo de actividades que van en beneficio de todos los integrantes de la comunidad educativa.

En su mayoría estudiantes, docentes y padres de familias encuestados, perciben que las políticas educativas, implementadas por las autoridades de la institución, están alineadas con la realidad actual y por tanto generan resultados positivos en tanto en procesos como en los actores educativos; afianzando las relaciones interpersonales de la comunidad educativa.

Los resultados obtenidos mediante los instrumentos de investigación aplicados a padres de familia y docentes en relación a la generación de un ambiente seguro para la convivencia de los educandos evidencian que existe el compromiso por parte de las autoridades para lograr dicha condición; sin embargo, se debe tomar acciones recurrentes para que este ambiente seguro persista, en bien de toda la comunidad educativa.

Por otra parte, el trabajo en equipo que se promueve entre autoridades, docentes, estudiantes y padres de familia de la Unidad Educativa Autónomo de Manabí, es esencial para fomentar la cooperación, el intercambio de ideas, el desarrollo de habilidades sociales y por ende mejorar los resultados de aprendizaje en los estudiantes; además, se crea un ambiente educativo inclusivo que potencia el crecimiento tanto académico como personal de los estudiantes; es por ello que es de suma importancia que las autoridades educativas mantengan la implementación de estas buenas prácticas con la finalidad de que día a día se logre mejoras significativas para toda la comunidad.

La preocupación de las autoridades por promover el bienestar y éxito académico de los estudiantes es crucial para lograr resultados positivos en el desarrollo educativo; cuando las instituciones y autoridades dedican recursos y esfuerzos que garanticen un entorno saludable y el consecuente progreso académico de sus estudiantes, se sientan las bases para conseguir un sistema educativo más efectivo y equitativo.

A pesar de los esfuerzos por abordar de manera exhaustiva el tema de estudio, es importante reconocer las limitaciones que afectan la validez y generalización de los resultados obtenidos. Algunas de estas limitaciones incluyen:

- ✓ Debido a la gran población de la unidad educativa, el tamaño de la muestra utilizada en este estudio pudo haber sido limitado.
- ✓ La selección de la muestra mediante un muestreo no probabilístico a conveniencia pudo haber introducido sesgos en los resultados, ya que no todos los miembros de la población tuvieron igual oportunidad de ser incluidos en el estudio; sino más bien su inclusión dependió del nivel de capacidad de análisis de los sujetos investigados.

4. Marco Teórico.

En este apartado se considera, desde el punto de vista de diferentes autores, categorías que sustentan esta investigación como: Liderazgo, educación de calidad, actores de la comunidad educativa, marco legal, entre otros conceptos que aportan al presente estudio.

4.1. Liderazgo.

El liderazgo, como señalan algunos autores, es la capacidad que tiene una persona para influir, liderar, motivar y dirigir a otros para lograr un propósito, meta o visión común; así mismo señalan que, es el proceso de ejercer influencia positiva sobre otras personas para lograr un determinado objetivo; ya sea, en un contexto organizacional, comunitario, político o social, fomentando la colaboración, la toma de decisiones efectivas, el crecimiento personal y profesional de los seguidores.

En la actualidad, sobre liderazgo, existe una gran cantidad de definiciones: “El liderazgo es el proceso que consiste en influir y apoyar a los demás para que lo sigan y se muestren con disposición para hacer todo aquello que sea necesario”. (Newstrom 2007 p. 196)

Desde el punto de vista de Oakland (1994 citado por Chiavenato 2004), “[...] liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, orientada a la consecución de uno o diversos objetivos específicos mediante el proceso de comunicación humana” (p. 105); por otra parte, Daft (2006), manifiesta que: “[...] el líder es la persona que ejerce la dirección, los seguidores son las personas influenciadas por el líder, la influencia es la relación entre las personas y el fin común son los objetivos que se pretenden alcanzar”. (p. 90)

Desde la perspectiva de Rodríguez (2011),

[...] el rol que ocupa el líder pedagógico dentro de la institución educativa es fundamental en el desarrollo y funcionamiento del proceso enseñanza aprendizaje; esta dimensión, orientada a la pedagogía, supone un saber, pero no un mero saber técnico, sino un saber relacionado íntimamente con la situación en la escucha activa, la motivación y la estimulación del individuo para crear condiciones favorables al aprendizaje. (p. 259)

4.1.1. Tipos de liderazgo.

Según diferentes criterios, existen varios tipos de líderes; a continuación, se caracterizan los más relevantes.

4.1.2. Liderazgo democrático.

Algunos autores afirman que el liderazgo democrático, también conocido como participativo o compartido, es un tipo de liderazgo abierto, en el que se incluye a los miembros de un grupo en el proceso de toma de decisiones; por su parte, Newstrom (2011) define:

[...] el liderazgo democrático es el proceso de influir y apoyar a otros para que trabajen con entusiasmo en el logro de ciertos objetivos; es el factor crucial que ayuda a un individuo o a un grupo a identificar sus metas, y luego los motiva y auxilia para alcanzarlas. A continuación, los tres elementos de la definición son: la influencia/apoyo, el esfuerzo voluntario y el logro de las metas. Sin liderazgo una organización sería como una masa confusa de gente y de máquinas. (p.169)

Respecto a este tipo de liderazgo, Gonos et al, (2013) manifiestan lo siguiente:

[...] un liderazgo democrático se determina por las siguientes características:

- a) Los subordinados están involucrados en el proceso de toma de decisiones.
- b) Los gerentes están constantemente tratando de obtener el consentimiento de los subordinados antes de implementar los cambios.
- c) Los gerentes y subordinados se reúnen para discutir los problemas relacionados con el trabajo.
- d) Los gerentes informan al grupo sobre temas relevantes, el progreso, relaciones con otros grupos y así sucesivamente.
- e) Los líderes explican sus intenciones y la situación actual.
- f) Los gerentes toman tiempo para escuchar a los miembros del grupo y se interesan por los sentimientos y las ideas de los miembros del grupo. (p.196)

Una cita que refleja esta definición proviene de Peter Northouse, (2018): "[...] el liderazgo democrático implica la distribución de responsabilidades entre el líder y los miembros del grupo; el líder democrático fomenta la participación de los miembros del grupo y practica la toma de decisiones socializadas". (p.320)

4.1.3. Liderazgo transformacional.

A continuación, se cita la opinión de autores, en relación a este tipo de liderazgo; para Bass (1999 citado por Mendoza et al. 2006): “[...] el liderazgo transformacional estimula el emerger de la conciencia de los trabajadores, los cuales aceptan y se comprometen con el logro de la misión

de la organización dejando de lado sus intereses personales, para enfocarse en los intereses del colectivo”. (p.119)

A continuación, se mencionan las características fundamentales que describen al líder transformacional, según Bass (1985, citado por González et al. 2013) son las siguientes:

- a) Influencia idealizada:
 - ✓ Tiene capacidad para entusiasmar, transmitir confianza, respeto.
 - ✓ Actúa de modo que sus seguidores le admiran y le quieren imitar.
 - ✓ Se convierte en un modelo idealizado con un alto grado de poder simbólico.
- b) Consideración individual:
 - ✓ Capacidad para diagnosticar necesidades individuales y atenderlas de forma personalizada,
 - ✓ Trata individualmente a cada miembro del grupo, da formación y aconseja.
- c) Estimulación intelectual:
 - ✓ El líder fomenta nuevos enfoques para resolver viejos problemas, hace hincapié en la inteligencia, la racionalidad en la solución de problemas.
 - ✓ Motiva a sus seguidores a pensar el modo de realizar las actividades diferentes.
- d) Motivación inspiracional:
 - ✓ El líder aumenta el optimismo y el entusiasmo, crea una visión estimulante y atractiva para sus seguidores.
 - ✓ Sabe comunicar su visión de modo convincente con palabras y también con su propio ejemplo.
- e) Tolerancia psicológica:
 - ✓ El líder usa el sentido del humor para indicar equivocaciones, para resolver conflictos, para manejar momentos duros, aprender a tolerar los errores de los demás, cultivando la paciencia en la resolución de problemas. (p.361)

4.1.4. Liderazgo autocrático.

En palabras de Newstrom (2007)

[...] los líderes autocráticos centralizan el poder y la toma de decisiones en ellos; estructuran toda la situación de trabajo de sus empleados, de los que espera que hagan lo que les dice y no que piensen por sí mismos. Los líderes asumen plena autoridad y plena responsabilidad. (p.175)

Por otra parte, Warrick (1981 citando por Hurtado 2016):

[...] el líder autocrático se caracteriza por un alto énfasis en el rendimiento y un bajo énfasis en las personas; asume que las personas son perezosas, irresponsables y poco fiables y que la planificación, organización, control y la toma de decisiones deben realizarse por el líder con una mínima participación de otras personas. Se basa en la autoridad, el poder, la manipulación y el trabajo fuerte para conseguir hacer bien las cosas. (p.172)

Según el blog EAE (Escuela de Administración de Empresas) Business School en su artículo ¿Qué ventajas tiene el liderazgo autocrático?, define las siguientes características:

- Poca o ninguna aportación de los miembros del grupo.
- El líder autocrático es quien toma la mayoría de decisiones.
- Los líderes de grupo dictan todos los métodos y procesos de trabajo.
- A los miembros del grupo, rara vez se les confían tareas importantes.
- El trabajo tiende a ser muy estructurado y rígido.
- La creatividad y el pensamiento creativo tienden a desalentarse.
- Las reglas son importantes y suelen ser claramente delineadas y comunicadas.

4.1.5. Liderazgo directivo.

En opinión de Maya et al (2018):

[...] el líder directivo educativo debe poseer una serie de rasgos para poder desempeñar un buen papel, debe ser motivador, guía y mediador en situaciones, conflictos, dentro del centro escolar, buscando la satisfacción de los empleados y el bienestar de la misma.

En lo que se refiere a este tipo de liderazgo, Hernández et al, (2012, citado por Vicente, J. S. Y. & Lévano, G. C. T. 2020), afirman que entre las características, capacidades y habilidades de un líder directivo sobresalen las siguientes:

- a) Físicas, como la capacidad de trabajo y resistencia a la fatiga.
- b) Intelectuales, que incluyen la inteligencia media, alta y la fluidez verbal.
- c) Sociales, constituidas por la comunicación, motivación, sociabilidad, sensibilidad social o empatía, simpatía, trabajo en equipo, ecuanimidad, asertividad, cooperación, confiabilidad, delegación y apoyo.
- d) Psicológicas, como el equilibrio, control, autoconfianza, estabilidad emocional, tenacidad, resistencia a la frustración, iniciativa y creatividad.

- e) Prácticas, conformadas por el conocimiento, información, aptitudes específicas, eficacia y la responsabilidad. (p.61)

4.1.6. Liderazgo *laissez-faire*.

Al considerar este tipo de liderazgo, Martínez (2004) manifiesta que: “[...] el líder *laissez faire* o liberal es una persona inactiva, que evita la toma de decisiones y la supervisión responsable dentro de una organización, por lo cual no participa en el grupo y otorga total libertad a sus miembros. (p.69)

En cuanto se refiere a las características del liderazgo liberal, Smith (2001) sostiene:

- La autoridad está delegada en sus subalternos para tomar decisiones.
- Los líderes esperan que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control, siendo de poca ayuda para los seguidores.
- El subalterno tiene que ser altamente calificado y capaz de llevar a cabo todo enfoque con la finalidad de que dicho resultado sea satisfactorio.
- Por otro lado, también, se menciona que dicho liderazgo en épocas de la revolución industrial fue considerado como una mano invisible que guiaba a la economía capitalista en beneficio de toda la sociedad. (p.172)

En palabras de Kurt Lewin, quien realizó investigaciones pioneras en estilos de liderazgo: “[...] el estilo *laissez-faire* es delegar el liderazgo, es permitir que los miembros del grupo tomen decisiones por sí mismos y trabajen a su propio ritmo”. (p.167)

Otra de las categorías importante en este estudio, corresponde a la calidad educativa.

4.2. Calidad educativa.

Al hablar de calidad educativa, se hace necesario tener puntos de referencia que permitan validar las diferentes características del entorno educativo; Delgado (2004), manifiesta:

[...] una educación de calidad, es aquella cuyas características hacen posible satisfacer las necesidades sociales de formación o necesidades básicas de aprendizaje, que se plantea en la sociedad a la que se sirve; por tanto, una educación puede ser de calidad en determinado tiempo y lugar, pero no implica que lo sea en cualquier época y territorio. (p. 37)

Según el criterio de Alonso (2001) “[...] la calidad de la educación implica considerar dos niveles, uno correspondiente al sistema educativo y el otro a la institución educativa, necesariamente traspasadas por la equidad”. (p. 19)

De acuerdo a lo señalado por Arrien, (1998, citado por Araujo 2016):

[...] la calidad está muy asociada a los procesos y resultados del desarrollo educativo del estudiante, desarrollo que se manifiesta en los aprendizajes relevantes que construye el sujeto, haciendo que este crezca y se desarrolle personal y socialmente mediante actitudes, destrezas, valores y conocimientos que lo convierten en un ciudadano útil y solidario. (p. 20)

Por otra parte, Casanova (2012 cita a Carr y Kemmis 1988) manifiesta:

[...] la calidad de la enseñanza se constituye en un proceso de optimización continua de la actividad del docente que apoya y desarrolla el aprendizaje formativo; pero a la enseñanza se le da el valor de acuerdo a los efectos que produjo en el alumno, es decir se le otorga la relevancia pertinente conforme a lo que el alumno logró construir o aprender durante este proceso. (p.38)

La UNESCO (2005) en: "EFA Global Monitoring Report (2005): The Quality Imperative", expresa lo siguiente:

La calidad educativa se refiere a la capacidad de la educación para proporcionar a todos los estudiantes acceso equitativo a un aprendizaje relevante y significativo, que se imparte mediante la enseñanza eficaz, en entornos de aprendizaje seguros y estimulantes, con recursos adecuados. La calidad educativa implica no solo alcanzar altos niveles de rendimiento académico, sino también fomentar valores, habilidades para la vida y ciudadanía en los estudiantes; existen diversos factores que contribuyen a la calidad educativa, incluyendo currículos relevantes, métodos de enseñanza efectivos, evaluación adecuada y entornos de aprendizaje seguros y acogedores. El informe resalta que la calidad es crucial para lograr un aprendizaje significativo y para equipar a los estudiantes con las habilidades necesarias para su vida personal y profesional. (p.27-36)

Así mismo, parte fundamental en el presente proceso investigativo es lo que reza la Constitución de la Republica del Ecuador (2008) y la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011).

4.2.1. Constitución de la República.

De la Carta Magna del Estado (2008) se toma como referencia, específicamente los artículos que tienen relación directa con educación y que de alguna manera constituyeron la base para la construcción de la LOEI.

Art. 26, manifiesta: La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Art. 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

Art. 28.- La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente.

Art. 39.- El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público. El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación [...].

En cuanto se refiere a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011), se toman en cuenta ciertos aspectos importantes.

4.2.2. Ley Orgánica de Educación Intercultural.

De acuerdo con literal aa. del art. 22 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), [...] la autoridad educativa nacional definirá estándares e indicadores de calidad educativa que serán utilizados para las evaluaciones realizadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEVAL). Los estándares serán al menos de dos tipos: curriculares, referidos al rendimiento académico estudiantil y alineados con el currículo nacional obligatorio; profesionales, referidos al desempeño de las y los docentes y del personal directivo de los establecimientos educativos.

Con base en el literal anteriormente expuesto, el MINEDUC, para normar ciertos aspectos de la calidad educativa, mediante Acuerdo Ministerial 482 / 2012, propone los siguientes tipos de estándares.

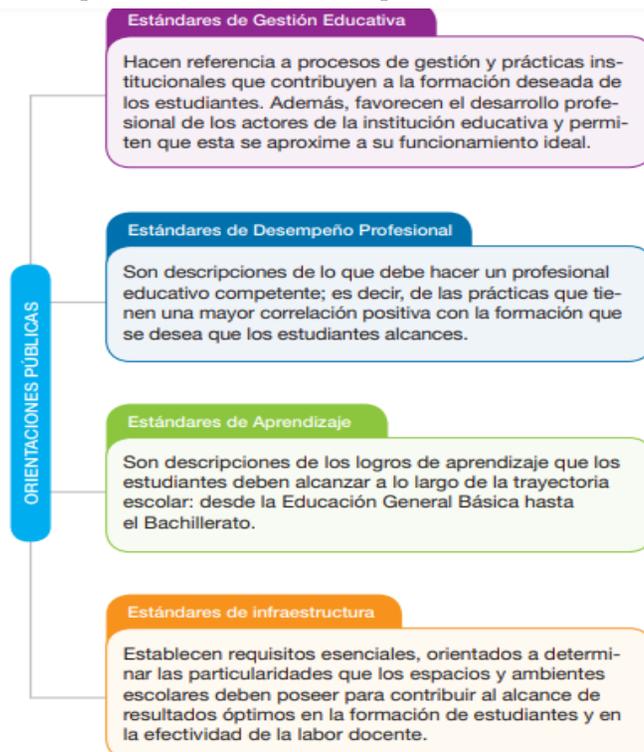
1. Estándares de aprendizaje.
2. Estándares de gestión escolar.
3. Estándares de desempeño profesional.
 - o Estándares de desempeño profesional directivo.
 - o Estándares de desempeño profesional docente.
4. Estándares de infraestructura.

4.2.3. Estándares de la calidad educativa.

Como menciona el MINEDUC (2012) [...] son descriptores de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo, en tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. (p.6)

Figura 1.

Orientaciones publicas desarrolladas para los estándares de calidad educativa.



Nota: En la imagen se muestran las orientaciones publicas desarrolladas para los estándares de calidad educativa. Fuente: Ministerio de Educación (2012).

4.2.4. Dimensiones de la calidad educativa.

En el marco de la II Reunión Intergubernamental del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (EPT/PRELAC), la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe de la UNESCO (OREALC) publicó el informe: “Una Educación de Calidad para Todos: un asunto de derechos humanos”, en este informe:

La OREALC definió la calidad de la educación a partir de 5 dimensiones que deberían estar presentes en los sistemas educativos de calidad: Eficiencia, Eficacia, Relevancia, Pertinencia y la Equidad.

Eficacia y Eficiencia. Son dos atributos básicos de la educación de calidad para todos, que han de representar las preocupaciones centrales de la acción pública en el terreno de la educación; es preciso identificar entonces, en qué medida se es eficaz en el logro de aspectos que traducen en términos concretos, en el derecho a una educación de calidad para toda la población. Es necesario analizar en qué medida la operación pública es eficiente, respetando el derecho ciudadano a que su esfuerzo material sea adecuadamente reconocido y retribuido. La eficiencia no es un imperativo economicista, sino una obligación derivada del respeto a la condición y derechos ciudadanos de todas las personas.

Pertinencia. La pertinencia de la educación alude a la necesidad de que ésta sea significativa para personas de distintas culturas y estratos sociales, con diferentes capacidades e intereses, de forma que puedan apropiarse de los contenidos de la cultura mundial y local; y, constituirse como sujetos, desarrollando su autonomía, autogobierno y su propia identidad. Para que haya pertinencia, la educación tiene que ser flexible y adaptarse a las necesidades y características de los estudiantes y de los diversos contextos sociales y culturales; esto exige transitar desde una pedagogía de la homogeneidad hacia una pedagogía de la diversidad, aprovechando esta como una oportunidad para enriquecer los procesos de enseñanza - aprendizaje y optimizar el desarrollo personal y social.

Relevancia. La relevancia responde al qué y para qué de la educación; desde un enfoque de derechos, además de enfrentar la exclusión, hay que preguntarse cuáles son las finalidades de la educación y si estas representan las aspiraciones del conjunto de la sociedad y no solo de determinados grupos de poder. Una educación es de calidad si promueve el desarrollo de las competencias necesarias para participar en las diferentes áreas de la vida humana, afrontar los desafíos de la sociedad actual y desarrollar el proyecto de

vida en relación con los otros; el desarrollo integral de la personalidad humana es una de las finalidades que se le asignan a la educación, en todos los instrumentos de carácter internacional y en las legislaciones de los países de la región; la educación también es relevante si está orientada hacia las finalidades que son fundamentales en un momento y contexto dados, en tanto proyecto político y social.

Equidad. En cuanto a este aspecto, una educación es de calidad si ofrece los recursos y ayudas necesarias para que todos los estudiantes alcancen los máximos niveles de desarrollo y aprendizaje, de acuerdo con sus capacidades; es decir, cuando todos los estudiantes y no solo aquellos que pertenecen a las clases y culturas dominantes, desarrollen las competencias necesarias para ejercer la ciudadanía, insertarse en la actual sociedad del conocimiento, acceder a un empleo digno y ejercer su libertad; desde esta perspectiva, la equidad se convierte en una dimensión esencial para evaluar la calidad de la educación (UNESCO, 2007).

4.2.5. Actores de la comunidad educativa.

En el contexto educativo, se considera como actores principales: Docentes, estudiantes, padres de familia y autoridades.

Docente. - Según el criterio de varios autores, el término docente se refiere a figuras complejas y multifacéticas en el campo de la educación, en opinión de Vigotsky (citado por Martínez 2002):

[...] el docente como sujeto de la educación es un actor principal para la sociedad, transmisor de la cultura que le ha antecedido y propiciador del aprendizaje mediante el proceso educativo, el que, a decir de Vigotsky, debe ser "planificado, organizado y anticipado del desarrollo de los sujetos. (p.50)

Por otra parte, según Delgado (2013)

[...] hay que abordar el concepto de formación docente que tiene una particularidad especial, en cuanto al rol que desempeña en la sociedad y la cultura; se pueden identificar por lo menos cuatro enfoques, los mismos que a continuación se detallan:

- Paradigma conductista: la formación se concibe como entrenamiento y repetición.
- Paradigma tradicional de oficio: considera al profesor como una persona que domina la técnica y el arte. Puede desempeñarse sin ningún entrenamiento previo.

- Paradigma personalista o humanista: hace énfasis en la cualidad del docente como persona, implica el autoconcepto, diálogo y comunicación entre sujetos.
- Paradigma indagador, reflexivo o crítico: la formación se realiza desde una perspectiva de investigación y reflexión sobre su práctica. Formar al profesor con capacidades reflexivas, sistema de resolución de problemas para examinar conflictos y tomar decisiones adecuadas. (p.120) En opinión de Zaitegi:

[...] La educación auténtica no se hace de A para B o de A sobre B, sino de A con B." Una definición que refleja este concepto proviene del trabajo de Nélica Zaitegi de Miguel en "Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional": "El docente es quien, mediante la realización profesional de determinadas actividades, cumple con la función de enseñar a los estudiantes, promoviendo, facilitando y mediatizando la totalidad de sus aprendizajes y formación, tanto en los aspectos cognitivos y procedimentales como en los actitudinales". (p.20)

Estudiante. - Un estudiante es una persona que participa activamente en el proceso de aprendizaje y puede aplicar a una variedad de entornos educativos, desde la educación formal en una escuela, universidad o institución educativa hasta la educación informal a través de la investigación personal, ya sea de forma independiente o bajo la guía de un supervisor o maestro. Los roles de los estudiantes incluyen participar en actividades de aprendizaje como asistir a clase, leer y revisar material, completar tareas y proyectos, participar en debates y colaboraciones, y evaluar y reflexionar sobre su progreso y comprensión; es considerado como uno de los actores principales dentro de la comunidad educativa; se analiza la definición de estudiante, según diferentes autores:

La Real Academia de la Lengua española, define el término: “[...] estudiante es la persona que cursa estudios en un centro de enseñanza”. Según Piaget:

[...] el estudiante es el sujeto que aprende, es activo en la construcción de su aprendizaje, ya que mediante este satisface la necesidad de equilibrar, dándole sentido al mundo que le rodea, al establecer una coherencia entre aquel y sus esquemas cognitivos. La potencialidad cognitiva del sujeto dependerá del nivel de desarrollo que esté presente y sus esquemas cognoscitivos. (p.70)

Una definición académica proviene de la obra de David Ausubel (1976), citado por Rodríguez (2011): “[...] el estudiante es el centro del proceso educativo y es quien,

mediante la asimilación de nuevos contenidos, modifica y enriquece estructuras cognitivas previas, construyendo su propio aprendizaje". (p.30)

Padres de familia. – Como se conoce, el padre de familia es la persona que asume deberes y funciones relacionados con el cuidado, crianza, educación, apoyo y protección de los miembros de la familia, especialmente de los hijos. Los padres de familia cumplen un rol fundamental en la educación de los estudiantes; es por ello, que se analiza la definición, según algunos autores.

En el documento: “Estilos de crianza”, Diana Baumrind (1966), alude que: “[...] los padres de familia son las principales figuras de autoridad y guía en la vida de sus hijos y su influencia se extiende a través de diversos dominios de desarrollo, incluyendo el emocional, social y cognitivo”. (p.887) Por otra parte, plantea Rojas (2013):

[...] los padres de familia son los responsables de formar la personalidad, el comportamiento y principios en los hijos e hijas para que sean personas que aporten a la sociedad, la familia tiene la tarea de guiar y orientar a sus vástagos en su formación brindándoles un ambiente, sano, tranquilo, adecuado y apto para los niños y niñas donde puedan desarrollarse y reforzar sus capacidades y habilidades”. (p.11-12)

Al respecto, Roldan (2016) añade:

[...] la función de los padres en la vida de sus hijos, está fundamentada en los valores morales y éticos para conseguir sus metas o propósitos en base al esfuerzo y constancia; los padres deben participar en las actividades escolares, manteniendo una relación positiva con el docente de su hijo, además de tener un buen concepto de los docentes, esto permitirá cerciorarse de su rendimiento académico, el dialogo con el docente también le permite saber cómo está su hijo en la escuela y a su vez el estudiante ve la preocupación o interés por parte de sus progenitores. (p.17)

Por su parte, Rojas (2018) define: “[...] los padres de familia son los únicos responsables de la instrucción académica de sus hijos mediante la comunicación, confianza y respeto esto ayuda a que sus hijos puedan desarrollarse de buena manera en el campo educativo”. (p.17)

Autoridades. - Se refiere a la capacidad o derecho de gobernar, mandar, decidir o actuar sobre otros, generalmente dentro de una estructura organizativa o social; este concepto abarca varios aspectos y puede ser visto desde diferentes perspectivas, la autoridad puede ser ejercida de manera justa y equitativa, buscando el bienestar colectivo, o de manera abusiva, lo que puede llevar a conflictos y resistencia.

Uno de los componentes fundamentales que deben asumir las autoridades educativas es el liderazgo, condición que permite orientar el accionar de la institución. Loera (2003) define:

El liderazgo es la capacidad de influir en las personas para que se esfuercen voluntariamente y con entusiasmo para el logro de las metas del grupo; esta definición supone cuatro aspectos: 1) Capacidad para usar el poder (autoridad formalmente delegada por la institución) de modo responsable, 2) Capacidad para comprender que los seres humanos tenemos diferentes tipos de motivación en distintos momentos y situaciones, 3) Capacidad para inspirar (el objetivo) y 4) Capacidad para actuar en forma tal que se propicie un ambiente de respuesta a las motivaciones y fomento de éstas. (p.8)

Así mismo, Casares (2010), señala que:

[...] directores escolares y administradores de escuelas deben ser verdaderos líderes, un líder [...] debe buscar permanentemente fórmulas y estrategias que logren que ‘todo esté mejor’, involucrando al equipo de colaboradores en la formulación de propuestas y alternativas de solución. En ese sentido, la formación de un liderazgo transformacional desarrolla ciertas capacidades que al directivo le permiten impulsar cambios profundos en la organización escolar”. (p.92)

5. Metodología.

A continuación, se describe el área de estudio, metodología, población y muestra, procedimiento, procesamiento y análisis de resultados.

5.1.- Área de estudio.

La presente investigación se desarrolló en la Unidad Educativa Fiscal Autónomo de Manabí correspondiente a la zona 4, distrito 13D10, régimen Costa, Código AMIE 13H04551, ubicada en el cantón Pedernales, parroquia Pedernales, vía a El Carmen, frente a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, extensión Pedernales.

Figura 2.

Ubicación de la Unidad Educativa Fiscal Autónomo de Manabí



Nota: En la imagen se muestra la ubicación satelital del Unidad Educativa Fiscal Autónomo de Manabí. Fuente: Google Maps (2023).

5.2. Metodología.

Para el desarrollo de esta investigación se utilizó el método inductivo, se inició con un acercamiento a la institución educativa donde mediante instrumento de investigación se logró recabar información importante relacionada al liderazgo que ejercen las autoridades en dicha institución; a criterio de Bernal (2010) “[...] el método inductivo utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación sea de carácter general”. (pág. 27) En la investigación se identifica

el enfoque cualitativo; ya que, desde el diagnóstico hasta la organización y presentación de resultados, se realizan en función de las características del entorno y realidad educativa del mismo, para Hernández et al. (2014) “[...] la investigación cualitativa se fundamenta en una perspectiva interpretativa centrada en el entendimiento del significado de las acciones de seres vivos, sobre todo de los humanos y sus instituciones (busca interpretar lo que va captando activamente)” (pág. 58).

Al respecto, Barrantes (2014) añade: “El enfoque cualitativo se enmarca en el paradigma naturalista, el cual también es denominado naturalista-humanista o interpretativo, cuyo interés se centra en el estudio de los significados de las acciones humanas y de la vida social”. (pág.80)

Por otra parte, según la temporalidad, la investigación es de tipo transversal, porque su desarrollo íntegro abarcó un tiempo relativamente corto; en opinión de Hernández et al (2014), “[...] el propósito de los diseños de investigación transeccional o transversal es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado; es como “tomar una fotografía” de algo que sucede”. (pág.154). Así mismo, se puede mencionar que el estudio corresponde a una investigación diagnóstica, en razón de que, mediante instrumentos de investigación se logró establecer las características de la realidad del entorno educativo de la institución, respecto de la incidencia del liderazgo en el desarrollo de los diferentes procesos que se generan a lo interno de la misma. En opinión de Fernández et al (2004):

La investigación diagnóstica supone análisis de situaciones; el análisis de la situación es un momento complejo que nos desafía a conocer lo que está sucediendo en una determinada representación de la realidad que denominamos situación, incluyendo lo que está sucediendo a quienes están actuando sobre y dentro de los límites de esa realidad. (p.79)

La investigación se inició con un acercamiento a la institución educativa, para identificar las características relacionadas a la interacción que existe entre los directivos y los miembros de la comunidad educativa; así mismo, cómo el liderazgo que ejercen las autoridades, influye en los resultados respecto de la calidad educativa; luego de este primer acercamiento se procedió a aplicar encuestas dirigidas a los docentes, estudiantes y padres de familia, estos dos últimos representados por una muestra no probabilística a conveniencia, que considera solo al Bachillerato General Unificado, de la Unidad Educativa.

Según Cuesta (2009) “[...] el muestreo no probabilístico es una técnica en la que las muestras se recogen en un proceso que no brinda a todos los individuos de la población iguales

oportunidades de ser seleccionados” (p.27); explica Hernández (2012), “[...] los muestreos no probabilísticos presentan debilidad teórica, sin embargo, hay varias formas de muestreo no probabilístico muy utilizados en la práctica” (p.99); además, respecto al muestreo, Otzen, T. & Manterola, C. (2017) manifiestan “[...] el muestreo no probabilístico a conveniencia permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos; esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos hacia el investigador”. (p.230)

5.3. Población y muestra.

La población determinada para esta investigación está conformada por 434 estudiantes (203 matutino - 231 vespertino), 22 docentes (10 matutino – 12 vespertino) y 381 padres de familia (176 matutino – 205 vespertino) de la Unidad Educativa Fiscal Autónomo de Manabí, para el desarrollo del trabajo investigativo, se hizo necesario establecer una muestra no probabilística a conveniencia, en cuanto a la población de estudiantes y padres de familia; en tanto que del sector docente se consideraron todos sus integrantes.

5.4. Procedimiento.

Esta investigación se inició identificando y delimitando claramente el problema a abordar; se realizó una investigación exhaustiva de la literatura existente para contextualizar el tema y la importancia que reviste frente al buen manejo de una institución educativa, el método empleado para la investigación fue el inductivo. A partir del problema identificado, se formuló la pregunta de investigación y sus derivados, de estas se estructuraron los objetivos correspondientes.

Durante el desarrollo de la investigación se utilizó como técnica para la recolección de información, la encuesta; a través del instrumento correspondiente y con la escala de likert, se logró obtener información relevante en aspectos fundamentales como: políticas educativas, procesos de capacitación para los docentes, trabajo en equipo entre docentes y estudiantes, supervisión del proceso áulico, bienestar y éxito académico de los estudiantes, ambiente seguro, participación de autoridades en actividades escolares y compromiso de padres de familia; esto permitió establecer el análisis y discusión respecto de la investigación.

En relación a la encuesta, García (2003)

[...] sostiene que un cuestionario es un instrumento que consiste en un conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, preparado sistemática y cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación o evaluación y que puede ser aplicado en formas variadas. (p.2)

Por otra parte, según Bertram (2008), citado por Matas, A (2018) “[...] las escalas likert son instrumentos psicométricos donde el encuestado debe indicar su acuerdo o desacuerdo sobre una afirmación, ítem o reactivo, lo que se realiza a través de una escala ordenada y unidimensional” (p.38). Para Hernández et al (2014)

[...] en la encuesta se presenta cada afirmación y se solicita al sujeto que externé su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala; a cada punto se le asigna un valor numérico; así, el participante obtiene una puntuación respecto de la afirmación y al final su puntuación total, sumando las puntuaciones obtenidas en relación con todas las afirmaciones. (p.245)

5.5. Procesamiento y análisis de resultados.

Con los resultados obtenidos a través del instrumento de investigación, se procedió a la tabulación de los mismos, organizándolos de acuerdo a las preguntas de la encuesta y a los objetivos planteados; los resultados se discutieron identificando los valores más altos y los mínimos según las variables de cada pregunta. La información se organizó en tablas y gráficas estadísticas; para la contrastación, se relacionó la información bibliográfica pertinente y los resultados obtenidos; finalmente este análisis permitió estructurar las conclusiones con base en resultados obtenidos, lo que manifiestan los autores y los objetivos planteados; así mismo se proponen algunas recomendaciones.

6. Resultados.

Pregunta 1: ¿Las políticas educativas propuestas por las autoridades de la institución están acordes con la realidad actual?

Tabla 1.

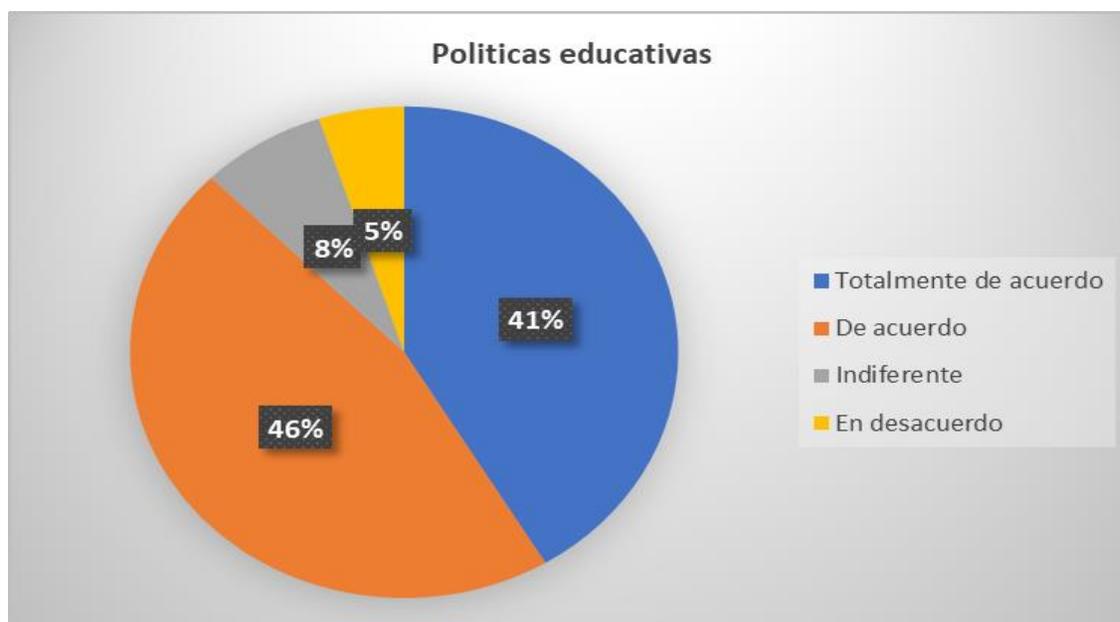
Políticas Educativas.

Opciones	Estudiantes	Docentes	Padres de familia	Total	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	66	20	87	173	41%
De acuerdo	108	2	83	193	46%
Indiferente	24	0	7	31	8%
En desacuerdo	6	0	15	21	5%

Nota: Resultados obtenidos respecto de las políticas educativas aplicadas por las autoridades en la institución. Fuente: Encuesta comunidad educativa. Elaborado por: Ponce, J (2023)

Figura 3.

Políticas Educativas.



Nota: Resultados obtenidos respecto de las políticas educativas aplicadas por las autoridades en la institución. Fuente: Encuesta comunidad educativa. Elaborado por: Ponce, J (2023)

Como se puede observar en la tabla 1 y figura 3, tanto docentes como padres de familia y estudiantes al ser consultados que las políticas educativas están acordes, el 46% está “de acuerdo” con las políticas educativas aplicadas por las autoridades, el 41% “totalmente de acuerdo”, el 8% se muestra “indiferente” y el 5% “en desacuerdo”.

Pregunta 2: ¿Las autoridades de la institución promueven procesos de capacitación permanente para los docentes?

Tabla 2.

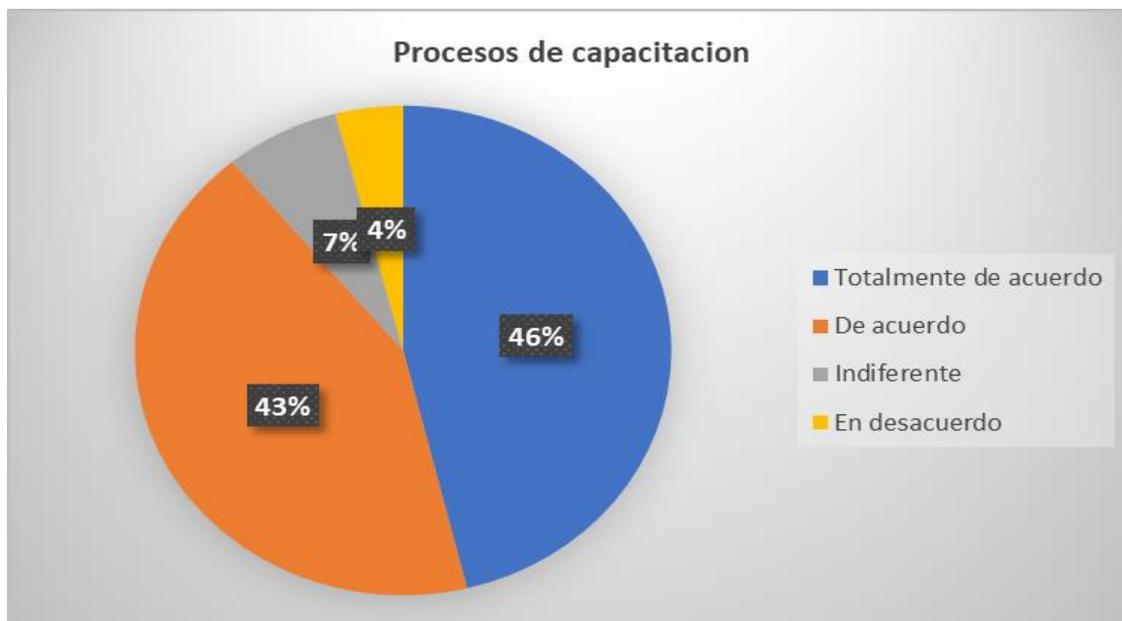
Procesos de capacitación para los docentes.

Opciones	Estudiantes	Docentes	Padres de familia	Total	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	62	22	109	193	46%
De acuerdo	126	0	53	179	43%
Indiferente	10	0	19	29	7%
En desacuerdo	6	0	11	17	4%

Nota: Resultados obtenidos respecto de la promoción de procesos de capacitación a los docentes de la institución. Fuente: Encuesta comunidad educativa. Elaborado por: Ponce, J (2023)

Figura 4.

Procesos de capacitación para los docentes.



Nota: Resultados obtenidos respecto de la promoción de procesos de capacitación a los docentes de la institución. Fuente: Encuesta comunidad educativa. Elaborado por: Ponce, J (2023)

Como se puede verificar en la tabla 2 y figura 4, tanto docentes como padres de familia y estudiantes al ser consultados si las autoridades de la institución promueven procesos de capacitación para los docentes, el 46% está “totalmente de acuerdo”, el 43% “de acuerdo”, el 7% manifiesta “indiferente” y el 4% “en desacuerdo”.

Pregunta 3: ¿Las autoridades de la institución fomentan el trabajo en equipo de docentes y estudiantes?

Tabla 3.

Fomento del trabajo en equipo entre docentes y estudiantes.

Opciones	Estudiantes	Docentes	Padres de familia	Total	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	90	20	109	219	52%
De acuerdo	90	2	53	145	35%
Indiferente	16	0	19	35	8%
En desacuerdo	8	0	11	19	5%

Nota: Resultados obtenidos respecto al fomento del trabajo en equipo por parte de las autoridades de la institución. Fuente: Encuesta comunidad educativa. Elaborado por: Ponce, J (2023)

Figura 5.

Fomento del trabajo en equipo entre docentes y estudiantes.



Nota: Resultados obtenidos respecto al fomento del trabajo en equipo por parte de las autoridades de la institución. Fuente: Encuesta comunidad educativa. Elaborado por: Ponce, J (2023)

Como se puede observar en la tabla 3 y figura 5, el 52% de los encuestados, está “totalmente de acuerdo” con el hecho de que las autoridades fomentan el trabajo en equipo, el 35% manifiesta estar “de acuerdo”, el 8% señala “indiferente” y el 5% “en desacuerdo”.

Pregunta 4: ¿Las autoridades de la institución supervisan el trabajo docente en las aulas?

Tabla 4.

Supervisión del trabajo docente en las aulas.

Opciones	Estudiantes	Docentes	Padres de familia	Total	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	84	14	109	207	50%
De acuerdo	92	8	56	156	37%
Indiferente	20	0	23	43	10%
En desacuerdo	8	0	4	12	3%

Nota: Resultados obtenidos en cuanto se refiere a la supervisión del trabajo docente en las aulas, por parte de las autoridades la institución. Fuente: Encuesta comunidad educativa. Elaborado por: Ponce, J (2023)

Figura 6.

Supervisión del trabajo docente en las aulas.



Nota: Resultados obtenidos en cuanto se refiere a la supervisión del trabajo docente en aulas, por parte de las autoridades la institución. Fuente: Encuesta comunidad educativa. Elaborado por: Ponce, J (2023)

Como se puede verificar en la tabla 4 y figura 6, tanto docentes como padres de familia y estudiantes al ser consultados acerca de la supervisión del desempeño docente en las aulas, por parte de las autoridades, el 50% está “totalmente de acuerdo”, el 37% “de acuerdo”, el 10% “indiferente” y el 3% “en desacuerdo”.

Pregunta 5: ¿Las autoridades en la institución se preocupan por el bienestar y éxito académico de los estudiantes?

Tabla 5.

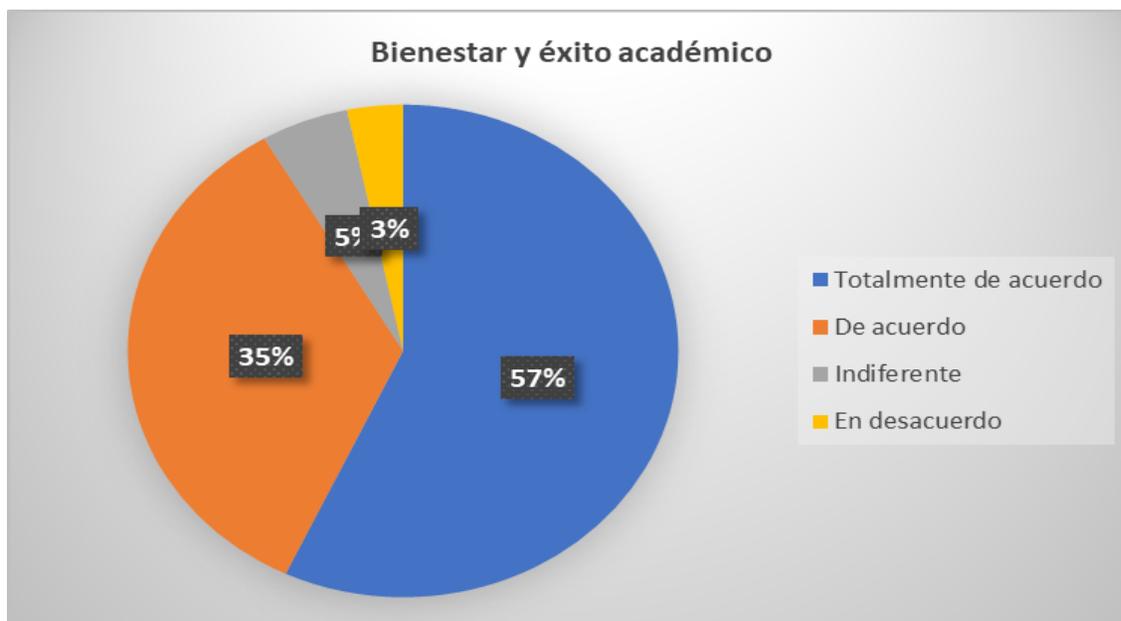
Preocupación por el bienestar y éxito académico de los estudiantes.

Opciones	Estudiantes	Docentes	Padres de familia	Total	Porcentajes
Totalmente de acuerdo		20	102	122	57%
De acuerdo		2	72	74	35%
Indiferente		0	11	11	5%
En desacuerdo		0	7	7	3%

Nota: Resultados obtenidos respecto a la preocupación de las autoridades de la institución por el bienestar y éxito académico de los estudiantes. Fuente: Encuesta comunidad educativa. Elaborado por: Ponce, J (2023)

Figura 7.

Preocupación por el bienestar y éxito académico de los estudiantes.



Nota: Resultados obtenidos respecto de la preocupación de las autoridades de la institución por el bienestar y éxito académico de los estudiantes. Fuente: Encuesta comunidad educativa. Elaborado por: Ponce, J (2023)

La tabla 5 y figura 7, evidencian que tanto docentes como padres de familia al ser consultados acerca de preocupación de las autoridades en la institución por el bienestar y éxito académico de los estudiantes, responden: el 57% “totalmente de acuerdo”, el 35% “de acuerdo”, el 5% “indiferente” y el 3% marca “en desacuerdo”.

Pregunta 6: ¿Las autoridades de la institución promueven un ambiente seguro para la comunidad educativa?

Tabla 6.

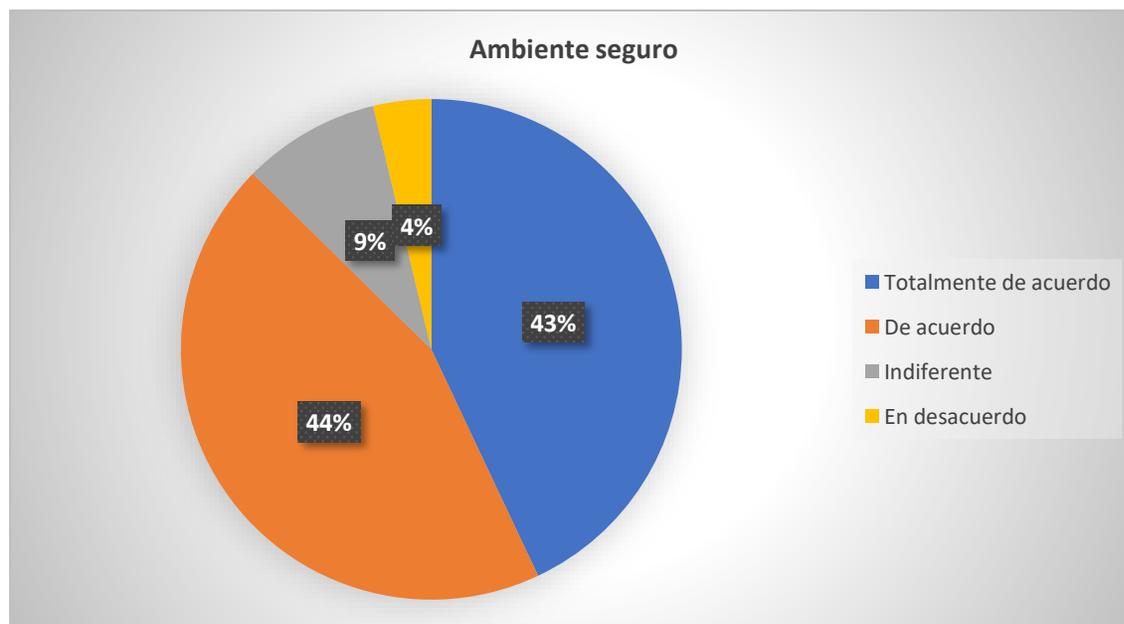
Promoción de ambiente seguro.

Opciones	Estudiantes	Docentes	Padres de familia	Total	Porcentajes
Totalmente de acuerdo		17	75	92	43%
De acuerdo		5	90	95	44%
Indiferente		0	19	19	9%
En desacuerdo		0	8	8	4%

Nota: Resultados obtenidos respecto a la generación de un ambiente seguro para la comunidad educativa de la institución. Fuente: Encuesta comunidad educativa. Elaborado por: Ponce, J (2023)

Figura 8.

Promoción de ambiente seguro.



Nota: Resultados obtenidos respecto a la generación de un ambiente seguro para la comunidad educativa de la institución. Fuente: Encuesta comunidad educativa. Elaborado por: Ponce, J (2023)

Como se puede observar en la tabla 6 y figura 8, los docentes y padres de familia al ser consultados al respecto, respondieron: el 43% está “totalmente de acuerdo”, el 44% “de acuerdo”, el 9% “indiferente” y el 4% “en desacuerdo”.

Pregunta 7: ¿La participación activa de las autoridades en las distintas actividades escolares, ha mejorado el compromiso de los padres de familia con la institución?

Tabla 7.

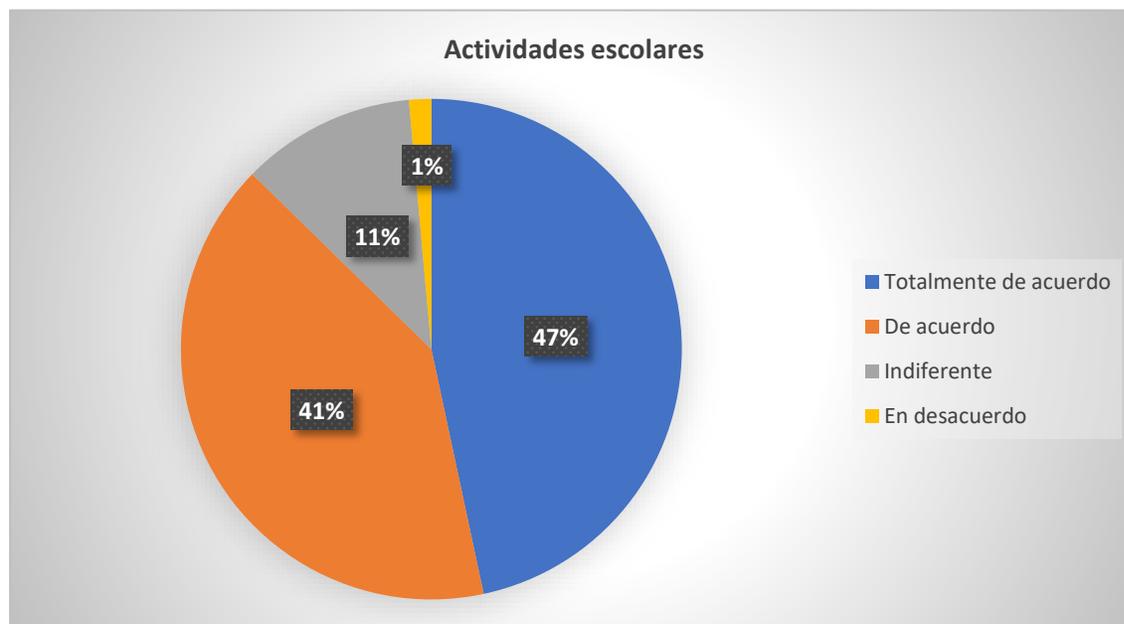
Participación de autoridades en actividades escolares y compromiso de los padres de familia.

Opciones	Estudiantes	Docentes	Padres de familia	Total	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	66	20	109	195	47%
De acuerdo	104	2	64	170	41%
Indiferente	28	0	19	47	11%
En desacuerdo	6	0	0	6	1%

Nota: Resultados obtenidos respecto de la mejora del compromiso de los padres de familia frente a la participación activa de las autoridades de la institución, en actividades escolares. Fuente: Encuesta comunidad educativa. Elaborado por: Ponce, J (2023)

Figura 9.

Participación de autoridades en actividades escolares y compromiso de padres de familia.



Nota: Resultados obtenidos respecto de la mejora del compromiso de los padres de familia frente a la participación activa de las autoridades de la institución, en actividades escolares. Fuente: Encuesta comunidad educativa. Elaborado por: Ponce, J (2023)

Tanto docentes como padres de familia y estudiantes al ser consultados si la participación activa de las autoridades en las distintas actividades escolares mejora el compromiso de los padres de familia con la institución, estos responden de la siguiente manera: el 47% está “totalmente de acuerdo”, el 41% “de acuerdo”, el 11% “indiferente” y el 1% “en desacuerdo”; como se muestra en la tabla 7 y figura 9.

7. Discusión

Una vez obtenidos los resultados de las encuestas aplicadas a 204 estudiantes, 22 docentes y 192 padres de familia, de la Unidad Educativa Fiscal “Autónomo de Manabí” y a la luz de lo que mencionan los autores, se procede a establecer el siguiente análisis y discusión:

7.1. Políticas educativas implementadas.

Según se menciona en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), en el Artículo 2 [...] la actividad educativa se desarrolla atendiendo a los siguientes principios generales, que son los fundamentos filosóficos, conceptuales y constitucionales que sustentan, definen y rigen las decisiones y actividades en el ámbito educativo:

- a. Universalidad. - La educación es un derecho humano fundamental y es deber ineludible e inexcusable del Estado garantizar el acceso, permanencia y calidad de la educación para toda la población sin ningún tipo de discriminación. Está articulada a los instrumentos internacionales de derechos humanos;
- b. Integralidad. - La integralidad reconoce y promueve la relación entre cognición, reflexión, emoción, valoración, actuación y el lugar fundamental del diálogo, el trabajo con los otros, la disensión y el acuerdo como espacios para el sano crecimiento, en interacción de estas dimensiones.

La presente investigación revela la persistente labor emprendida desde la promulgación de leyes destinadas a mejorar la política educativa; se destaca el compromiso continuo de autoridades, docentes, estudiantes y padres de familia, quienes han colaborado incansablemente en la búsqueda y consolidación de la calidad educativa como objetivo primordial.

En su mayoría estudiantes, docentes y padres de familias encuestados, percibe que las políticas educativas, implementadas por las autoridades de la institución, están alineadas con la realidad actual y están dando resultados positivos para la convivencia, los procesos de enseñanza aprendizaje y las relaciones interpersonales de la comunidad educativa; sin embargo, se debe prestar atención al 7% que se siente “indiferente” y el 5% “en desacuerdo”; aunque representan una minoría, sus opiniones podrían reflejar áreas en las que la institución podría mejorar.

7.2. Procesos de capacitación para los docentes.

Day (2005) expone que: [...] el desarrollo profesional consiste en todas las experiencias de aprendizaje natural y en las actividades conscientes y planificadas que pretenden aportar un beneficio directo o indirecto al individuo, grupo o escuela y que, a través de estos, contribuyen a

la calidad de la educación en el aula. La capacitación es el proceso por el cual, el profesorado revisa, renueva y extiende su compromiso como agente de cambio con los fines morales de la enseñanza y por el que adquiere y desarrolla críticamente los conocimientos, destrezas e inteligencia emocional esenciales para la reflexión, la planificación y la práctica profesional adecuadas en cada fase de su vida docente. (p.17)

La capacitación a los docentes es fundamental para mantener actualizadas sus habilidades y destrezas pedagógicas; de acuerdo a los datos obtenidos mediante el instrumento aplicado a estudiantes y padres de familia de la institución, sobre la ejecución de procesos de capacitación permanente a los docentes, en su mayoría manifiestan estar de acuerdo; no obstante, un 11% que resulta de sumar los “indiferentes” y “en desacuerdo”, hacen deducir que quizá existe alguna falencia en la implementación de dichos procesos.

Es destacable que se percibe que las autoridades están comprometidas con la formación continua de los docentes, lo cual es una señal de confianza en los procesos educativos de la institución y en su capacidad de adaptarse y mejorar continuamente las condiciones del entorno educativo.

7.3. Fomento del trabajo en equipo entre docentes y estudiantes.

A criterio de Torrelles et al (2013) “[...] un equipo se define como la unión de dos o más personas que trabajan en cooperación, creando una red de relaciones de interdependencia, estableciendo entre ellas una sinergia y cohesión con el propósito de alcanzar una meta preestablecida para el bien de su organización de pertenencia y adaptándose a las particularidades del contexto. (p.115)

El trabajo en equipo que realizan los docentes y estudiantes es esencial para un aprendizaje efectivo, debido a que de esta manera se fomenta la colaboración, el intercambio de ideas y el desarrollo de habilidades sociales; además, se crea un ambiente educativo inclusivo que potencia el crecimiento tanto académico como personal de los estudiantes; es por ello que es de suma importancia que las autoridades educativas lo implementen de manera permanente en su agenda de trabajo.

Es notable que un alto porcentaje de los estudiantes y padres de familia encuestados, perciban que las autoridades están promoviendo activamente el trabajo en equipo entre docentes y estudiantes; esta es una clara señal de que los esfuerzos realizados en este aspecto están siendo reconocidos y que la dinámica cooperativa se está fortaleciendo y genera un ambiente positivo.

La mayoría de los padres de familia reconocen y valoran los esfuerzos de las autoridades por promover el trabajo en equipo, esto es un indicativo de que la institución hace esfuerzos por fomentar la cohesión entre los miembros de la comunidad educativa.

7.4. Supervisión del trabajo docente en las aulas.

Respecto de la supervisión en aulas, García (2015), plantea que “[...] la supervisión educativa tiene una gran relevancia dentro del sistema educativo; ya que, sirve de agente que impulsa el dinamismo, la interactividad y retroalimentación constante dentro de los procesos educativos”. (p.132)

Los resultados obtenidos a través del proceso de investigación indican que la unidad educativa en mención está teniendo éxito al realizar procesos continuos de observación áulica. Con estos datos se puede establecer que la mayoría de los docentes siente que las autoridades están activamente involucradas en la supervisión de su trabajo en el aula; si bien esto refleja un compromiso de su parte para fomentar la calidad educativa, es esencial garantizar que este proceso se realice de manera justa, consistente y con el objetivo principal de apoyar la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje. La supervisión del proceso áulico es fundamental; ya que, con ella se puede tomar decisiones en la marcha, encaminadas a corregir alguna circunstancia que esté ocurriendo en el desarrollo del proceso.

7.5. Preocupación por el bienestar y éxito académico de los estudiantes.

Para G. Parra et al (2012)

El bienestar académico es entendido como el resultado de un proceso educativo que puede medirse en términos cuantitativos y cualitativos, que sirve para retroalimentar a los individuos y a las instituciones sobre el logro de los objetivos que se establecieron previamente y que expresa la relación entre el proceso de aprendizaje y sus resultados tangibles en valores predeterminados. (p.52)

La preocupación de las autoridades por promover el bienestar y éxito académico de los estudiantes es crucial para lograr resultados positivos en el desarrollo educativo; cuando las instituciones y autoridades dedican recursos y esfuerzos que garanticen un entorno saludable y el consecuente progreso académico de sus estudiantes, se sientan las bases para conseguir un sistema educativo más efectivo y equitativo. La percepción de los encuestados es que las autoridades están comprometidas con el bienestar de los estudiantes, esto es una señal de que la gestión educativa que están llevando, está en sintonía con las expectativas de los padres de familia.

7.6. Promoción de ambiente seguro en la institución.

La Organización Mundial de la Salud (2004) citado en la Revista Iberoamericana de Educación en su artículo Entornos escolares seguros y saludables señala que: [...] un ambiente escolar saludable puede mejorar directamente la salud de niños y jóvenes, favorecer el aprendizaje efectivo y contribuir a desarrollar adultos sanos, cualificados y productivos”. (p.3)

Al definir a la escuela saludable, Gavidia (2001) señala que: “[...] la escuela saludable es aquella que posee un ambiente sano donde se aprende de una manera saludable y solidaria con el medio”. (p.506)

Por otra parte, el glosario de promoción de la salud, de la OMS (1998) define los entornos que apoyan la salud o - lo que es lo mismo, los entornos saludables – como:

Los entornos saludables ofrecen a las personas protección frente a las amenazas para la salud, permitiéndoles ampliar sus capacidades y desarrollar autonomía respecto de esta; comprenden los lugares donde viven las personas, su comunidad local, su hogar, su lugar de trabajo y esparcimiento, incluyendo el acceso a los recursos sanitarios y las oportunidades para su empoderamiento. (p.31)

Un ambiente seguro en la institución educativa es fundamental para el desarrollo integral de los estudiantes y por ende la mejora significativa en los resultados del aprendizaje; ya que, proporciona un espacio donde los alumnos pueden concentrarse en sus estudios sin temores, promoviendo la confianza entre los miembros de la comunidad y contribuyendo a la generación de un entorno propicio para el crecimiento académico y personal.

Los resultados obtenidos mediante los instrumentos de investigación aplicados a padres de familia y docentes, en su mayoría, evidencian que ellos consideran que en la institución se ha generado un ambiente seguro para la educación de sus hijos; sin embargo, se debe tomar acciones recurrentes para que este ambiente seguro persista, en bien de toda la comunidad educativa.

7.7. Participación de autoridades en actividades escolares y compromiso de los padres de familia.

A criterio de Rojas, P. (2013) “[...] los padres de familia son los responsables de formar la personalidad, comportamiento y principio de los hijos e hijas para que sean personas que aporten a la sociedad, la familia tiene la tarea de guiar y orientar a sus vástagos en su formación brindándoles un ambiente sano, tranquilo, adecuado y apto para los niños y niñas donde puedan desarrollar y reforzar sus capacidades y habilidades”.

Los datos reflejan que las autoridades de la unidad educativa participan activamente en las actividades escolares lo que compromete, aún más, a los padres de familia para involucrarse en ellas; este nivel de compromiso y presencia es esencial para el buen funcionamiento y cohesión de cualquier institución educativa; la participación activa de todos los estamentos fomenta y consolida el sentido de comunidad y colaboración en todo cuanto se desarrolla en la institución. Es esencial mantener un diálogo abierto con todos quienes forman parte de la comunidad educativa, para identificar oportunidades de mejora y consolidar el crecimiento institucional.

8. Conclusiones.

Con base en los resultados obtenidos, a través de los instrumentos de investigación aplicados, a la luz de los argumentos de diferentes autores y en relación a los objetivos propuestos, se formulan las siguientes conclusiones:

1.- La calidad de la educación, en la Unidad Educativa Fiscal Autónomo de Manabí, es buena y está en relación directa a la capacidad de actuación de los directivos en cuanto a la gestión que como autoridades vienen ejerciendo en la institución.

2.- El ambiente escolar de la institución investigada, es óptimo, lo que permite el desarrollo de un proceso educativo de calidad, basado en la práctica de valores y el trabajo en equipo que se evidencia en el compromiso de todos los estamentos educativos.

3.- Las autoridades de la institución educativa ejercen un liderazgo transformacional; ya que, promueven la creatividad de las personas, logran empoderar a sus colaboradores, les reconocen su importancia y, sobre todo, existe la motivación requerida para integrarlos en el proceso educativo, lo que se ve reflejado con mejoras significativas en el desempeño académico y la calidad de los resultados académicos de los estudiantes, de la Unidad Educativa Fiscal Autónomo de Manabí.

4.- Los resultados obtenidos de la investigación realizada en la Unidad Educativa Fiscal Autónomo de Manabí, resaltan la conexión directa entre el liderazgo directivo efectivo y la calidad educativa, subrayando la necesidad de líderes comprometidos y estratégicos para el progreso continuo en el ámbito educativo.

5.- El objetivo prioritario de las políticas educacionales en el siglo XXI según el enfoque del liderazgo para el aprendizaje Bolívar, (2010) es garantizar a todos los estudiantes los aprendizajes imprescindibles que les que posibiliten, sin riesgo de exclusión, la integración y participación activa en la vida pública (p.9-33). El liderazgo en la enseñanza está, sin duda, para hacerlo posible. Necesitamos, pues, los mejores equipos directivos que puedan ejercer un liderazgo educativo. Los resultados obtenidos en esa investigación así lo demuestran.

6.- La socialización de los resultados obtenidos, a través de la investigación, fue muy satisfactoria ya que, representantes de los involucrados, pudieron constatar la incidencia que tiene la aplicación de políticas educativas pertinentes, a través de las acciones de las autoridades de la institución objeto de estudio, lo que ha derivado en la generación de un ambiente óptimo para el desarrollo de las actividades educativas al interno de dicha institución.

9. Recomendaciones.

La investigación realizada permite proponer las siguientes recomendaciones:

- Las autoridades de la institución deben continuar con la implementación de programas de desarrollo profesional, que permitan el crecimiento y actualización de los docentes, en relación a las prácticas de liderazgo efectivo a lo interno del aula.
- Crear un entorno de trabajo cohesionado, estableciendo mecanismos que fomenten la cooperación entre autoridades, docentes, estudiantes y otros actores clave como: padres de familia y comunidad.
- Facilitar procesos de formación y capacitación continua del personal docente, contribuyendo así a la mejora de la calidad educativa.
- Incentivar la participación activa de los actores de la comunidad educativa en la toma de decisiones, para promover el compromiso de todos hacia la mejora del entorno educativo.
- Establecer sistemas efectivos de monitoreo y evaluación periódica, para evidenciar el impacto de las prácticas de liderazgo por parte de autoridades y docentes, en la calidad educativa.

10. Bibliografía.

- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bass, B.M. & Riggio, R.E. (2006). *Transformational Leadership*. 2nd ed. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bennis, W. (1989). *On Becoming a Leader*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Bloom, B. S. (Ed.). (1956). *Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals*. New York: David McKay.
- Bolívar-Botía, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Revista Psicoperspectivas*, vol. 9. n. 2, 9-33.
- Bowlby, J. (1969). *Attachment and Loss: Volume 1: Attachment*. New York: Basic Books.
- Bruner, J. (1960). *The Process of Education*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Dewey, J. (1938). *Experience and Education*. New York: Simon & Schuster.
- Drucker, P. (2001). *The Essential Drucker: In One Volume the Best of Sixty Years of Peter Drucker's Essential Writings on Management*. New York: HarperCollins.
- Edmondson, A. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383.
- Esteban, N. (2018). *Tipos de investigación*. Obtenido de Usdg: <http://repositorio.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>
- Fayol, H. (1949). *General and Industrial Management*. London: Pitman.
- Fiedler, F.E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Freire, P. (1970). *Pedagogy of the Oppressed*. New York: Continuum.
- Friedan, B. (1963). *The Feminine Mystique*. New York: W. W. Norton & Company.
- Follett, M.P. (1926). The Giving of Orders. In H. C. Metcalf & L. Urwick (Eds.), *Dynamic Administration: The Collected Papers of Mary Parker Follett*. London: Sir Isaac Pitman & Sons.
- Fuentes, E. (2019). *Liderazgo*
- Fullan, M. (2001). *The New Meaning of Educational Change*. Teachers College Press.
- Geertz, C. (1973). *The Interpretation of Cultures*. New York: Basic Books.
- Goleman, D. (2000). Leadership That Gets Results. *Harvard Business Review*, 78(2), 78-90.

- Hallinger, P. (2005). Instructional leadership and the school principal: A passing fancy that refuses to fade away. *Leadership and Policy in Schools*.
- Hernández Sampieri, R. Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. D. (2014). Metodología de la investigación (Sexta ed., Vol. 634). México D.F.: McGraw-Hill Education. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hersey, P. & Blanchard, K. H. (1969). Life cycle theory of leadership. *Training and Development Journal*, 23(5), 26-34.
- Hersey, P. & Blanchard, K.H. (1969). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Knowles, M. (1980). *The Modern Practice of Adult Education*. Chicago: Association Press/Follett.
- Kotter, J.P. (1990). *A Force for Change: How Leadership Differs from Management*. New York: Free Press.
- Kouzes, J.M., & Posner, B.Z. (2012). *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations*. 5th ed. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Lawrence Lightfoot, S. (2003). *The Essential Conversation: What Parents and Teachers Can Learn from Each Other*. New York: Random House.
- Leithwood, K., & Riehl, C. (2003). What we know about successful school leadership. *Laboratory for Student Success*, Temple University.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R.K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *Journal of Social Psychology*, 10, 271-299.
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Marzano, R. J. (2003). *What Works in Schools: Translating Research into Action*. Alexandria, VA: ASCD.
- Maya Emilmary; Julio Juvenal Aldana Zavala; Josía Isea (2018) Liderazgo Directivo y Educación de Calidad *Revista interdisciplinaria de Humanidades, educación, ciencia y tecnología*
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(1), 38-47
- Maxwell, J.C. (1998). *The 21 Irrefutable Laws of Leadership*. Nashville, TN: Thomas Nelson.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.

- Ministerio de Educación (2017). Manual para la implementación y evaluación de los estándares de calidad educativa. Quito. Ecuador.
- Mintzberg, H. (1973). *The Nature of Managerial Work*. New York: Harper & Row.
- Northouse, P.G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. 8th ed. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232.
- Parsons, T., & Bales, R. F. (1955). *Family, Socialization and Interaction Process*. Glencoe, IL: Free Press.
- Piaget, J. (1950). *The Psychology of Intelligence*. London: Routledge.
- Porter, M.E. (1980). *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. New York: Free Press.
- Rodríguez, M. (2011). La teoría del aprendizaje significativo: una revisión aplicable a la escuela actual. IN. *Revista Electrónica d'Investigació i Innovació Educativa i Socioeducativa*, V. 3, n. 1, PAGES 29-50
- Seligman, M. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. New York: Free Press.
- Sergiovanni, T. (1990). *Value-added leadership: How to get extraordinary performance in schools*. Harcourt Brace Jovanovich.
- Schleicher, A. (2012). *Preparing Teachers and Developing School Leaders for the 21st Century*. Paris: OECD Publishing.
- Tannenbaum, R. & Schmidt, W. H. (1958). How to choose a leadership pattern. *Harvard Business Review*, 36(2), 95-101.
- UNESCO. (2015). *Education 2030: Incheon Declaration and Framework for Action*. Paris: UNESCO.
- Vicente, J. S. Y. & Lévano, G. C. T. (2020). Liderazgo directivo y su impacto en el aprendizaje estudiantil en instituciones educativas. *INNOVA Research Journal*, 5(3), 16.
- Vroom, V. H., & Yetton, P. W. (1973). *Leadership and Decision-making*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Weber, M. (1968). *Economy and Society*. Berkeley: University of California Press.

Yukl, G. (2012). *Leadership in Organizations*. 8th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

<https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/liderazgo-transformacional/>

<https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2015/08/que-es-el-liderazgo-aspectos-relevantes/>

<https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2014/06/02/teoria-de-liderazgo-situacional-de-hersey-y-blanchard/>

11. Anexos

PROBLEMA	OBJETIVOS	DIMENSIONES	INDICADORES		METODOLOGÍA
GENERAL	GENERAL		Capacidad de liderar, motivar y dirigir		Objeto de estudio Unidad Educativa Fiscal Autónomo de Manabí Método Inductivo Enfoque Cualitativo Tipo de investigación Diagnostica Población Estudiantes N: 434 Padres de familia N: 381 Docentes N: 22 Muestra Estudiantes N: 204 Padres de familia N: 192 Docentes N: 22 Tipo de muestra Muestreo aleatorio Técnicas de investigación Encuesta Instrumentos Cuestionarios de encuestas
¿Cómo el liderazgo directivo influye en la educación de calidad de la Unidad Educativa Fiscal “Autónomo de Manabí” en el período 2023 - 2024?	Evaluar el desempeño de los directivos y su incidencia en la calidad de la educación que ofrece la Unidad Educativa: Fiscal "Autónomo de Manabí" período 2023 – 2024	LIDERAZGO	Toma de decisiones efectivas		
			Solución de problemas		
			Consecución de objetivos		
			Características		
		TIPOS DE LIDERAZGO	Liderazgo democrático	Involucra al grupo en la toma de decisiones. Informa al grupo sobre temas relevantes. Escucha al grupo y se interesa por sus ideas.	
			Liderazgo transformacional	Influencia idealizada, consideración individual, estimulación intelectual, motivación, tolerancia.	
			Liderazgo autocrático	Poca aportación de los miembros del grupo. El líder es quien toma la mayoría de decisiones. El trabajo tiende a ser muy estructurado y rígido.	
			Liderazgo directivo	Capacidad de trabajo y resistencia a la fatiga. Inteligencia media, alta y fluidez verbal. Comunicación, motivación, empatía, trabajo en equipo. Equilibrio, autoconfianza, creatividad.	
			Liderazgo laissez-faire	Delega a sus subalternos para tomar decisiones. Los subalternos asumen la responsabilidad por su propia motivación, guía y control.	
		ESPECIFICO	ESPECIFICO		Constitución de la República
Verificar el liderazgo directivo y docente de la Unidad Educativa Fiscal Autónomo de Manabí.	Analizar las actividades implementadas por las autoridades en relación a diversos aspectos y la generación de ambientes óptimos para el desarrollo del proceso educativo.	CALIDAD EDUCATIVA	Ley Orgánica de Educación Intercultural		
			Estándares de la calidad educativa		
			Dimensiones de la calidad educativa		
			DOCENTE	Aptitudes y habilidades docentes	
	Resultados del aprendizaje				
	Estrategias didácticas				
	Comparar las actividades que vienen realizando las autoridades de la institución en relación a los diferentes tipos de los liderazgos.	ESTUDIANTE	Métodos y técnicas de enseñanza		
			Calificaciones		
			Comportamiento durante el proceso de aprendizaje		
	Socializar los resultados obtenidos a través de la investigación con los miembros de la Unidad Educativa Fiscal Autónomo de Manabí.	PADRES DE FAMILIA	Medición de resultados		
Asistencia a reuniones					
ESTÁNDARES DE CALIDAD		Conformación de comisiones			
	Cumplimiento de requisitos				
			Impacto social		
			Servicio al cliente		

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO EDUCATIVO**

Anexo 2. ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES.

Estimado estudiante, le solicito muy comedidamente se digne responder al presente cuestionario que tiene como objetivo determinar el liderazgo directivo y su influencia en la educación de calidad de la Unidad Educativa Fiscal Autónomo de Manabí.

Nota: Esta información se manejará de forma confidencial.

Marque con una X su opinión con respecto a las siguientes preguntas, con base en la valoración que se presenta en la tabla.

1	2	3	4
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo

INDICADORES	1	2	3	4
Las políticas educativas (mejorar la calidad de la educación) aplicadas por las autoridades de la institución responden a la realidad actual.				
Las autoridades de la institución promueven procesos de capacitación permanente para los docentes.				
Las autoridades de la institución fomentan el trabajo en equipo de docentes y estudiantes.				
Las autoridades de la institución supervisan el trabajo docente en las aulas.				
Las autoridades de la institución coordinan reuniones con los padres de familia para coordinar actividades del trabajo escolar.				
El liderazgo de las autoridades ha mejorado la calidad de la educación en la institución.				
Los aprendizajes que he construido sirven para aplicarlos en la solución de problemas de la vida diaria.				
Los docentes realizan trabajos en equipo que mejoran el desarrollo del proceso de la enseñanza -aprendizaje.				
El respaldo de las autoridades de la institución hacia las diferentes actividades desarrolladas ha tenido un impacto positivo en la calidad de la educación.				
La gestión por parte de las autoridades de la institución para la implementación y uso de herramientas tecnológicas ha permitido la mejora de los resultados del proceso de enseñanza aprendizaje.				

Gracias por tomarse el tiempo para completar esta encuesta, su experiencia y opinión son valiosas para mejorar la práctica de liderazgo directivo y su impacto en la educación de calidad en las unidades educativas urbanas con bachillerato de Pedernales.

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO EDUCATIVO**

Anexo 3. ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES

Estimado docente, le solicito muy comedidamente se digne responder al presente cuestionario que tiene como objetivo determinar el liderazgo directivo y su influencia en la educación de calidad de Unidad Educativa Fiscal Autónomo de Manabí.

Nota: Esta información se manejará de forma confidencial.

Marque con una X su opinión con respecto a las siguientes preguntas, con base en la valoración que se presenta en la tabla.

1	2	3	4
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo

INDICADORES	1	2	3	4
Las autoridades en la institución se preocupan por el bienestar y éxito académico de los estudiantes.				
Las autoridades de la institución promueven actividades extracurriculares que enriquecen su desempeño profesional.				
Las políticas educativas aplicadas por las autoridades de la institución responden a la realidad actual.				
Las autoridades de la institución promueven un ambiente seguro y de respeto dentro de la comunidad educativa.				
Las autoridades de la institución participan activamente en todas las actividades educativas.				
El apoyo de las autoridades de la institución ha contribuido para mejorar su desarrollo personal y profesional.				
Las autoridades de la institución supervisan el trabajo de los docentes en las aulas.				
La comunicación directa de las autoridades ha mejorado el sentido de pertenencia de los miembros de la comunidad educativa hacia la institución.				
La estabilidad laboral fortalece mi compromiso con la institución.				
Las autoridades de la institución informan permanentemente a la comunidad educativa sobre el cumplimiento de los objetivos propuestos en el plan institucional.				

Gracias por tomarse el tiempo para completar esta encuesta. Su experiencia y opiniones son vitales para comprender mejor el liderazgo directivo y su impacto en la educación de calidad en las unidades educativas urbanas con bachillerato de Pedernales.

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO EDUCATIVO**

Anexo 4. ENCUESTA DIRIGIDA PADRES DE FAMILIA.

Estimado padre de familia, le solicito muy comedidamente se digne responder al presente cuestionario que tiene como objetivo determinar el liderazgo directivo y su influencia en la educación de calidad de Unidad Educativa Fiscal Autónomo de Manabí.

Nota: Esta información se manejará de forma confidencial.

Marque con una X su opinión con respecto a las siguientes preguntas, con base en la valoración que se presenta en la tabla.

1	2	3	4
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo

INDICADORES	1	2	3	4
Las políticas educativas propuestas por las autoridades de la institución están acordes con la realidad actual.				
Las autoridades de la institución incentivan el trabajo en equipo de los miembros de la comunidad educativa para mejorar la calidad de la educación.				
Las autoridades de la institución se preocupan por el bienestar de los estudiantes.				
Las autoridades de la institución promueven un ambiente seguro para la comunidad educativa.				
Las autoridades de la institución informan permanentemente a los padres de familia sobre los logros alcanzados respecto del desempeño escolar.				
Las autoridades consideran el criterio de los padres de familia para la toma de decisiones de la institución.				
La participación activa de las autoridades en las distintas actividades escolares, ha mejorado el compromiso de los padres de familia con la institución.				
El interés de las autoridades de la institución por los estudiantes, ha influido positivamente en el rendimiento académico de mi hijo/a.				
Las autoridades de la institución promueven procesos de capacitación permanente a los docentes.				
Las autoridades de la institución supervisan permanentemente las actividades escolares.				

Gracias por tomarse el tiempo para completar esta encuesta. Su experiencia y opiniones son vitales para comprender mejor el liderazgo directivo y su impacto en la educación de calidad en las unidades educativas urbanas con bachillerato de Pedernales.

Anexo 5. CERTIFICADO DE TRADUCCIÓN.

Loja, 18 de marzo de 2024

Lic. Viviana Valdivieso Loyola. Mg. Sc.
DOCENTE DE INGLÉS

A petición verbal de la parte interesada:

CERTIFICA:

Que, desde mi legal saber y entender, como profesional en el área del idioma inglés, he procedido a realizar la traducción del resumen, correspondiente al Trabajo de titulación: **El liderazgo directivo y su influencia en la educación de calidad en la Unidad Educativa Autónomo de Manabí, 2023 – 2024**, de la autoría de: Carlos Javier Ponce Álava, portador de la cédula de identidad número **1307768240**

Para efectos de traducción se han considerado los lineamientos que corresponden a los procesos de enseñanza aprendizaje, desde un nivel de inglés técnico, como amerita el caso.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando al portador del presente documento, hacer uso del mismo, en lo que a bien tenga.

Atentamente.-



Lic. Viviana Valdivieso Loyola Mg. Sc.
1103682991

N° Registro Senescyt 4to nivel **1031-2021-2296049**
N° Registro Senescyt 3er nivel **1008-16-1454771**