



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
INDOAMÉRICA**

DIRECCIÓN DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO
EDUCATIVO**

TEMA:

**EL LÍDER EDUCATIVO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA
ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FISCAL “EL
QUITENÑO LIBRE”.**

Trabajo de investigación previo a la obtención del título de Magíster en Educación,
mención Innovación y Liderazgo Educativo.

Autor:

Bastidas Benalcázar Galo Rafael

Tutor: Lcdo. Juan Cristóbal Paredes Bahamonde, MSc.

QUITO - ECUADOR

2022

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DEL TRABAJO DE TÍTULACIÓN**

Yo, GALO RAFAEL BASTIDAS BENALCÁZAR, declaro ser autor del Trabajo de Investigación con el nombre “EL LÍDER EDUCATIVO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FISCAL “EL QUITEÑO LIBRE”, como requisito para optar al grado de MAGÍSTER EN EDUCACIÓN, MENCIÓN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO EDUCATIVO, y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Quito, a los 10 días del mes de marzo del 2022, firmo conforme:

Autor: Galo Rafael Bastidas Benalcázar



Firma:

Número de Cédula: 1716536964

Dirección: Pichincha, Quito, San Antonio, Oasis.

Correo Electrónico: grafaelbb@hotmail.com

Teléfono: 0996190326

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Investigación “EL LÍDER EDUCATIVO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FISCAL “EL QUITENÑO LIBRE”, presentado por Galo Rafael Bastidas Benalcázar para optar por el Título de Magíster en Educación, mención Innovación y Liderazgo Educativo.

CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Quito, 10 de marzo del 2022

.....
Lcdo. Juan Cristóbal Paredes Bahamonde, M.Sc.

CI: 1706354949

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Magíster en Educación, mención Innovación y Liderazgo Educativo, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Quito, 10 de marzo del 2022



.....
Galo Rafael Bastidas Benalcázar

CI. 1716536964

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: “EL LÍDER EDUCATIVO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FISCAL “EL QUITEÑO LIBRE” previo a la obtención del Título de Magíster en Educación, mención Innovación y Liderazgo Educativo, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Quito, 10 de marzo del 2022

.....

Dr. Marco Quichimbo Galarza M.Sc.

PRESIDENTE

.....

Lcda. Verónica Simbaña Gallardo M.Sc.

EXAMINADORA

.....

Lcdo. Juan Cristóbal Paredes Bahamonde M.Sc.

DIRECTOR

DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedico a Dios, en agradecimiento por haberme bendecido con una hermosa familia.

A mí amada madre Ana Margarita Benalcázar Espinosa por ser un pilar fundamental en mi vida, guiando mí camino con su intachable ejemplo y su amor que me ha inspirado para crecer en todo aspecto, motivándome a cumplir un anhelo más en el ámbito personal y profesional para días mejores.

A mí amado padre Carlos Alberto Bastidas Jiménez y a mí hermano Carlos Andrés Bastidas Benalcázar que estuvieron siempre en todo momento brindándome fuerza y apoyo, promoviendo a que cumpla este hermoso sueño.

Y finalmente a todos mis seres queridos que siempre los llevo en mi corazón, que, a pesar de no encontrarse en cuerpo, los sigo amando con toda mi alma.

Bastidas Benalcázar Galo Rafael

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo se lo agradezco a Dios por haberme bendecido con una hermosa familia, que siempre creyó e hizo todo lo posible para que este sueño sea cumplido con total éxito.

Gracias a mi tutor Juan Paredes Bahamonde que, junto con los docentes de la tan noble Universidad Indoamérica, día a día me fueron alimentado de conocimientos, al igual que a cada una de las personas que aportaron con su granito de arena para que finalmente cumpla con este deseo.

Bastidas Benalcázar Galo Rafael

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TÍTULACIÓN	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	iv
APROBACIÓN TRIBUNAL	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiii
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xiv
RESUMEN EJECUTIVO	xv
INTRODUCCIÓN	1
Importancia y actualidad	1
Análisis crítico.....	7
Preguntas directrices.....	8
Destinatarios del Proyecto.....	8
OBJETIVOS	9
General	9
Específicos.....	9
MARCO TEÓRICO.....	10
Antecedentes de la investigación.....	10
Desarrollo teórico del objeto y campo	18
Organizador lógico de variables.....	18
CAMPO DE ESTUDIO	20
Liderazgo.....	20
Tipos de liderazgo	20
Liderazgo transaccional.....	20
Liderazgo del director	21

Liderazgo transformacional	21
Líder transformacional educativo.....	22
Dimensiones del liderazgo transformacional	23
Liderazgo transformacional y su eficacia.....	23
Modelo de liderazgo transformacional.....	23
OBJETO DE ESTUDIO	24
Clima organizacional.....	24
Importancia del clima organizacional.....	24
Características del clima organizacional.....	25
Tipos de clima organizacional	25
Consecuencias de un clima organizacional desfavorable	26
Buen clima organizacional.....	26
Clima organizacional escolar	27
CAPÍTULO II	29
DISEÑO METODOLÓGICO.....	29
Enfoque y diseño de la investigación	29
Descripción de la muestra y el contexto de la investigación.....	31
Proceso de recolección de los datos	32
Operacionalización de variables.....	36
Análisis de resultados	38
Triangulación de resultados.....	66
CAPÍTULO III	68
PRODUCTO	68
Título	68
Datos informativos	68
Antecedentes	69
Justificación.....	69
Objetivos	71
Fundamentación teórica	72
Factibilidad.....	73
Estructura de la propuesta	74

Plan de acción a ejecutarse	82
Valoración de la propuesta	97
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	98
Conclusiones	98
Recomendaciones	99
BIBLIOGRAFÍA	100
ANEXOS	104

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Muestra Poblacional.....	31
Tabla 2. Valoración del Coeficiente de Cronbach	34
Tabla 3. Alfa de Cronbach Docentes	35
Tabla 4. Operacionalización de la variable independiente (Campo de estudio).....	36
Tabla 5. Operacionalización de la variable dependiente (Objeto de estudio).....	37
Tabla 6. Recolección de la información.....	38
Tabla 7. Necesidades, habilidades y aspiraciones.....	38
Tabla 8. Ayuda a los docentes a desarrollar sus fortalezas	39
Tabla 9. Ayuda a los docentes a desarrollar sus fortalezas	40
Tabla 10. Permite expresar con libertad sus iniciativas, experiencias y valores.....	40
Tabla 11. Directora ayuda personalmente a los docentes en sus problemas laborales	41
Tabla 12. Directora ayuda a los docentes a solucionar pequeños desacuerdos	42
Tabla 13. Directora se preocupa por los beneficios de sus docentes	43
Tabla 14. Compañeros de la misma institución son amigos	44
Tabla 15. Los docentes cumplen con entusiasmo sus actividades laborales.....	45
Tabla 16. Considerable alegría cuando los docentes se reúnen formalmente.....	46
Tabla 17. Los docentes de esta institución se muestran muy identificados con ella ..	47
Tabla 18. Existe el ambiente de hacer cosas y de realizarlas efectivamente	48
Tabla 19 . La directora ayuda personalmente a los docentes en el desempeño de sus tareas	49
Tabla 20. Comprueba la competencia de los docentes en el trabajo que realizan	50
Tabla 21. Los docentes están contentos con su trabajo en la institución	51
Tabla 22. Existe estabilidad laboral	52
Tabla 23. La percepción interna y externa de la institución es significativa	53
Tabla 24. La oferta educativa llena las expectativas de la comunidad a la cual sirve	54
Tabla 25. Instalaciones escolares funcionales, seguras, amplias, suficientemente equipadas.....	55
Tabla 26. Estudiantes críticos, reflexivos, creativos, con capacidad de liderazgo.....	57
Tabla 27. Necesidades, habilidades y aspiraciones de cada uno de los docentes	57

Tabla 28. Ayuda a los docentes a desarrollar sus fortalezas	58
Tabla 29. Permite expresar con libertad a los docentes sus iniciativas, experiencias y valores	58
Tabla 30. Ayuda personalmente a los docentes en sus problemas laborales	59
Tabla 31. Ayuda a los docentes a solucionar pequeños desacuerdos	59
Tabla 32. Se preocupa por los beneficios de sus docentes y hace lo posible por mejorarlos.....	60
Tabla 33. Los mejores amigos de los docentes son compañeros de la misma institución.....	60
Tabla 34. Los docentes cumplen con entusiasmo sus actividades laborales.....	61
Tabla 35. Hay considerable alegría cuando los docentes se reúnen formalmente	61
Tabla 36. Los docentes de esta institución se muestran muy identificados con ella ..	61
Tabla 37. En las reuniones existe el ambiente de hacer cosas y de realizarlas efectivamente	62
Tabla 38. Ayuda personalmente a los docentes en el desempeño de sus tareas	62
Tabla 39. Comprueba la competencia de los docentes en el trabajo que realizan	63
Tabla 40. Los docentes están contentos con su trabajo en la institución	63
Tabla 41. Existe estabilidad laboral	64
Tabla 42. La percepción interna y externa de la institución es significativa	64
Tabla 43. La oferta educativa llena las expectativas de la comunidad a la cual sirve	64
Tabla 44. Las instalaciones del centro escolar son funcionales, seguros, amplios, suficientemente equipados	65
Tabla 45. La enseñanza forma estudiantes críticos, reflexivos, creativos, con capacidad de liderazgo	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Árbol de problemas.....	7
Figura 2. Mandalas de ojiva	18
Figura 3. Red conceptual del campo de estudio.....	19
Figura 4. Red conceptual del objeto de estudio	19
Figura 5. Necesidades, habilidades y aspiraciones	39
Figura 6. Permite expresar con libertad sus iniciativas, experiencias y valores	41
Figura 7. Directora ayuda personalmente a los docentes en sus problemas laborales	42
Figura 8. Directora ayuda a los docentes a solucionar pequeños desacuerdos	43
Figura 9. Directora se preocupa por los beneficios de sus docentes	44
Figura 10. Compañeros de la misma institución son amigos.....	45
Figura 11. Los docentes cumplen con entusiasmo sus actividades laborales	46
Figura 12. Considerable alegría cuando los docentes se reúnen formalmente	47
Figura 13. Los docentes de esta institución se muestran muy identificados con ella .	48
Figura 14. Existe el ambiente de hacer cosas y de realizarlas efectivamente	49
Figura 15. La directora ayuda personalmente a los docentes en el desempeño de sus tareas	50
Figura 16. Comprueba la competencia de los docentes en el trabajo que realizan.....	51
Figura 17. Los docentes están contentos con su trabajo en la institución.....	52
Figura 18. Existe estabilidad laboral.....	53
Figura 19. La percepción interna y externa de la institución es significativa	54
Figura 20. La oferta educativa llena las expectativas de la comunidad a la cual sirve	55
Figura 21. Instalaciones escolares funcionales, seguras, amplias, suficientemente equipadas.....	56
Figura 22. Estudiantes críticos, reflexivos, creativos, con capacidad de liderazgo	56

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Solicitud para realizar la investigación.....	104
Anexo 2. Autorización para realizar la investigación	105
Anexo 3. Encuesta dirigida a docentes	106
Anexo 4. Encuesta dirigida a la autoridad	110
Anexo 5. Ficha de validación del instrumento #1	114
Anexo 6. Ficha de validación del instrumento #2.....	116
Anexo 7. Cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach (Docentes)	118
Anexo 8. Ficha de valoración del especialista #1	119
Anexo 9. Ficha de valoración del especialista #2	120

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCION DE POSGRAGO
MAESTRIA EN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO EDUCATIVO

TEMA: “EL LÍDER EDUCATIVO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FISCAL “EL QUITEÑO LIBRE”.

AUTOR: Galo Rafael Bastidas Benalcázar

TUTOR: Lcdo. Juan Cristóbal Paredes Bahamonde, Msc.

RESUMEN EJECUTIVO

Al haber existido una gran desinformación en el tema de liderazgo transformacional por parte de la autoridad, se ha originado una mala relación laboral con los miembros del colectivo docente que forman parte de la institución educativa; a esto se debe sumar que los canales de comunicación han sido inadecuados, por ende, la falta de información y de cumplimiento de las actividades planificadas ha sido una constante diaria. La falta de liderazgo por parte de la directora del centro educativo bajo investigación, ha generado un clima organizacional poco adecuado, situación que motivó la realización de la presente investigación en la Institución Educativa Fiscal “El Quiteño Libre” ubicada en la provincia de PICHINCHA; cantón de QUITO en la parroquia de POMASQUI, con el propósito de explorar el problema y generar una solución que permita optimizar las relaciones sociales y laborales mediante un líder transformacional que valorice al recurso humano de la institución. La ruta seguida en este proyecto investigativo tuvo un enfoque mixto cuanti-cualitativo. Para manejarlo de una manera eficaz y eficiente, donde complementamos la vía cualitativa con la cuantitativa. Por la vía cualitativa realizamos un estudio de las experiencias, percepciones, apreciaciones, hábitos, prácticas, rutinas y demás; mientras que por la vía cuantitativa de acuerdo a las variables determinadas las expresamos en datos estadísticos. La propuesta es una guía para generar el liderazgo transformacional a fin de mejorar el clima organizacional del centro escolar bajo estudio.

DESCRIPTORES: Ambiente escolar, clima organizacional, general básica, liderazgo transformacional, organización escolar, recursos humanos.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCION DE POSGRAGO
MAESTRIA EN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO EDUCATIVO

TEMA: “EL LÍDER EDUCATIVO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FISCAL “EL QUITENÑO LIBRE”.

AUTOR: Galo Rafael Bastidas Benalcázar

TUTOR: Lcdo. Juan Cristóbal Paredes Bahamonde, Msc.

ABSTRACT

As there has been a great deal of misinformation about the topic of transformational leadership by authorities, a bad working relationship has arisen with the members of the teaching community who are part of the educational institution; it must be added that the communication channels have been inadequate, therefore, the lack of information and compliance with the planned activities has been a daily constant. The lack of leadership of the director of the educational center under investigation, has generated an inadequate organizational climate, a situation that motivated this research in the Government school "El Quiteño Libre" located in the Pichincha province; QUITO canton, POMASQUI parish, with the purpose of exploring the problem and generating a solution that allows optimizing social and labor relations through a transformational leader who values the human resource of the institution. The route followed in this research project had a mixed quantitative-qualitative approach. To manage it in an effective and efficient way, it was complemented with a qualitative quantitative approach. By qualitative means we carry out a study of experiences, perceptions, appreciations, habits, practices, routines and others; while by the quantitative way according to the determined variables we express them in statistical data. The proposal is a guide to generate transformational leadership in order to improve the organizational climate of the school under study.

KEYWORDS: Human resources, organizational climate, school environment, school

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación se relaciona con el tema El Líder Educativo Transformacional en el Clima Organizacional de la Institución Educativa Fiscal “El Quiteño Libre”; la línea de investigación que será parte del estudio es el liderazgo, y la sub línea es la organizacional.

Importancia y actualidad

En la actualidad el liderazgo es una cualidad muy importante no solo a nivel directivo, sino también en el colectivo docente que llevan adelante una educación de calidad. La organización y vida escolar que se relaciona con gestión, las políticas y directrices que se implementan en un centro escolar, involucrando aspectos administrativos y pedagógicos, debe ser liderada por personas muy capacitadas no solo en educación sino sobre todo en el manejo de talento humano.

Un análisis de la orientación que adoptan los líderes directivos en la actuación en las instituciones educativas debe basarse en la eficacia y el compromiso teniendo en cuenta las competencias y capacidades sustentadas en cuatro pilares como en gestión de los aprendizajes, pensamiento estratégico, trabajo en equipos y relaciones personales (Córdova Ramírez, 2021).

Es de suma importancia el que exista un líder transformacional que genere confianza, cordialidad, franqueza, compañerismo y respeto dentro de toda la comunidad educativa, bajo este contexto, los directivos deben ser personas muy sensibles, que no solo organicen lo relacionado con el currículo, sino sobre todo que motiven y refuercen constantemente la autoestima de los docentes, constituyéndose en un factor multiplicativo que indudablemente elevara el nivel de los aprendizajes.

El valor de la actuación de los líderes directivos se fundamenta en la profesionalidad de la actuación que estará conectada con la gestión, desarrollo de la calidad y la

eficiencia de los aprendizajes que fomentan los docentes, empleo de recursos, aplicación de normas; constituyéndose los directivos en guías emocionales y profesionales para conseguir el desarrollo de las personas que lideran (Córdova Ramírez, 2021).

Partiendo de boletines publicados por una fuente muy importante a nivel internacional como lo es la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO, sabiendo que su función principal es promover la paz, tratando de que las naciones brinden una educación de calidad alrededor de todo el mundo, en términos de calidez y afectividad; surge y toma fuerza en Latinoamérica esta concepción a partir de los años noventa, socializando su significado en diferentes espacios educativos, siendo de gran aporte en el área de gestión del proceso educativo.

Un buen liderazgo directivo en las aulas impulsa el trabajo colaborativo en conjunto y no desarrolla prácticas tradicionales discriminatorias y de persecución a los docentes y personas que se oponen a las decisiones de mando institucional que es frecuente en las escuelas del estado (Córdova Ramírez, 2021).

El concepto de calidad educativa ha tenido varias definiciones dependiendo del autor, los individuos o las sociedades, y fundamentalmente apunta a que la calidad del servicio educativo sea optima, en lo relacionado que se logra dentro de una comunidad, cubriendo las expectativas de los usuarios, a través de una mejora continua de los aprendizajes, de los recursos y de la infraestructura (Vaillant y Rodriguez, 2018).

La revisión bibliográfica permite reconocer que existe la necesidad de desarrollar evaluaciones sistemáticas que evidencien los niveles de liderazgo y el impacto en la formación en la práctica educativa en las instituciones, el reconocimiento de prácticas y estrategias que despliegan los directivos en los contextos vulnerables para que se instaure una cultura de inclusión social, proporcionando una formación de calidad en los estudiantes y apoyo de los equipos directivos para el cambio y fortalecimiento de las capacidades de respuesta a exigencias que le son intrínsecas a la escuela (Córdova Ramírez, 2021).

Apoyándonos en el Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural vigente y expedida por el Presidente de ese entonces Correa, (2014). En donde en su título IV de las instituciones educativas, capítulo III de las autoridades de las instituciones educativas, se puede destacar:

Art. 42.- De los tipos de autoridades. Son autoridades en los establecimientos educativos según el servicio que ofertan: En las escuelas de Educación Básica: El director que es la máxima autoridad. En todos los establecimientos educativos públicos, particulares y fiscomisionales, la máxima autoridad debe ser la responsable de cumplir y hacer cumplir las disposiciones prescritas en la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Educación Intercultural, el presente reglamento y demás normativa específica que expida la Autoridad Educativa Nacional en todos sus niveles.

Las principales funciones del director o rector relacionadas con el liderazgo transformacional se encuentran en el siguiente artículo de la ley:

Art. 44.- Atribuciones del director o Rector. Son atribuciones del Rector o director las siguientes: 1. Cumplir y hacer cumplir los principios, fines y objetivos del Sistema Nacional de Educación, las normas y políticas educativas, y los derechos y obligaciones de sus actores; 2. Dirigir y controlar la implementación eficiente de programas académicos, y el cumplimiento del proceso de diseño y ejecución de los diferentes planes o proyectos institucionales, así como participar en su evaluación permanente y proponer ajustes; 3. Administrar la institución educativa y responder por su funcionamiento; 4. Promover la conformación y adecuada participación de los organismos escolares; 5. Dirigir el proceso de autoevaluación institucional, así como elaborar e implementar los planes de mejora sobre la base de sus resultados; 6. Controlar la disciplina de los estudiantes y aplicar las acciones educativas disciplinarias por las faltas previstas en el Código de Convivencia y el presente reglamento; 7. Aprobar el distributivo de trabajo de docentes, dirigir y orientar permanentemente su planificación y trabajo, y controlar la

puntualidad, disciplina y cumplimiento de las obligaciones de los docentes; 8. Establecer canales de comunicación entre los miembros de la comunidad educativa para crear y mantener tanto las buenas relaciones entre ellos como un ambiente de comprensión y armonía, que garantice el normal desenvolvimiento de los procesos educativos; 9. Ejecutar acciones para la seguridad de los estudiantes durante la jornada educativa que garanticen la protección de su integridad física y controlar su cumplimiento Correa, (2014).

Por lo que, al ser una escuela de Educación Básica, el líder educativo de la Escuela Fiscal Mixta “El Quiteño Libre” es el director. Debido a que no existe subdirector, las funciones pertinentes también las realiza el mismo; funciones que están detalladas anteriormente.

Al existir varios conflictos en los que la autoridad de la Institución no logra solucionar; en circunstancias la misma autoridad es la que amplifica el problema, se ha evidenciado que existe una constante deserción, abandonando la Institución, sin culminar el año lectivo, existiendo una discontinuidad administrativa de manera constante.

Es así que en el mundo gracias a la tecnología podemos encontrar varios textos en los que se analiza y reflexiona sobre el liderazgo transformacional, por ejemplo, tenemos una muestra en Perú donde la exploración asumió la intención de determinar la correlación que coexiste entre el tipo de liderazgo transformacional manejado por la autoridad y el clima organizacional en instituciones educativas primarias.

Hay diferentes estudios alrededor del mundo, pero dentro de este podemos reflexionar, dándonos cuenta lo importante que son nuestros líderes transformacionales dentro del ámbito educativo, ya que son quienes logran motivar e inspirar, provocando estimulaciones intelectuales, surgiendo una educación de calidad.

Es así que se puede analizar el comportamiento de nuestra localidad, Ecuador, en Salitre donde se realizó un estudio para verificar la relación que existe entre los directivos con los docentes.

El equipo directivo y docente debe continuar trabajando colaborativamente ejerciendo el liderazgo transformacional pensando en brindar una mejor calidad de los procesos que impliquen mejores prácticas directivas y docentes desde el proceso de planificación, ejecución y evaluación de las actividades que redunden en la mejora de logros de aprendizaje y formación integral del estudiante (Briones Hidalgo, 2020).

Quedando claros de que existe un énfasis en las estrategias que tome el líder educativo, para que exista un clima organizacional adecuado a través de un liderazgo transformacional.

Se conoce a través de la historia hasta la actualidad el ser humano ha sido un ente social que, en la mayoría de sus actividades, ha trabajado en equipo, por ende, la importancia que tiene el que exista en una organización un ambiente agradable para los miembros del mismo, instaurando un aire de respeto y empatía.

Por ello, es importante que las organizaciones estudien su clima organizacional, ya que de esta manera podrán realizar mejoras, con el objetivo de que sus colaboradores desarrollen mejor su trabajo, teniendo en cuenta su estabilidad emocional, personal y profesional, lo cual tendrá, además, un impacto positivo en los resultados de la organización (Reyes, 2021).

Al existir una ausencia de capacitación al líder educativo antes, durante y después de ejercer el cargo, la administración y desarrollo en sus actividades es ineficiente; debido a este contexto en la institución es vital emprender la investigación para saber por qué ha existido muchos casos de conflicto, caos, malos entendidos y demás; en los que la autoridad no ha logrado mantener un control, que no deserte, que dé continuidad y estabilidad, además de un clima organizacional óptimo mediante un liderazgo transformacional.

Planteamiento del problema

La institución educativa fiscal “El Quiteño Libre” no está exenta de la crisis académica y educativa que vive el país, generada en gran parte por la falta de liderazgo transformacional en las autoridades y docentes. Sin embargo, en el proceso de las reformas educativas y curriculares, que se han emprendido, no se re direccionan aun los procesos de organización y vida escolar, en función de un real liderazgo transformacional, sobre pautas científicas y técnicas que exigen los nuevos paradigmas que plantea la nueva educación.

Como debilidades de este liderazgo transformacional se pueden anotar una administración vertical, que no considera las fortalezas del recurso humano y los consensos para la toma de decisiones.

El cuerpo docente de la institución observada no se encuentra motivado, respaldado y asesorado por su autoridad a nivel interno y por las autoridades a nivel del Ministerio de Educación; esto conduce a mantener una educación con limitaciones en su calidad, en su calidez y afectividad.

Por esta razón es importante comprender en qué modo se relacionan los componentes esenciales del liderazgo transformacional y el clima organizacional, razón por la cual, dentro del tema de investigación de este trabajo, se ha elaborado un árbol de problemas (ver figura 1) que comprende algunas de las causas y efectos presentados en la exploración del problema, y que conducen a la formulación del mismo en términos de: ¿Cómo el liderazgo transformacional incide en el clima organizacional escolar en la Institución Educativa Fiscal “El Quiteño Libre”?

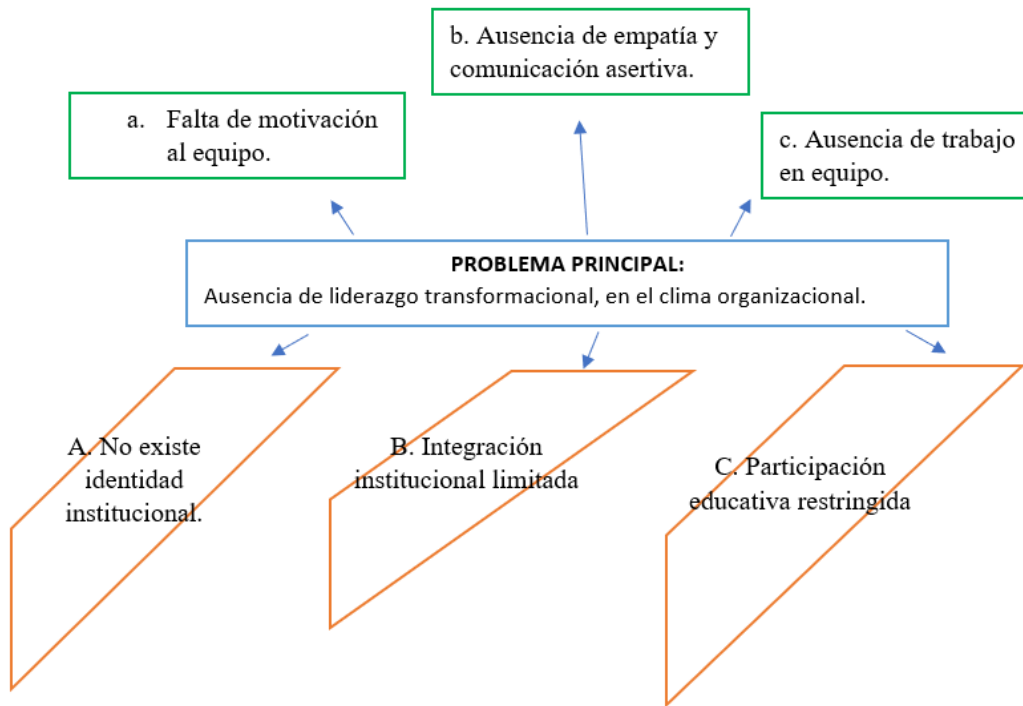


Figura 1. Árbol de problemas
Elaborado por: El Autor

Análisis crítico

Se observa claramente que existe una ausencia de liderazgo transformacional, en el clima organizacional de la Institución, ya que los perfiles de autoridad no cumplen con las exigencias brindadas por el Ministerio de Educación, generando una desmotivación a todo el equipo de trabajo, sin que exista una empatía y comunicación asertiva.

La ausencia de trabajo en equipo genera una falta de integración y sociabilización entre todos los miembros, concibiendo una falta de identidad institucional, con una casi nula actividad educativa.

La autoridad de la institución educativa no logra motivar a su equipo de trabajo, por lo que se evidencia una ineficiencia en las labores, por ende, se genera como resultado una baja calidad en el aprendizaje de los estudiantes.

Por lo tanto, se evidencia la necesidad de un líder educativo capaz de administrar la institución educativa, con el perfil adecuado que maneje un liderazgo transformacional, que genere un clima organizacional armonioso, donde se relacione la comunidad educativa con respeto.

Preguntas directrices

- ¿Cuál es el tipo de líder adecuado para mejorar el clima organizacional de la Institución Educativa Fiscal “El Quiteño Libre”, cantón Quito, provincia de Pichincha, ¿parroquia de Pomasqui?
- ¿Qué destrezas debe tener el líder educativo de la Institución Educativa Fiscal “El Quiteño Libre”, cantón Quito, provincia de Pichincha, ¿parroquia de Pomasqui?

Destinatarios del Proyecto

Las poblaciones objetivo a beneficiarse con el siguiente proyecto son la comunidad educativa de la Escuela Fiscal Mixta “El Quiteño Libre”, ubicada en la provincia de PICHINCHA; cantón de QUITO en la parroquia de POMASQUI.

Delimitación

- **Objeto de estudio:** El líder transformacional.
- **Campo de estudio:** El clima organizacional.
- **Delimitación espacial:** Instalaciones de la Institución Educativa Fiscal “El Quiteño Libre”.
- **Delimitación temporal:** La investigación se realizó durante el transcurso del segundo quimestre 2021.

- **Unidades de observación:** Autoridades y docentes de la Institución Educativa Fiscal “El Quiteño Libre”, cantón Quito, provincia de Pichincha, parroquia de Pomasqui.

OBJETIVOS

General

Analizar la incidencia del liderazgo educativo transformacional adecuado, para mejorar el clima organizacional de la Institución Educativa Fiscal “El Quiteño Libre”.

Específicos

- Establecer el nivel de liderazgo educativo transformacional.
- Determinar los procesos que se derivan del clima organizacional.
- Proponer una guía de liderazgo transformacional, para el mejoramiento del clima organizacional.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la investigación

Para la sustentación teórica del presente trabajo de investigación y desarrollo del presente capítulo hemos indagado en estudios realizados por diferentes autores, como (Torres Díaz, 2020, pág. 52), donde después de la finalización del proceso de investigación nos propone las siguientes recomendaciones, como fruto de los hallazgos que se obtuvieron en la institución educativa UGEL 2 en Perú:

Socializar un plan de liderazgo transformacional a los directivos y autoridades, que sirva como elemento primordial en el manejo educativo, motivando a los establecimientos educativos para que se involucren con este, en mira de afirmar las cualidades de un líder transformacional en el clima organizacional educativo.

Se invita a incluir otra técnica que sirva como herramienta para desarrollar el estudio a nivel metodológico, sobre el liderazgo transformacional que pone en práctica la autoridad desde su campo de trabajo en la institución educativa. Continuar con el estudio en el ámbito público y privado, para obtener mayor información a partir de las opiniones de docentes que laboren en diferentes instituciones educativas, en cuanto al liderazgo transformacional ejercido por la autoridad.

El estudio también arrojó resultados donde se evidencio la necesidad de brindar una formación de calidad e idónea, tanto a los directivos presentes como a los que pretenden llegar a este cargo, direccionándose los recursos necesarios a este objetivo, con el fin de obtener un crecimiento profesional óptimo y de calidad en cada uno de estos casos.

Recomendaciones muy acertadas que serán tomadas en cuenta en nuestro trabajo investigativo, al ser de suma importancia el socializar una herramienta para autoridades con la cual puedan actualizar su formación en el ámbito de liderazgo transformacional, que les ayude en sus labores cotidianas dentro de la comunidad educativa, ya que por defecto crearán un clima organizacional apropiado.

Desde una óptica social se espera que la actuación de los líderes adopte posturas acordes a la solvencia profesional, moral y ética y son juzgados por las leyes civiles por una mala o buena gestión en las instituciones del estado e inclusive en las privadas.; o bien dentro de los grupos sociales. Al ejercer esta función los directivos tienen cierta presión para dirigir y ejercer su función en una institución educativa. Por ello, agrega, que esta función debe ser ejercida gracias a la colaboración de los integrantes de la comunidad educativa. Este liderazgo debe tener en cuenta el desarrollo del estudiantado a nivel local, regional, nacional e internacional para orientar los esfuerzos en razón de mejoras de estándares educativos (Muñoz, 2018).

De igual manera se ha revisado estudios previos en repositorios de universidades sudamericanas que han investigado sobre el clima organizacional, como lo es la “Universidad San Ignacio De Loyola”, El autor Aguado (2012) al analizar su estudio recolectamos sus sugerencias:

Formalizar actividades que permitan realizar estudios pertinentes al clima organizacional, liderazgo, desempeño de la comunidad educativa, inteligencia emocional, resiliencia, agudeza comprensiva, servicio, responsabilidad, motivación etc., con la finalidad de establecer hallazgos comunes o diferentes que ayuden a explicar en forma sistemática el nivel de influencia del clima organizacional en estas variables propuestas, considerándose los resultados como parte del proyecto educativo institucional y el proyecto educativo regional.

En función a los hallazgos, se sugiere elaborar programas de capacitación en mejoramiento del clima organizacional para la institución educativa participantes en la investigación, a fin de enmendar deficiencias y limitaciones. Asimismo, y a manera

preventiva emplear estos programas proyectados hacia otras instituciones educativas del sector. En base a este estudio, se sugiere realizar conferencias, talleres, consultorías, estudios, etc., sobre el tema clima y cultura organizacional, con la finalidad de lograr que las instituciones educativas se encuentren a la vanguardia en el trabajo de este tema. 41 se sugiere a los docentes participar de manera activa en el fortalecimiento del clima organizacional, en especial en la dimensión relaciones, a fin de contribuir al desarrollo de la calidad educativa de la institución donde labora.

Para definir que es el liderazgo educativo, han existido muchos estudios. Uno de ellos (Salazar, 2006, pág. 34) donde nos dice:

Que el liderazgo es una demarcación que ha estado durante varios periodos muy saturado de adherencias dentro del ámbito gerencial, apartándose con mucha distancia del ámbito educativo, en inicio las contribuciones del liderazgo estuvieron orientadas sin considerar los valores que enmarcan a la educación.

El interés por cambiar e ir más allá de los paradigmas en los espacios de control, técnicos, jerárquicos y racionales para resaltar las perspectivas culturales, éticas, morales, sociales emblemáticas del liderazgo se muestra expresamente, con particularidad en torno a los años 90, conociéndole como liderazgo transformacional, un concepto originado en el campo empresarial e introducido de manera vertiginosa al ámbito educativo.

Este es un liderazgo carismático, bondadoso, visionario, soñador, transformador, elástico, comprensivo, comunitario, democrático y flexible. Que en lugar de recalcar la dimensión de autoridad en los partidarios o en la gestión, se enfoca en la línea de ejercer el liderazgo mediante significados de misión, visión, enfoque cultura, responsabilidad y compromiso, de manera compartida con los miembros de la organización.

El liderazgo en un inicio solo lo podíamos evidenciar en el sector empresarial, manteniendo diferentes características y rasgos, comprometiéndose con su organización para lograr cumplir diferentes metas propuestas, a partir de los años

noventa surge, desarrollándose el liderazgo transformacional, transmitiéndose rápidamente al sector de la educación, para de esta manera utilizar este perfil de líder, no solo en las empresas o industrias en las gerencias, sino también en la administración y dirección educativa.

Ubicando dentro de las Instituciones educativas a líderes educativos como rectores o directores, para dirigir y administrar los Establecimientos escolares, bajo un concepto que sobrepase la barrera de los modelos tradicionalistas, técnicos, jerárquicos y racionales; que no sea únicamente autoridad, sino que también sea inspirador y motivador dentro de su comunidad educativa.

Estos nuevos miembros que empiezan a dirigir los establecimientos educativos a partir de los años noventa, deben tener diferentes características, peculiaridades y rasgos; originando un perfil de líder carismático, que da apertura a sus colaboradores; que no se impone en sus ideas, sino más bien es democrático; es soñador, enrolando a sus subalternos con proyectos visionarios; un solucionador de problemas, transformando y reconstruyendo en beneficio de la educación; consiente además de flexible e inclusivo, con humanidad y solidaridad; trabajando en todo aspecto por la mejora continua de la comunidad educativa.

El líder educativo se convierte en aquella persona capaz de transformar el pensamiento de sus seguidores y su éxito depende, en gran medida de la utilización efectiva de las estrategias motivacionales.

Los líderes tienen entonces la tarea primordial de ejercer motivación en el equipo que orienta y para ejercer este liderazgo se ve en la obligación de conocer las necesidades, expectativas y deseos de sus seguidores para guiarlos en la búsqueda de resultados ante estas necesidades, creando entre ellos un ambiente de confianza y armonía que permitan desaparecer los miedos y temores a lograr dichos objetivos (Madrigal, 2006, p. 67).

Koslowski (2002) nos muestra que “El líder educacional debe ser un negociador estratégico para el desarrollo de las instituciones” (p. 51); por lo que este líder es importante que posea varias habilidades, en pro de la Institución que se encuentre representando.

Inclusive (Jordán, 2001, p. 47) nos dice “Entre las seis exigencias identificadas para que la dirección basada en la facultad sobre los avances de rangos de la administración debe ir acompañada de tácticas que vigoricen los espacios y competencias”; Es decir se desea que exista un fortalecimiento dentro de todas las áreas (Macías, 2015, p. 29).

Perfeccionar el liderazgo pedagógico, a partir de una adecuada relación sociedad institución docente, contribuye favorecer la gestión pedagógica de las instituciones fiscales rurales de bachillerato. El líder pedagógico debe poseer cualidades y cumplir determinados requisitos que lo conviertan en un sujeto dinamizador de dicha relación.

La escuela del siglo XXI requiere de una dirección colectiva, de un liderazgo cooperativo, que involucre a toda la comunidad educativa, docentes y trabajadores de la institución y que supere los límites físicos de la institución y se convierta en rectora del trabajo cultural comunitario.

Todo ello se logra con un liderazgo pedagógico de la comunidad educativa que sea transformacional, que genere el cambio y obtenga los más altos niveles de certificación por las estructuras de educación y por la opinión de los miembros de la comunidad donde esté situada la institución.

El Ecuador ha definido, con base en las evidencias, la experiencia acumulada y sus propias necesidades de país, un modelo de gestión educativa que se expresa en un conjunto de estándares de desempeño directivo y docente (García-Arauz, 2016, p. 36).

Los estándares de desempeño profesional directivo describen las acciones indispensables para optimizar la labor que el director o Rector y el subdirector y Vicerrector deben realizar. Hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al

talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo. Estos estándares son: Se encuentran planteados dentro del marco del Buen Vivir; respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades; aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas; contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje; favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación (Ministerio de educación. Estándares. Desempeño directivo. Gobierno Nacional de la República del Ecuador, p. 2).

Por otro lado, el autor Pombo, menciona la falta de un sistema nacional de reconocimientos a los desempeños de los actores es sentida en el clima escolar como una deficiencia importante. Se sabe que la calidad educativa se ve favorecida en aquellos centros escolares donde los equipos se sienten satisfechos de contar con mayores apoyos, con reconocimiento social y profesional, y con espacios accesibles para la formación permanente, por eso, conviene diseñar y poner en práctica programas dirigidos a los docentes que sintonicen con sus necesidades y expectativas (2015, p. 14).

El análisis de los resultados obtenidos en el estudio plantea la necesidad de reflexionar sobre los efectos que causa en el entorno escolar un modelo educativo-administrativo sancionador como herramienta de control de las prácticas que ocurren en el interior de los establecimientos educativos.

Este modelo, implementado desde la rectoría de un sistema educativo nacional que no encuentra continuidad, en una propuesta desconcentradora y acude a la normativa sancionadora como única estrategia para articular la gestión. Esta no debe ser la alternativa más potente para direccionar el cambio o el ordenamiento del sistema, puesto que produce estados de estrés, de angustia y de resistencia, características que

no harán viable la consolidación de los caminos que conducen a una educación de calidad.

Sobre esto es importante señalar que en el discurso de los rectores se encuentra posicionado que el cambio ha traído aparejado confrontaciones y conflictos, desacuerdos, resistencia, trabajo a presión e, incluso, prevenciones de ser sancionados si no se cumplen las disposiciones que emanan del nivel de la autoridad educativa nacional. Se ratifica así la presencia de un malestar que conspira en contra de la implementación adecuada de las prescripciones de la reforma.

Los datos revelan, además, la necesidad de que los procesos de evaluación que realiza el Ministerio de Educación se conviertan en acciones ordenadas de retroalimentación y mejora, lo que al momento del estudio se percibe como una carencia importante. Existen bajas percepciones sobre los procesos de comunicación y capacitación de docentes, esta última por la ineficiencia en la cobertura de los sectores rurales.

Un buen clima escolar se sostiene en la calidad de las relaciones interpersonales que los actores del centro escolar –directivos, docentes, estudiantes y padres de familia– establecen. Un ambiente de armonía y sana convivencia resulta de interacciones de respeto y compromiso en torno a los objetivos compartidos y de la reciprocidad en el disfrute del contacto entre individuos que se respaldan unos a otros y expresan satisfacción por pertenecer a un centro escolar con el cual se identifican. Sin embargo, esto no será posible si no median para ello acciones dirigidas a potenciar y a fortalecer las estructuras organizacionales propias y particulares con las que una comunidad escolar atiende y satisface las necesidades de los públicos a los que está llamada a servir.

Por otra parte, la presente investigación tiene como principal intención presentar al liderazgo transformacional como actor favorable en el desarrollo del clima organizacional de la institución educativa, de tal modo que se logre aclarar el impacto

positivo que tiene este tipo de liderazgo en cada uno de los miembros que se encuentran dentro de la comunidad educativa.

Encontrar el perfil adecuado para administrar la Escuela Fiscal Mixta “El Quiteño Libre”, manteniendo la armonía y comunión entre todas las partes de la institución, ayudándonos de una ruta mixta, en la que utilizaremos el método cualitativo y cuantitativo.

Para efectuar el análisis, se procederá a utilizar técnicas como son: una encuesta dirigida a docentes y autoridad de la Escuela Fiscal Mixta “El Quiteño Libre”; de esta manera lograr tener una percepción clara de cuál es el nivel de liderazgo existente, y cuál debería ser el perfil óptimo del Líder Educativo.

Sobre el liderazgo transformacional, Rojas, et al., afirman que:

El liderazgo, se distingue del poder, donde las necesidades y objetivos están imbricados entre sí. Sostiene este politólogo, que el liderazgo transformacional ocurre cuando las personas se relacionan hasta el punto que se comprometen a ser motivados exaltando la moralidad de cada uno de los que intervienen. Por otra parte, los tipos de liderazgo permiten establecer diferentes características como: exaltador, levantador, exhortador, entre otros. Sin embargo, este liderazgo tiene tendencia moralista cuando quienes participan tienen aspiraciones éticas de quien dirige y es dirigido, lo cual repercute sobre ellos mismos. (Rojas Carrasco, 2020, pag. 268).

Actualmente el liderazgo transformacional se ha expandido y poco a poco se establece en nuevas instituciones educativas donde la meta es laborar en un clima organizacional inspirador. Los tiempos han cambiado y con la nueva normalidad que se vive hoy en día, la necesidad de conectar entre los miembros del equipo de trabajo con respeto es necesaria y fundamental para impartir una educación de calidad, por lo que labor del líder educativo de integrar al personal es intensamente importante.

Desarrollo teórico del objeto y campo

El desarrollo de la investigación se enfoca en la inadecuada aplicación de las competencias como líder de la autoridad en la Institución Educativa Fiscal “El Quiteño Libre”, cantón Quito, provincia de Pichincha, parroquia de Pomasqui.

Las autoridades que han ocupado el puesto de director de esta institución han tenido las mejores intenciones al momento de administrar, pero no logran llegar a la comunidad educativa por falta de capacitación, sin obtener colaboración, por lo que se tiene la intención de crear un perfil con las debidas destrezas y competencias en donde se pueda guiar la autoridad, para conducir la Institución Educativa Fiscal “El Quiteño Libre” con calidad y calidez en un clima organizacional adecuado.

Organizador lógico de variables

En el presente trabajo la sustentación del marco teórico se ha fundamentado en los siguientes temas y subtemas mediante mandalas de ojivas y redes conceptuales que permiten razonar la relación del liderazgo transformacional y el clima organizacional (ver figuras 2, 3, 4).

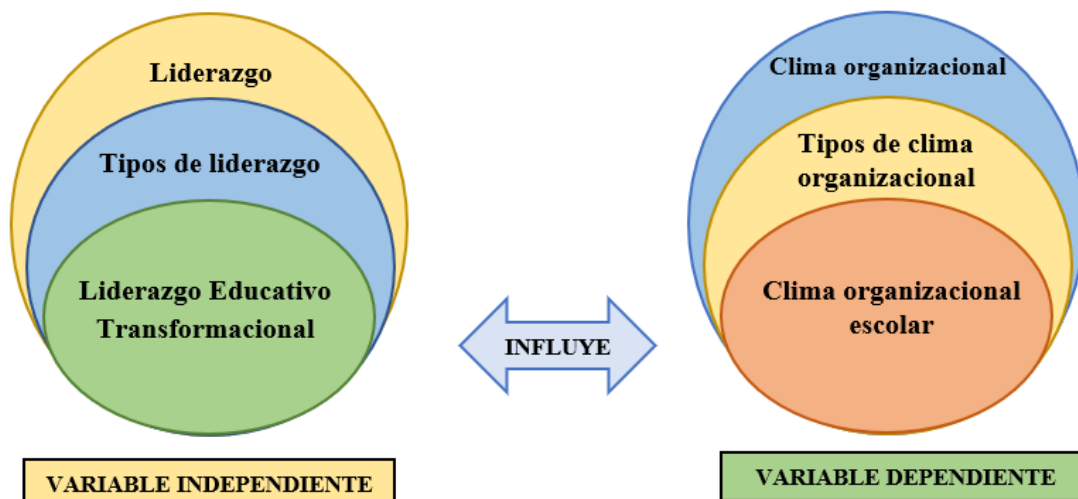


Figura 2. Mandalas de ojiva
Elaborado por: El Autor

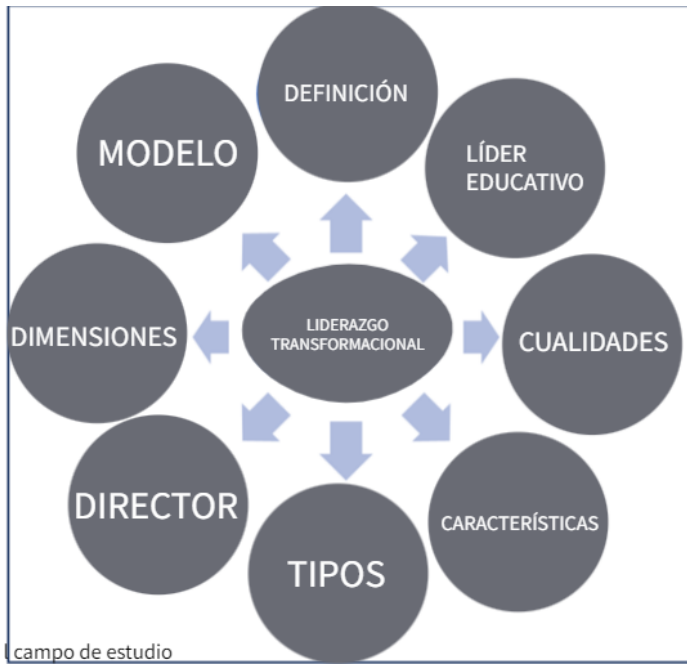


Figura 3. Red conceptual del campo de estudio
Elaborado por: El Autor



Figura 4. Red conceptual del objeto de estudio
Elaborado por: El Autor

CAMPO DE ESTUDIO

Liderazgo

El liderazgo es una disciplina cuyo ejercicio produce deliberadamente una influencia en un grupo determinado con la finalidad de alcanzar un conjunto de metas preestablecidas de carácter beneficioso, útiles para la satisfacción de las necesidades verdaderas del grupo (Hagai, 1992). Por lo tanto, el liderazgo demanda de habilidades, y comunicaciones impersonales por medio de las cuales la persona que dirige un conjunto influye en su ambiente, con la finalidad de conseguir una ejecución voluntaria y más eficaz de los objetivos planteados.

Tipos de liderazgo

Liderazgo transaccional

El liderazgo transaccional está basado en los modelos tradicionales, se fundamenta en el intercambio o transacción, el líder utiliza el poder, recompensando o sancionando a los trabajadores en función de su rendimiento; no va más allá de las tareas y se limita a mantener el flujo normal de las operaciones en la organización, sin tendencia a desarrollo estratégico. Reconoce las necesidades y los deseos de los seguidores y explica cómo podrán satisfacer dichas necesidades y deseos por medio de recompensas, siempre que los seguidores cumplan los objetivos o tareas que especifique el líder (Almirón Arévalo, 2015, p. 19).

En este tipo de liderazgo se utiliza: a) Recompensa contingente, la cual se realiza mediante intercambios recíprocos entre líder y seguidores de recompensas o sanciones en función del cumplimiento de los objetivos. b) Administración por excepción, se da cuando el líder interviene, únicamente, para hacer correcciones.

Liderazgo del director

El director como líder, es la persona que motiva a sus colegas a realizar más de lo que él mismo espera, para producir cambios en la institución de manera integral, a su vez busca el crecimiento personal para el desarrollo de la autoestima de sus docentes. Además, se caracteriza por ser innovador en las acciones.

Liderazgo transformacional

Una de sus características peculiares es la aproximación personal al trabajador, considerando a éste como una persona y no como una herramienta. El líder transformacional estimula intelectualmente al trabajador, tiene en cuenta sus ideas, motiva e inspira para hacerlo participe en los resultados de la organización (Almirón Arévalo, 2015, p. 28).

Tiene un gran impacto en los seguidores, ya que se logra una visión compartida, a través del de la cooperación y la innovación. Los líderes transformacionales intentan crear una cultura de organización promoviendo compromiso, lealtad y motivación tanto individual como grupal.

El autor Ari (2017), menciona que un líder transformacional inspira a los seguidores a superar sus propias expectativas, logrando más de lo que de sí mismo podían esperar en un principio. A fin de hacer que los seguidores contribuyan por completo al proceso de transformación, tiene que fortalecer la toma de decisiones y ofrecer respaldo para hacer las cosas (p. 6).

El proceso de inducir a otros a lograr una meta común se convierte en la esencia del liderazgo, un líder sin objetivos ni visión tiene como un producto comercial su fecha de vencimiento marcada, el líder debe cumplir sus metas amparado en el pensamiento estratégico (visión, misión, objetivos organizacionales, valores) de la organización.

Líder transformacional educativo

Este liderazgo busca anticipar tendencias futuras, inspirar en los docentes una visión institucional, para que asuman compromisos de cumplimiento. Incluso la identificación de características conductuales más cercanas al liderazgo transformacional, permite colegir el impacto en los resultados de aprendizaje de los estudiantes al promover una eficaz y eficiente gestión de la organización educativa.

Cualidades

Las principales características de este tipo de liderazgo son el carisma, también llamada como influencia idealizada, la estimulación intelectual y la consideración individual.

El liderazgo transformacional es definido como un proceso comportamental comprendido por tres factores: carisma, estimulación intelectual y consideración individualizada de las necesidades de los seguidores (Bass & Avolio, 1987, p. 17), siendo la estimulación intelectual la que se correlaciona significativamente con la satisfacción laboral (Emery & Barker, 2007, p. 12) aunque los otros factores también han demostrado relaciones positivas con esta (Cuadra Peralta & Veloso Besio, 2007, p. 15).

Características

En este punto cabe señalar que este tipo de líderes poseen las siguientes características: a) son innovadores, se atreven a experimentar con nuevas y arriesgadas formas de hacer las cosas y alientan a otros a hacer lo mismo, b) son intuitivos, imaginan el futuro y describen sus ideas de manera vívida, involucrando a otros en ellas haciendo alusión a sus valores, intereses, esperanzas y sueños, c) despiertan confianza, comparten el poder, promueven el trabajo en equipo y la colaboración, lo cual ayuda a las personas a sentirse capaces y apoyadas d) son buenos ejemplos a seguir, en ellos no

existe diferencia entre lo que predicán y su actuación, e) apoyan a sus seguidores, animándolos, reconociendo y celebrando sus logros (Pérez Vilar, 2013, p. 24).

Dimensiones del liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional se compone de cuatro dimensiones del comportamiento y se refirieron a ellas como las cuatro I (por sus siglas en inglés): influencia idealizada, motivación inspiradora, consideración individual y estimulación intelectual. Las cuatro I han sido utilizadas en otras disciplinas y culturas para explicar la relación transformacional entre líder y seguidor.

Liderazgo transformacional y su eficacia

El transformacional “transforma” a los subordinados retándolos a elevarse por encima de sus necesidades e intereses inmediatos. Hace hincapié en el crecimiento individual -tanto personal como profesional y en el potenciamiento de la organización. Este estilo permite al líder beneficiarse de las aptitudes y conocimientos de subordinados con experiencia que podrían tener mejores ideas sobre cómo cumplir una misión. También obtiene buenos resultados cuando las organizaciones se enfrentan a una crisis, inestabilidad, mediocridad o desencanto.

Modelo de liderazgo transformacional

Los líderes transformacionales, ponen atención individualmente a los intereses y necesidades de desarrollo de los seguidores; cambian la conciencia de los temas de los seguidores, al ayudarlos a observar los viejos problemas en nuevas formas; y son capaces de emocionar, levantar e inspirar a los seguidores para poner un esfuerzo extra para lograr las metas de grupo.

OBJETO DE ESTUDIO

Clima organizacional

Conjunto de características percibidas por los trabajadores para describir a una organización y distinguirla de otras, su estabilidad es relativa en el tiempo e influye en el comportamiento de las personas en la organización (Sotelo Asef, 2017).

En este sentido, el clima organizacional origina productos de efectos subjetivos percibidos del sistema formal, del estilo informal de los administradores y de factores organizacionales. Estos factores, afectarían las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas de la organización.

Importancia del clima organizacional

Por esto creemos que es vital que las Instituciones educativas tomen conciencia de la importancia que un buen clima laboral significa, ya que, si ponen la atención en este aspecto, estarán cuidando el bienestar de sus colaboradores, que en definitiva son el activo más importante con el que cuentan.

El clima laboral es reflejo de la cultura más profunda de la organización y determina la forma en que el trabajador percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad y satisfacción en la labor que desempeña cotidianamente, por lo tanto, el clima organizacional es algo intangible no se ve ni se toca, pero tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de la organización y a su vez se ve afectado por todo lo que sucede dentro de ella.

El clima es la “atmosfera” psicológica y social que rodea el ambiente de trabajo, es el conjunto de percepciones que tienen los trabajadores acerca de las condiciones del ambiente de trabajo y la resultante de las emociones, sentimientos y actitudes que surgen en las comunicaciones e interacciones de los integrantes de una organización.

Características del clima organizacional

Los componentes y características del clima organizacional que se consideran con frecuencia son:

- Su ambiente físico: comprende el espacio físico, las instalaciones, los equipos instalados, el color de las paredes, la temperatura, el nivel de contaminación, entre otros.
- Características estructurales: como el tamaño de la organización, su estructura formal, el estilo de dirección, etcétera.
- Ambiente social: que abarca aspectos como el compañerismo, los conflictos entre personas o entre departamentos, la comunicación y otros.
- Características personales: como las aptitudes y las actitudes, las motivaciones, las expectativas, etcétera.
- Comportamiento organizacional: compuesto por aspectos como la productividad, el ausentismo, la rotación, la satisfacción laboral, el nivel de tensión, entre otros.

Tipos de clima organizacional

Dentro del estudio del clima organizacional los componentes organizacionales están constituidos por tres como son los estructurales que hacen referencia a los procesos y procedimientos, las relaciones interpersonales entre el individuo y el grupo, y el ambiente físico relacionado con la infraestructura y los elementos del trabajo.

Teniendo en cuenta varios tipos de clima organizacional, como son: Clima autoritario, clima paternalista, clima consultivo y clima participativo que es al que queremos llegar, ya que se basa en generar confianza mediante comunicación e información adecuada con un liderazgo horizontal, donde todos los colaboradores mantienen un respeto el uno del otro, con un equipo de trabajo comprometido y motivado, tomando en cuenta es de suma importancia las opiniones de todos los miembros, para la toma de decisiones por parte de las autoridades.

Consecuencias de un clima organizacional desfavorable

Para el buen funcionamiento de una Institución educativa, todos afirman que es esencial el Talento Humano. Pero poco aporta un empleado frustrado, o que tenga resentimiento contra la autoridad o algún miembro de la comunidad educativa.

Este clima organizacional desfavorable genera una respuesta negativa del colaborador hacia su propio trabajo. Esta respuesta negativa o rechazo dependerá, en gran medida, de las condiciones laborales y de la personalidad de cada persona y hace referencia al estado de intranquilidad, de ansiedad o incluso depresivo al que puede llegar una persona que se encuentra insatisfecha laboralmente.

Buen clima organizacional

Asegurando un desempeño laboral donde el individuo manifieste las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias de la Institución educativa.

Para ello, han de procurar los líderes educativos que sus colaboradores trabajen en un entorno físico adecuado y con unas condiciones favorables. Sitios ruidosos o lugares calurosos y congestionados o mal ventilados perjudican al docente y afectan negativamente a su rendimiento.

Otra consecuencia de la insatisfacción es la desmotivación o falta de interés por el trabajo, que puede llegar a producir en el maestro tal apatía, que incumpla con sus funciones de forma habitual (Jojoa Vargas, 2017, p. 27).

Debido a los efectos que tiene el clima sobre la satisfacción de las necesidades psicológicas y sociales de su personal y sobre el logro de los objetivos de la organización, consideran que la gerencia debe poner una cuidadosa atención sobre esta cualidad. En el clima organizacional inciden varios factores, tangibles e intangibles.

Para fomentar un buen clima laboral dentro de las instituciones educativas hay que:

a. Fomentar el respeto ante todo. Es difícil imaginar que todos los integrantes de una institución educativa se van a llevar completamente bien, por ello es muy importante que se promueva la tolerancia, el respeto y la armonía entre el personal.

b. Dar tiempo para escuchar. Con esto se logrará no sólo obtener ideas para mejorar el desempeño en las distintas áreas, sino que se podrá reconocer los problemas, las personas que restan valor a la organización y todos aquellos elementos que frenan el buen funcionamiento de la institución educativa en sus distintos niveles.

c. Manejar apropiadamente las crisis. Cuando las cosas se ponen difíciles, mantener la calma, el orden y el entusiasmo es vital para el clima laboral. Brindar la información que el personal necesita, transmitir los mensajes correctamente y mostrar seguridad en el manejo del problema, ayudarán al ambiente.

e. Recordar que a la gente le gusta sentirse tomada en cuenta. Si se desea implementar algún cambio en algún nivel o área, preguntar a los miembros sobre el mismo, o si algo no está funcionando como debería, cuestionar a las personas sobre las razones y pedirles que propongan soluciones.

f. Acercarse al personal y ganarse su confianza. Agradecer a las personas del equipo por su labor y reconocer sus aciertos. Estos pequeños cambios, alentarán a otros a hacer lo mismo. Crear un clima laboral con las condiciones adecuadas para aprovechar el potencial de los colaboradores y aumentar la eficiencia de la organización es una tarea de las autoridades. Un ambiente de trabajo respetuoso, colaborativo, dinámico y responsable es la llave para que se incremente la calidad del trabajo y se alcancen los objetivos propuestos en el año lectivo.

Clima organizacional escolar

El clima organizacional escolar determina la forma en que el miembro de la comunidad educativa percibe su ambiente de trabajo, a su vez el trabajador con su

actitud o estado anímico influye sobre el clima es decir el clima organizacional es una variable independiente y a la vez interviniente, que media entre los factores del sistema organizacional y las motivaciones y actitudes de las personas que luego se traducen en conductas y comportamientos laborales tales como: desempeño, eficiencia, productividad, calidad en la atención a los demás miembros, satisfacción personal, el compromiso institucional , etc.

Para el autor Alvarado (2003), el clima organizacional comprende la suma de las percepciones que describe el grado de satisfacción de las personas, de su medio laboral en que se desarrolla el trabajo cotidiano. Corroborando lo mencionado se reafirma, que es una percepción que se tiene de la persona y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización (p. 19).

Viene a ser el ambiente que se percibe por parte de todos los miembros que conforman la organización, para que el trabajo sea optimo, es de vital importancia que exista un ambiente con vibras positivas, en donde exista la camaradería, la solidaridad, generosidad, apoyo, amabilidad y sobre todo respeto. Este tipo de componentes acompañados de los valores, serán efectivos para un desarrollo propicio dentro de toda la comunidad educativa.

Por otra parte, el autor Ramos (2007), manifiesta que el "clima organizacional favorable, es la existencia de un clima organizacional sólido, de confianza, de ética profesional y compañerismo en el trabajo. La comunidad magisterial debe mantener este nivel de relaciones de convivencia escolar"(p. 176).

Se debe implantar un clima en el cual exista la integridad, honradez, honestidad, siendo éticos, dando ilustraciones de unión con nuestras acciones, manteniendo compacto a nuestro equipo laboral, convirtiéndolo en nuestro tronco, manteniendo una sana relación entre todos los miembros.

CAPÍTULO II

DISEÑO METODOLÓGICO

Enfoque y diseño de la investigación

La ruta que hemos decidido seguir en este proyecto investigativo es de un enfoque de tipo mixto para manejarlo de una manera eficaz y eficiente, donde complementaremos la vía cualitativa con la cuantitativa. Por la vía cualitativa realizaremos un estudio de las experiencias, percepciones, apreciaciones, hábitos, prácticas, rutinas y demás; mientras que por la vía cuantitativa de acuerdo a las variables determinadas las expresaremos en valores mediante trayectos estadísticos de una manera lógica y razonable, por lo que, para los autores Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista (2010), sostienen que, “es un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta para lograr un mayor entendimiento del fenómeno de estudio” (p.546).

Así mismo, López Fachelli (2015), “en que lo cualitativo nutre con su riqueza informativa al cuantitativo que lo toma como materia u objeto de transformación y reducción de información en términos de categorías básicas y simplificadas para su tratamiento estandarizado y estadístico de los datos” (pág. 23); por tal razón fue necesario seguir el procedimiento secuencial para la recolección, manejo y tratamiento de los datos.

El diseño y modalidad de la investigación que se aplicaron en la realización de la presente investigación, es la modalidad de investigación básica ya que se concentra en

el progreso del objeto de estudio sin pensar en una aplicación inmediata, pero muestra que, empezando de sus resultados y hallazgos, se pueden generar nuevos conocimientos (Cívicos & Hernández, 2007), asimismo una investigación bibliográfica – documental, que para los autores Vargas y Calvo (citados en Montoya, 2005), es “aquella que se basa en el análisis de documentos bibliográficos y tiene como objetivo catalogar y sistematizar la producción en un área del conocimiento, además permite hacer un análisis específico sobre las tendencias de un área determinada”.

Así mismo, se utilizó la investigación de campo, que para el autor Grajales (2000), sostiene que “es aquella que se efectúa en el lugar y tiempo en que ocurren los fenómenos objeto de estudio”.

• Tipos de investigación

Investigación bibliográfica y documental

La recopilación de la información se efectuó mediante la localización de documentos, libros i direcciones electrónicas relacionados con el tema en cuestión. El propósito fue lograr el sustento teórico, para observar los aciertos y falencias del liderazgo transformacional y su incidencia en el clima organizacional de la población objetivo.

Investigación de campo

Las observaciones y recopilación de los datos se efectuaron en el lugar de los hechos, con la finalidad de describir las características que tienen las variables del problema, y determinar su comportamiento e interrelación.

Investigación exploratoria

Se realizó una investigación exploratoria para obtener las referencias y datos necesarios que permitieron ubicar y formular el problema de investigación con mayor claridad y de manera científica y técnica.

Investigación descriptiva

Esta investigación busca caracterizar las cualidades importantes de la población objetivo, a fin de someterlos a un análisis. Se realizará la determinación de

las características que se desean describir del objeto y campo de estudio, que permitirán profundizar el conocimiento objetivo y elaborar las categorías de análisis.

Investigación de asociación de variables

Se evaluará las variaciones de comportamiento de la variable líder transformacional en función de la variable clima organizacional, estableciéndose el grado de relación entre las variables.

Descripción de la muestra y el contexto de la investigación

La población de estudio es conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones (Hernández-Sampieri 2018, p. 174), la misma que corresponde a 33 docentes de las diferentes áreas de la institución educativa y a una autoridad de la misma la Escuela Fiscal Mixta “El Quiteño Libre”, modalidad presencial, situada en el cantón de Quito, parroquia Pomasqui. Una vez determinado el enfoque de investigación, la población de estudio es definida a través de muestreo por conveniencia, que para Arias-Gómez, Villasís-Keever y Miranda (2016), es una técnica de muestreo en donde se realiza una “selección por métodos no aleatorios de una muestra cuyas características sean similares a las de la población objetivo” (p. 206). Por lo tanto, en este procedimiento se utiliza la totalidad de la población a la que se tiene acceso de forma fácil y rápida.

Por lo cual, en el presente proyecto investigativo se tomará en cuenta a la totalidad de la población definida de la siguiente manera:

Tabla 1. Muestra Poblacional

Unidades de observación	Nº	%
Docentes	33	97,1
Autoridades	1	2,9
TOTAL	34	100

Elaborado por: El Autor

Proceso de recolección de los datos

Entre las herramientas que vamos a utilizar son dos encuestas, la encuesta que se la realizara a la directora de la Escuela Fiscal Mixta “El Quiteño Libre”, y otra encuesta que se la efectuara a los docentes de la misma.

Debido al contexto actual del país en la que predomina el distanciamiento social, el confinamiento y la educación a distancia con una modalidad virtual, la aplicación de estas encuestas se las realizó a través de Google forms, misma aplicación que permitió exportar la base de datos a Excel para el análisis e interpretación de los resultados.

Etapas de la investigación

a) Etapa preparatoria: en esta fase se realizó la indagación del tema a investigar, se buscó su viabilidad y pertinencia, en esta etapa preparatoria el marco teórico y la metodología es un aporte significativo, e importante porque de este estudio se logró clarificar el tema y el enfoque para el desarrollo del cuerpo del proyecto de manera adecuada.

b) Etapa del trabajo de campo: en esta etapa se promovió a realizar el trabajo de campo de manera virtual; es decir, se interactuó a través de reuniones on-line con la población objeto de este estudio, a fin de aplicar y desarrollar las encuestas pertinentes a docentes y a la autoridad de la institución educativa.

Cabe mencionar que se dialogó con la directora la importancia del estudio para que pueda autorizar el trabajo con los docentes, aclarando que la investigación a realizar es un aporte que permite mejorar el ambiente de trabajo dentro del clima organizacional.

c) Etapa analítica: en esta etapa se hizo énfasis en el análisis estadístico y en la interpretación de los resultados; el cumplimiento de esta etapa fue mediante la elaboración y definición adecuada de los parámetros dentro de las etapas anteriores.

Se analizó la escala de Likert de 3 puntos con la valoración aplicada a los docentes y a la autoridad; una vez reunida la información, se diseñó los gráficos y tablas estadísticas que permitan una mejor comprensión e interpretación de los resultados

haciendo uso del paquete estadístico SPSS, el cual permitirá mostrar de manera más oportuna y ordenada la información. Finalmente se relacionó los datos de las variables dependiente e independiente que se aplicó en los docentes y en la autoridad.

d) Etapa formativa: en la última etapa, se redactó la discusión pertinente al análisis de los datos de forma descriptiva en el que se observó un proceso ordenado en la presentación de los resultados obtenidos durante todo el proceso investigativo. En este apartado se analizó la importancia del estudio en el que se demostró el cumplimiento de los objetivos propuestos al inicio de la investigación.

Por otra parte, se considerará un proceso de validación y confiabilidad en los resultados, la tabulación de los datos obtenidos y el análisis de datos se la comprobará mediante el software estadístico SPSS versión 25; la validación de los instrumentos se realizará de la siguiente manera:

1. Coeficiente Alfa de Cronbach: sirve para medir la confiabilidad del tipo consistencia interna de una escala, es decir, para evaluar la magnitud en que los ítems de un instrumento están correlacionados (ver fórmula 1) (Cortina, 1993; Bland y Altman, 2002).

$$\alpha = \left[\frac{\kappa}{\kappa - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Fórmula 1. Coeficiente Alfa de Cronbach

Dónde:

- κ : Número de ítems
- S_i^2 : Sumatoria de varianzas de los ítems
- S_T^2 : Varianza de la suma total de los ítems
- α : Coeficiente Alfa de Cronbach

Tabla 2. Valoración del Coeficiente de Cronbach

Rango	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Tomado de: Ruiz Bolívar, 2002

Por otra parte, los instrumentos fueron validados por dos expertos en liderazgo transformacional y en clima organizacional, quienes comprobaron dichos instrumentos guiándose en un formato cualitativo de validación de los instrumentos. Por lo tanto, dentro de la ficha se mencionan criterios generales y específicos; por una parte los criterios de validación generales fueron: 1) El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para su llenado, 2) La escala propuesta para medición es clara y pertinente, 3) Los ítems permiten el logro de los objetivos de investigación, 4) Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial, y; 5) El número de ítems es suficiente para la investigación; por otro lado, los criterios de validación específicos fueron: 1) Claridad en la redacción, 2) Presenta coherencia interna, 3) Libre de inducción a respuestas, 4) Lenguaje culturalmente pertinente, 5) Mide la variable de estudio y; 6) Si se recomendaba eliminar o modificar el ítem. Luego de haber sido examinados y aprobados los criterios de forma cualitativa, los expertos consideraron que los instrumentos mostrados son confiables y pueden ser aplicados en la institución a desarrollar la presente investigación (Ver Anexos 4-5).

Por otro lado, para calcular la confiabilidad se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach (Ver Anexo 6) mediante el software SPSS, proyectando como resultado la confiabilidad de 0,98 en el caso del cuestionario aplicado a los docentes, resultados que son estimados como “muy altos” dentro de la estimación de grado de correlación.

Tabla 3. Alfa de Cronbach Docentes

ALFA DE CRONBACH	0,98997838
NUMERO DE ITEM K	19
VARIANZA DE CADA ITEM V_i	9,75573921
VARIANZA TOTAL V_t	157,03214

Elaborado por: El Autor

Una vez que se han establecido los niveles de validez y confiabilidad de las encuestas se realizó la operacionalización de variables, en la que la variable dependiente corresponde a clima organizacional y el independiente a liderazgo transformacional (Ver tablas 4 y 5).

Operacionalización de variables

Tabla 4. Operacionalización de la variable independiente (Campo de estudio)

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TECNICAS E INSTRUMENTOS
El modelo de liderazgo transformacional propuesto por Bass (1994) hace hincapié en actividades tales como creatividad, estimulación intelectual, capacidad para estimular e inspirar a sus seguidores más allá de las expectativas, dándole sentido a cada uno de los procesos y eventos. Es por ello que el líder demuestra su atención y consideración individual al tomar en cuenta a la persona, preocupándose por sus necesidades, apoyando su crecimiento y desarrollo en medio de un clima de armonía y empatía	Capacidad para motivar e inspirar	Creatividad, estimulación intelectual, cumplimiento de expectativas	¿La Directora de la Institución Educativa Considera las necesidades, habilidades y aspiraciones de cada uno de los docentes?	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
			¿La Directora de la Institución Educativa Ayuda a los docentes a desarrollar sus fortalezas?	
			¿La Directora de la Institución Educativa le permite expresar con libertad sus iniciativas, experiencias y valores?	
	Preocupación por el equipo	Atención, consideración, crecimiento del personal	¿La directora ayuda personalmente a los docentes en sus problemas laborales?	
			¿La directora ayuda a los docentes a solucionar pequeños desacuerdos?	
			¿La directora se preocupa por los beneficios de sus docentes y hace lo posible por mejorarlos?	
	Clima de armonía y empatía	Satisfacción en el trabajo, comunicación, camaradería.	¿Los mejores amigos de los docentes son compañeros de la misma institución?	
			¿Los docentes cumplen con entusiasmo sus actividades laborales?	
			¿Hay considerable alegría cuando los docentes se reúnen formalmente?	

Elaborado por: El Autor

Tabla 5. Operacionalización de la variable dependiente (Objeto de estudio)

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TECNICAS E INSTRUMENTOS
El clima organizacional es un filtro o un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional, y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización en cuanto a productividad, satisfacción, rotación, ausentismo, etc. Por lo tanto, evaluando el Clima Organizacional se mide la forma como es percibida la organización” Gonçalves (1997).	Sistema organizacional	Estructura, liderazgo, toma de decisiones	¿Los docentes de esta institución se muestran muy identificados con ella?	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
			¿En las reuniones existe el ambiente de hacer cosas y de realizarlas efectivamente?	
			¿La directora ayuda personalmente a los docentes en el desempeño de sus tareas?	
	Tendencias motivacionales	Productividad, satisfacción, rotación, ausentismo	¿La directora comprueba la competencia de los docentes en el trabajo que realizan?	
			¿Los docentes están contentos con su trabajo en la institución?	
			¿Existe estabilidad laboral?	
	Percepción de la organización	Imagen, oferta educativa, instalaciones, enseñanza	¿La percepción interna y externa de la institución es significativa?	
			¿La oferta educativa llena las expectativas de la comunidad a la cual sirve?	
			¿Las instalaciones del centro escolar son funcionales, seguros, amplios, suficientemente equipados?	
			¿La enseñanza forma estudiantes críticos, reflexivos, creativos, con capacidad de liderazgo?	

Elaborado por: El Autor

Plan para la Recolección de la Información

Tabla 6. Recolección de la información

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1.- ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la investigación
2.- ¿De qué personas u objetos?	Docentes y autoridad
3.- ¿Sobre qué aspectos?	VARIABLES e indicadores
4.- ¿Quién?	Investigador
5.- ¿Cuándo?	Segundo quimestre del año 2020-2021
6.- ¿Dónde?	Institución Educativa “El Quiteño Libre”
7.- ¿Cuántas veces?	Una vez
8.- ¿Qué técnicas de recolección?	2 encuestas
9.- ¿Con qué?	Instrumentos: 2 cuestionarios
10.- ¿En qué situación?	Normal

Elaborado por: El Autor

Análisis de resultados

A continuación, se muestra el análisis e interpretación de los datos recolectados de las encuestas aplicadas a docentes y a la autoridad, que fueron parte de la presente investigación.

- **Resultados obtenidos del cuestionario aplicado a los docentes**

1.- ¿La directora de la Institución Educativa considera las necesidades, habilidades y aspiraciones de cada uno de los docentes?

Tabla 7. Necesidades, habilidades y aspiraciones

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	7	21%
A veces	12	36%
Nunca	14	43%
TOTAL	33	100%

Elaborado por: El Autor

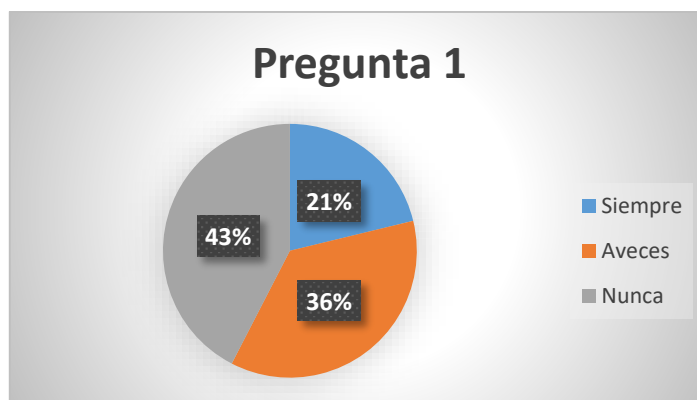


Figura 5. Necesidades, habilidades y aspiraciones
Elaborado por: El Autor

Análisis e Interpretación

Podemos evidenciar que el 43% de los docentes está totalmente en desacuerdo ya que enfatiza que su directora nunca considera las necesidades, habilidades y aspiraciones de cada uno de los docentes, el 36% cree que a veces y el 21% manifiesta que siempre; esto evidencia una falta de gestión educativa con liderazgo que valore al principal recurso de una organización que es el recurso humano.

2.- ¿La directora de la Institución Educativa ayuda a los docentes a desarrollar sus fortalezas?

Tabla 8. Ayuda a los docentes a desarrollar sus fortalezas

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	6	18%
A veces	13	39%
Nunca	14	43%
TOTAL	33	100%

Elaborado por: El Autor

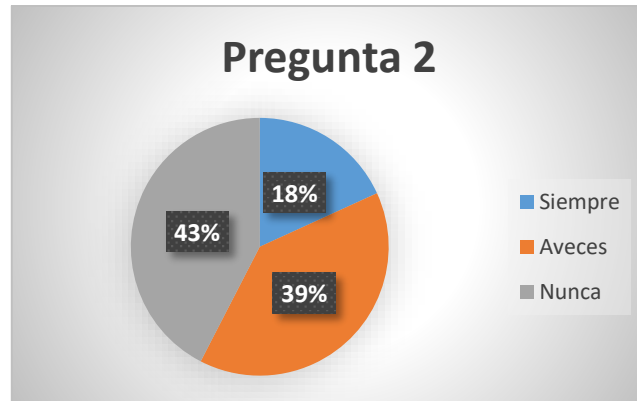


Tabla 9. Ayuda a los docentes a desarrollar sus fortalezas
Elaborado por: El Autor

Análisis e Interpretación

Podemos evidenciar que el 43% de los docentes está totalmente en desacuerdo ya que enfatiza que su directora nunca ayuda a los docentes a desarrollar sus fortalezas, el 39% cree que a veces y el 18% manifiesta que siempre. La mayor tendencia nos indica que las fortalezas del equipo docente no son valoradas, y no permiten como estrategia compensar las debilidades de otros.

3.- ¿La directora de la Institución Educativa le permite expresar con libertad sus iniciativas, experiencias y valores?

Tabla 10. Permite expresar con libertad sus iniciativas, experiencias y valores

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	6	18%
A veces	14	43%
Nunca	13	39%
TOTAL	33	100%

Elaborado por: El Autor

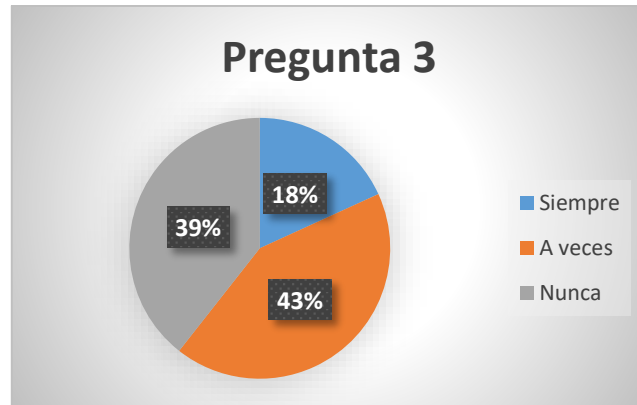


Figura 6. Permite expresar con libertad sus iniciativas, experiencias y valores
Elaborado por: El Autor

Análisis e Interpretación

Podemos evidenciar que el 39% de los docentes está totalmente en desacuerdo ya que enfatiza que su directora nunca le permite expresar con libertad sus iniciativas, experiencias y valores al docente, el 43% cree que a veces y el 18% manifiesta que siempre; El mayor porcentaje indica que en ciertas ocasiones pueden expresar sus iniciativas y visión del accionar institucional.

4.- ¿La directora ayuda personalmente a los docentes en sus problemas laborales?

Tabla 11. Directora ayuda personalmente a los docentes en sus problemas laborales

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	3	9%
A veces	4	12%
Nunca	26	79%
TOTAL	33	100%

Elaborado por: El Autor

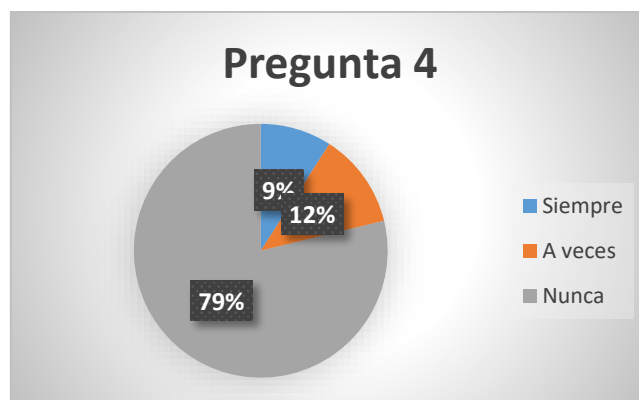


Figura 7. Directora ayuda personalmente a los docentes en sus problemas laborales
Elaborado por: El Autor

Análisis e Interpretación

Podemos evidenciar que el 79% de los docentes está totalmente en desacuerdo ya que enfatiza que su directora nunca ayuda personalmente a los docentes en sus problemas laborales, el 12% cree que a veces y el 9% manifiesta que siempre; La mayor votación refiere que no hay una preocupación de la autoridad sobre los problemas laborales que surgen en el proceso educativo, en términos de ayuda y colaboración mutua.

5.- ¿La directora ayuda a los docentes a solucionar pequeños desacuerdos?

Tabla 12. Directora ayuda a los docentes a solucionar pequeños desacuerdos

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	5	15%
A veces	16	48%
Nunca	12	36%
TOTAL	33	100%

Elaborado por: El Autor

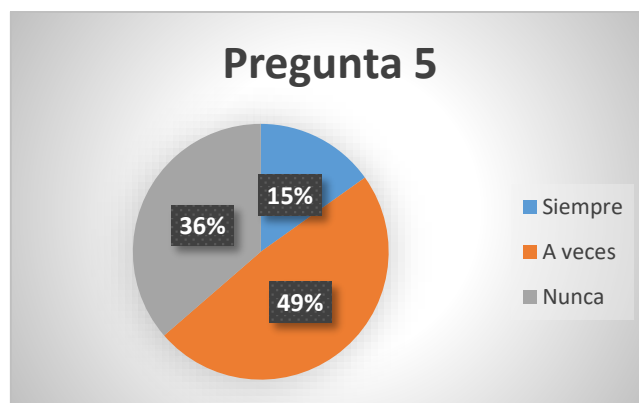


Figura 8. Directora ayuda a los docentes a solucionar pequeños desacuerdos
Elaborado por: El Autor

Análisis e Interpretación

Podemos evidenciar que el 36% de los docentes está totalmente en desacuerdo ya que enfatiza que su directora nunca ayuda a los docentes a solucionar pequeños desacuerdos, el 49% cree que a veces y el 15% manifiesta que siempre; lo anterior indica que a veces la directora actúa como mediadora en los desacuerdos que se presentan entre docentes, lo cual implica cierta falta de importancia a las relaciones sociales del colectivo docente.

6.- ¿La directora se preocupa por los beneficios de sus docentes y hace lo posible por mejorarlos?

Tabla 13. Directora se preocupa por los beneficios de sus docentes

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	9	27%
A veces	8	24%
Nunca	16	48%
TOTAL	33	100%

Elaborado por: El Autor

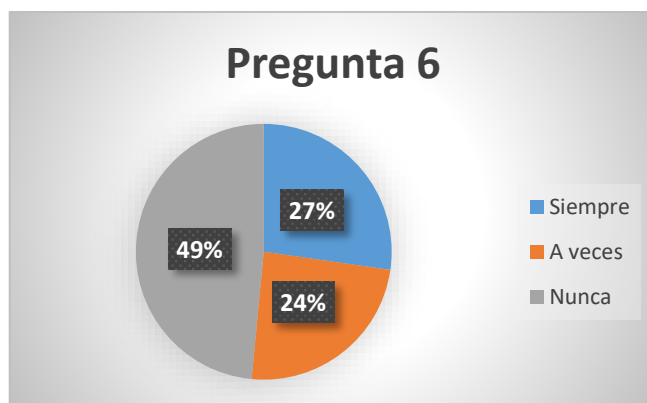


Figura 9. Directora se preocupa por los beneficios de sus docentes
Elaborado por: El Autor

Análisis e Interpretación

Podemos evidenciar que el 49% de los docentes está totalmente en desacuerdo ya que enfatiza que su directora nunca se preocupa por los beneficios sociales de sus docentes y tampoco hace lo posible por mejorarlos, el 24% cree que a veces y el 27% manifiesta que siempre; lo anterior pone de manifiesto un quemeimportismo de la dirección en lo relacionado con el bienestar de su equipo.

7.- ¿Los mejores amigos de los docentes son compañeros de la misma institución?

Tabla 14. Compañeros de la misma institución son amigos

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	8	24%
A veces	12	36%
Nunca	13	39%
TOTAL	33	100%

Elaborado por: El Autor

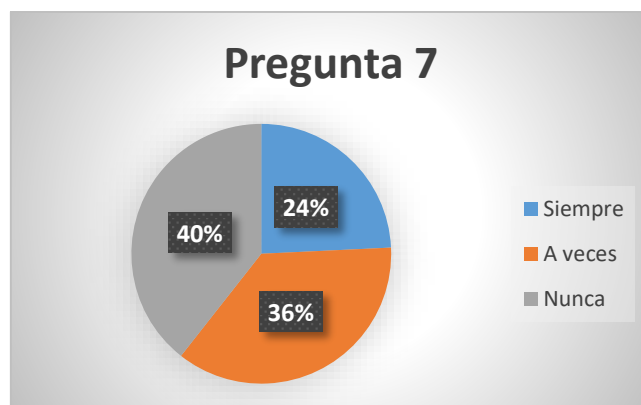


Figura 10. Compañeros de la misma institución son amigos
Elaborado por: El Autor

Análisis e Interpretación

Podemos evidenciar que el 40% de los docentes está totalmente en desacuerdo ya que enfatiza que nunca han sido los mejores amigos de los docentes compañeros de la misma institución, el 36% cree que a veces y el 24% manifiesta que siempre; esto refleja la falta de camaradería y de liderazgo que permita una integración con calidez y afectividad.

8.- ¿Los docentes cumplen con entusiasmo sus actividades laborales?

Tabla 15. Los docentes cumplen con entusiasmo sus actividades laborales

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	8	24%
A veces	15	45%
Nunca	10	30%
TOTAL	33	100%

Elaborado por: El Autor

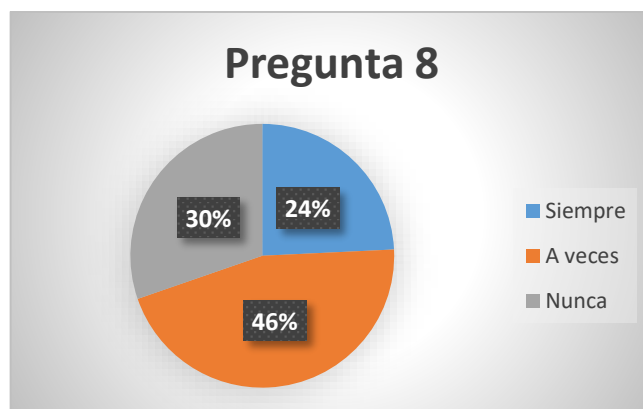


Figura 11. Los docentes cumplen con entusiasmo sus actividades laborales
Elaborado por: El Autor

Análisis e Interpretación

Podemos evidenciar que el 30% de los docentes está totalmente en desacuerdo ya que enfatiza que los docentes nunca cumplen con entusiasmo sus actividades laborales, el 46% cree que a veces y el 24% manifiesta que siempre; la mayor tendencia al a veces implica un cumplimiento de labores por obligación, no hay esa entrega total hacia un proceso educativo eficiente y eficaz, que implique una educación de calidad.

9.- ¿Hay considerable alegría cuando los docentes se reúnen formalmente?

Tabla 16. Considerable alegría cuando los docentes se reúnen formalmente

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	8	24%
A veces	10	30%
Nunca	15	45%
TOTAL	33	100%

Elaborado por: El Autor

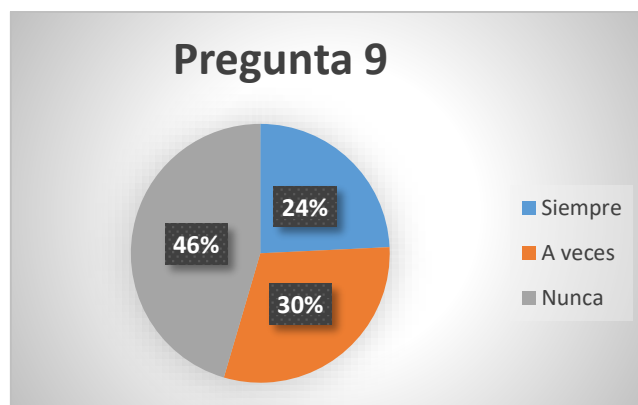


Figura 12. Considerable alegría cuando los docentes se reúnen formalmente
Elaborado por: El Autor

Análisis e Interpretación

Podemos evidenciar que el 46% de los docentes está totalmente en desacuerdo ya que enfatiza que nunca hay considerable alegría cuando los docentes se reúnen formalmente, el 30% cree que a veces y el 24% manifiesta que siempre; De lo anterior se puede inferir que las reuniones no son de camaradería, sino por un simple compromiso, no hay ese involucramiento en términos de alegría, de empatía y familiaridad institucional.

10.- ¿Los docentes de esta institución se muestran muy identificados con ella?

Tabla 17. Los docentes de esta institución se muestran muy identificados con ella

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	5	15%
A veces	17	52%
Nunca	11	33%
TOTAL	33	100%

Elaborado por: El Autor

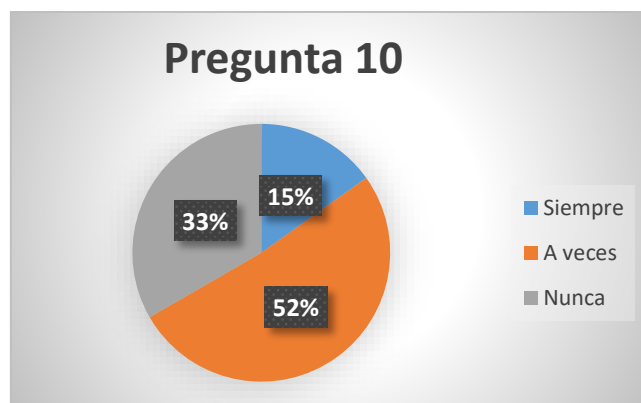


Figura 13. Los docentes de esta institución se muestran muy identificados con ella
Elaborado por: El Autor

Análisis e Interpretación

Podemos evidenciar que el 33% de los docentes está totalmente en desacuerdo ya que enfatiza que los docentes de esta institución nunca se muestran muy identificados con ella, el 52% cree que a veces y el 15% manifiesta que siempre; el mayor porcentaje evidencia que la pertenencia a la institución por parte de los docentes es débil, no hay esa motivación y predisposición a sentirse cómodo, aceptado, bienvenido.

11.- ¿En las reuniones existe el ambiente de hacer cosas y de realizarlas efectivamente?

Tabla 18. Existe el ambiente de hacer cosas y de realizarlas efectivamente

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	6	18%
A veces	19	58%
Nunca	8	24%
TOTAL	33	100%

Elaborado por: El Autor

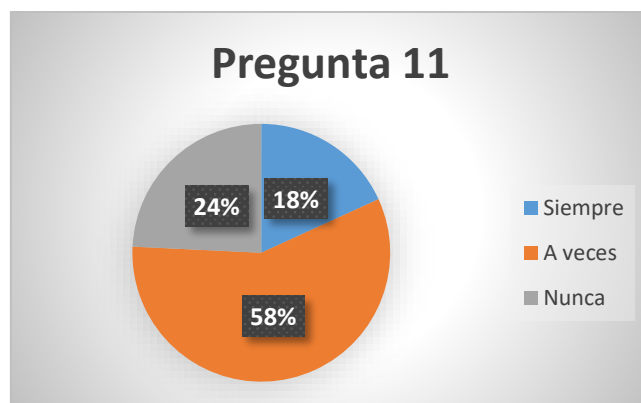


Figura 14. Existe el ambiente de hacer cosas y de realizarlas efectivamente
Elaborado por: El Autor

Análisis e Interpretación

Podemos evidenciar que el 24% de los docentes está totalmente en desacuerdo ya que enfatiza que los docentes de esta institución en las reuniones nunca existen el ambiente de hacer las cosas y de realizarlas efectivamente, el 58% cree que a veces y el 18% manifiesta que siempre; la mayor tendencia al a veces refleja un ambiente poco adecuado, con buena voluntad y entrega a una causa común.

12.- ¿La directora ayuda personalmente a los docentes en el desempeño de sus tareas?

Tabla 19 . La directora ayuda personalmente a los docentes en el desempeño de sus tareas

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	9	27%
A veces	13	39%
Nunca	11	33%
TOTAL	33	100%

Elaborado por: El Autor

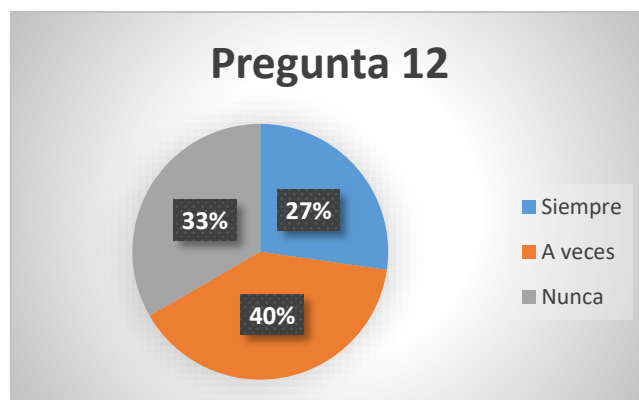


Figura 15. La directora ayuda personalmente a los docentes en el desempeño de sus tareas
Elaborado por: El Autor

Análisis e Interpretación

Podemos evidenciar que el 33% de los docentes está totalmente en desacuerdo ya que enfatiza que la directora nunca ayuda personalmente a los docentes en el desempeño de sus tareas, el 40% cree que a veces y el 27% manifiesta que siempre; se concluye que en ciertas ocasiones hay la guía de la autoridad, para optimizar su trabajo de aula.

13.- ¿La directora comprueba la competencia de los docentes en el trabajo que realizan?

Tabla 20. Comprueba la competencia de los docentes en el trabajo que realizan

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	1	3%
A veces	21	64%
Nunca	11	33%
TOTAL	33	100%

Elaborado por: El Autor

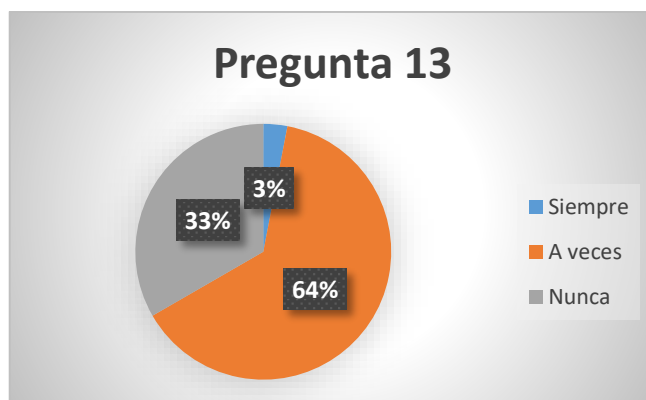


Figura 16. Comprueba la competencia de los docentes en el trabajo que realizan
Elaborado por: El Autor

Análisis e Interpretación

Podemos evidenciar que el 33% de los docentes está totalmente en desacuerdo ya que enfatiza que la directora nunca comprueba la competencia de los docentes en el trabajo que realizan, el 64% cree que a veces y el 3% manifiesta que siempre; lo anterior es un indicativo que quien dirige la institución no considera relevante las competencias de su equipo docente en términos de mejoramiento y crecimiento personal y profesional de los docentes.

14.- ¿Los docentes están contentos con su trabajo en la institución?

Tabla 21. Los docentes están contentos con su trabajo en la institución

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	9	27%
A veces	10	30%
Nunca	14	42%
TOTAL	33	100%

Elaborado por: El Autor



Figura 17. Los docentes están contentos con su trabajo en la institución
Elaborado por: El Autor

Análisis e Interpretación

Podemos evidenciar que el 43% de los docentes está totalmente en desacuerdo ya que enfatizan que los docentes nunca están contentos con su trabajo en la institución, el 30% cree que a veces y el 27% manifiesta que siempre; la mayoría de docentes no están contentos con el trabajo que realizan, y en el contexto que lo hacen, lo cual refleja una falta de bienestar, camaradería y confianza para sentirse a gusto en su lugar de trabajo.

15.- ¿Existe estabilidad laboral?

Tabla 22. Existe estabilidad laboral

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	6	18%
A veces	11	33%
Nunca	16	48%
TOTAL	33	100%

Elaborado por: El Autor

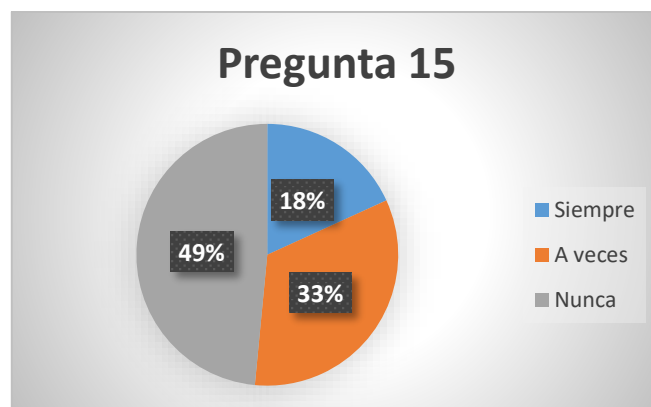


Figura 18. Existe estabilidad laboral
Elaborado por: El Autor

Análisis e Interpretación

Podemos evidenciar que el 49% de los docentes está totalmente en desacuerdo ya que enfatizan que no existe estabilidad laboral, el 33% cree que a veces y el 18% manifiesta que siempre; la mayor proporción de docentes no se sienten seguros en su puesto de trabajo, hay una sensación de inestabilidad en sus cargos que desempeñan.

16.- ¿La percepción interna y externa de la institución es significativa?

Tabla 23. La percepción interna y externa de la institución es significativa

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	1	3%
A veces	19	58%
Nunca	13	39%
TOTAL	33	100%

Elaborado por: El Autor

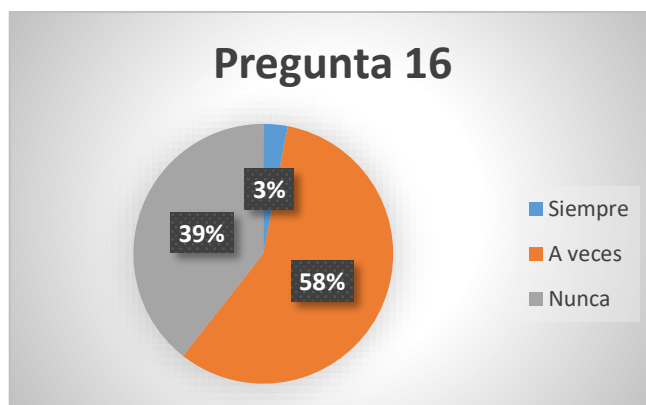


Figura 19. La percepción interna y externa de la institución es significativa
Elaborado por: El Autor

Análisis e Interpretación

Podemos evidenciar que el 39% de los docentes está totalmente en desacuerdo ya que enfatizan que la percepción interna y externa de la institución no es significativa, el 58% cree que a veces y el 3% manifiesta que siempre; lo anterior evidencia una percepción poco adecuada de la institución educativa, en términos de imagen corporativa significativa que irradie calidad educativa.

17.- ¿La oferta educativa llena las expectativas de la comunidad a la cual sirve?

Tabla 24. La oferta educativa llena las expectativas de la comunidad a la cual sirve

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	1	3%
A veces	14	42%
Nunca	18	55%
TOTAL	33	100%

Elaborado por: El Autor

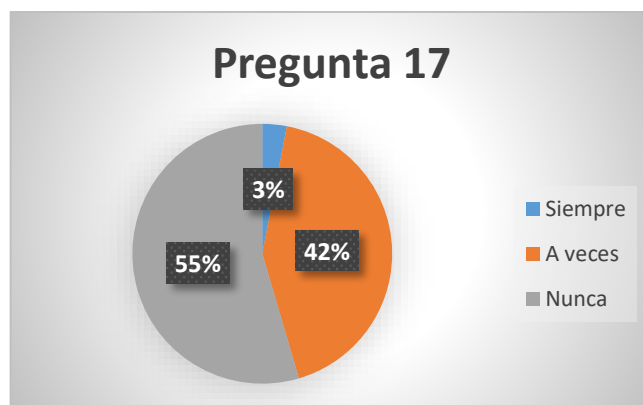


Figura 20. La oferta educativa llena las expectativas de la comunidad a la cual sirve
Elaborado por: El Autor

Análisis e Interpretación

Podemos evidenciar que el 55% de los docentes está totalmente en desacuerdo ya que enfatizan que la oferta educativa no llena las expectativas de la comunidad a la cual sirve, el 42% cree que a veces y el 3% manifiesta que siempre; de lo anterior se puede observar una desvalorización de los docentes respecto de la oferta educativa, producto de su desmotivación y falta de liderazgo.

18.- ¿Las instalaciones del centro escolar son funcionales, seguros, amplios, suficientemente equipados?

Tabla 25. Instalaciones escolares funcionales, seguras, amplias, suficientemente equipadas

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	9	27%
A veces	11	33%
Nunca	13	39%
TOTAL	33	100%

Elaborado por: El Autor

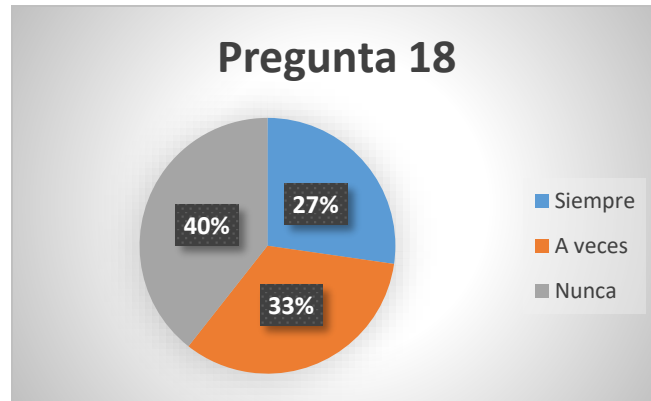


Figura 21. Instalaciones escolares funcionales, seguras, amplias, suficientemente equipadas

Elaborado por: El Autor

Análisis e Interpretación

Podemos evidenciar que el 40% de los docentes está totalmente en desacuerdo ya que enfatizan que las instalaciones del centro escolar no son funcionales, seguros, amplios, ni suficientemente equipados, el 33% cree que a veces y el 27% manifiesta que siempre; el mayor porcentaje evidencia que no existe una infraestructura adecuada y mantenimiento de las instalaciones, para realizar un trabajo de aula óptimo.

19.- ¿. La enseñanza forma estudiantes críticos, reflexivos, creativos, ¿con capacidad de liderazgo?

Tabla 26. Estudiantes críticos, reflexivos, creativos, con capacidad de liderazgo

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	4	12%
A veces	15	45%
Nunca	14	42%
TOTAL	33	100%

Elaborado por: El Autor

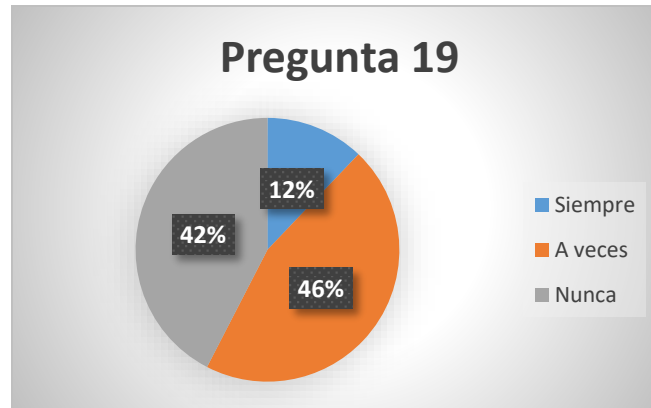


Figura 22. Estudiantes críticos, reflexivos, creativos, con capacidad de liderazgo
Elaborado por: El Autor

Análisis e Interpretación

Podemos evidenciar que el 42% de los docentes está totalmente en desacuerdo ya que enfatizan que la enseñanza no forma estudiantes críticos, reflexivos, creativos, ni con capacidad de liderazgo, el 46% cree que a veces y el 12% manifiesta que siempre; los resultados anteriores con una mayor tendencia al nunca reflejan una baja educación en términos de calidad, pues no se evidencia a criterio propio de los docentes una educación integral.

- **Resultados obtenidos del cuestionario aplicado a la autoridad de la institución**

1.- ¿Considera las necesidades, habilidades y aspiraciones de cada uno de los docentes?

Tabla 27. Necesidades, habilidades y aspiraciones de cada uno de los docentes

ALTERNATIVA	FRECUENCIA
Siempre	1
A veces	0
Nunca	0
TOTAL	1

Elaborado por: El Autor

Análisis e Interpretación

Podemos evidenciar que la Directora de la Institución asevera siempre considerar las necesidades, habilidades y aspiraciones de cada uno de los docentes. La autoridad asevera que siempre toma en cuenta los requerimientos de su personal, tanto en lo personal como profesional.

2.- ¿Ayuda a los docentes a desarrollar sus fortalezas?

Tabla 28. Ayuda a los docentes a desarrollar sus fortalezas

ALTERNATIVA	FRECUENCIA
Siempre	0
A veces	1
Nunca	0
TOTAL	1

Elaborado por: El Autor

Análisis e Interpretación

Podemos evidenciar que la Directora de la Institución asegura a veces ayuda a los docentes a desarrollar sus fortalezas, esto es un indicativo de que se motiva en ciertas ocasiones al docente cuando hace su trabajo con eficiencia y eficacia.

3.- ¿Permite expresar con libertad a los docentes sus iniciativas, experiencias y valores?

Tabla 29. Permite expresar con libertad a los docentes sus iniciativas, experiencias y valores

ALTERNATIVA	FRECUENCIA
Siempre	0
A veces	1
Nunca	0
TOTAL	1

Elaborado por: El Autor

Análisis e Interpretación

Podemos evidenciar que la Directora de la Institución asegura a veces permitir expresar con libertad a los docentes sus iniciativas, experiencias y valores; lo anterior implica que con cierta frecuencia se permite al colectivo docente desarrollar con libertad en cuanto a su potencial y capacidad.

4.- ¿Ayuda personalmente a los docentes en sus problemas laborales?

Tabla 30. Ayuda personalmente a los docentes en sus problemas laborales

ALTERNATIVA	FRECUENCIA
Siempre	0
A veces	1
Nunca	0
TOTAL	1

Elaborado por: El Autor

Análisis e Interpretación

Podemos evidenciar que la Directora de la Institución asegura a veces ayudar personalmente a los docentes en sus problemas laborales; la dirección manifiesta que en ciertas ocasiones guía, asesora y colabora en la solución de dificultades laborales de su equipo.

5.- ¿Ayuda a los docentes a solucionar pequeños desacuerdos?

Tabla 31. Ayuda a los docentes a solucionar pequeños desacuerdos

ALTERNATIVA	FRECUENCIA
Siempre	0
A veces	1
Nunca	0
TOTAL	1

Elaborado por: El Autor

Análisis e Interpretación

Podemos evidenciar que la Directora de la Institución asegura siempre ayuda a los docentes a solucionar pequeños desacuerdos; esto evidencia su preocupación por no ahondar los problemas entre pares, y mediar en soluciones adecuadas.

6.- ¿Se preocupa por los beneficios de sus docentes y hace lo posible por mejorarlos?

Tabla 32. Se preocupa por los beneficios de sus docentes y hace lo posible por mejorarlos

ALTERNATIVA	FRECUENCIA
Siempre	1
A veces	0
Nunca	0
TOTAL	1

Elaborado por: El Autor

Análisis e Interpretación

Podemos evidenciar que la Directora de la Institución asegura siempre preocuparse por los beneficios sociales de sus docentes y hace lo posible por mejorarlos; esta tendencia evidencia el interés por mejoramiento social de sus colaboradores.

7.- ¿Los mejores amigos de los docentes son compañeros de la misma institución?

Tabla 33. Los mejores amigos de los docentes son compañeros de la misma institución

ALTERNATIVA	FRECUENCIA
Siempre	1
A veces	0
Nunca	0
TOTAL	1

Elaborado por: El Autor

Análisis e Interpretación

Podemos evidenciar que la Directora de la Institución asegura que siempre los mejores amigos de los docentes son compañeros de la misma institución; según la Dirección las relaciones entre compañeros son óptimas, a tal punto que se consideran los mejores amigos.

8.- ¿Los docentes cumplen con entusiasmo sus actividades laborales?

Tabla 34. Los docentes cumplen con entusiasmo sus actividades laborales

ALTERNATIVA	FRECUENCIA
Siempre	1
A veces	0
Nunca	0
TOTAL	1

Elaborado por: El Autor

Análisis e Interpretación

Podemos evidenciar que la Directora de la Institución asegura que siempre los docentes cumplen con entusiasmo sus actividades laborales; según la percepción de la autoridad el desempeño docente es de motivación e interés por la actividad educativa.

9.- ¿Hay considerable alegría cuando los docentes se reúnen formalmente?

Tabla 35. Hay considerable alegría cuando los docentes se reúnen formalmente

ALTERNATIVA	FRECUENCIA
Siempre	0
A veces	1
Nunca	0
TOTAL	1

Elaborado por: El Autor

Análisis e Interpretación

Podemos evidenciar que la Directora de la Institución asegura que a veces hay considerable alegría cuando los docentes se reúnen formalmente; la autoridad reconoce que en ciertas ocasiones hay camaradería en las reuniones programadas.

10.- ¿Los docentes de esta institución se muestran muy identificados con ella?

Tabla 36. Los docentes de esta institución se muestran muy identificados con ella

ALTERNATIVA	FRECUENCIA
Siempre	0
A veces	1
Nunca	0
TOTAL	1

Elaborado por: El Autor

Análisis e Interpretación

Podemos evidenciar que la Directora de la Institución asegura que a veces los docentes de esta institución se muestran muy identificados con ella; se puede notar de acuerdo a este resultado un sentimiento no óptimo de pertenencia a la institución, de sentirse involucrados, apasionados con lo que hacen.

11.- ¿En las reuniones existe el ambiente de hacer cosas y de realizarlas efectivamente?

Tabla 37. En las reuniones existe el ambiente de hacer cosas y de realizarlas efectivamente

ALTERNATIVA	FRECUENCIA
Siempre	0
A veces	1
Nunca	0
TOTAL	1

Elaborado por: El Autor

Análisis e Interpretación

Podemos evidenciar que la Directora de la Institución asegura que a veces en las reuniones existe el ambiente de hacer cosas y de realizarlas efectivamente; lo anterior refleja una relación poco significativa de cumplimiento, colaboración y entrega a la institución

12.- ¿Ayuda personalmente a los docentes en el desempeño de sus tareas?

Tabla 38. Ayuda personalmente a los docentes en el desempeño de sus tareas

ALTERNATIVA	FRECUENCIA
Siempre	1
A veces	0
Nunca	0
TOTAL	1

Elaborado por: El Autor

Análisis e Interpretación

Podemos evidenciar que la Directora de la Institución asegura que siempre ayuda personalmente a los docentes en el desempeño de sus tareas; según lo

manifestado por la autoridad continuamente asesora y guía a su equipo en sus labores diarias.

13.- ¿Comprueba la competencia de los docentes en el trabajo que realizan?

Tabla 39. Comprueba la competencia de los docentes en el trabajo que realizan

ALTERNATIVA	FRECUENCIA
Siempre	0
A veces	1
Nunca	0
TOTAL	1

Elaborado por: El Autor

Análisis e Interpretación

Podemos evidenciar que la Directora de la Institución asegura que a veces comprueba la competencia de los docentes en el trabajo que realizan; en ciertas ocasiones la autoridad verifica la competencia de su equipo en su accionar diario, para realizar el acompañamiento y mejora de del trabajo de aula.

14.- ¿Los docentes están contentos con su trabajo en la institución?

Tabla 40. Los docentes están contentos con su trabajo en la institución

ALTERNATIVA	FRECUENCIA
Siempre	0
A veces	1
Nunca	0
TOTAL	1

Elaborado por: El Autor

Análisis e Interpretación

Podemos evidenciar que la Directora de la Institución asegura que a veces los docentes están contentos con su trabajo en la institución; esto corrobora la falta de interés, alegría y pasión en todo el colectivo docente por su tarea educativa que realizan.

15.- ¿Existe estabilidad laboral?

Tabla 41. Existe estabilidad laboral

ALTERNATIVA	FRECUENCIA
Siempre	0
A veces	1
Nunca	0
TOTAL	1

Elaborado por: El Autor

Análisis e Interpretación

Podemos evidenciar que la Directora de la Institución asegura que a veces existe estabilidad laboral; esto evidencia que no se transmite seguridad y confianza en el puesto.

16.- ¿La percepción interna y externa de la institución es significativa?

Tabla 42. La percepción interna y externa de la institución es significativa

ALTERNATIVA	FRECUENCIA
Siempre	0
A veces	1
Nunca	0
TOTAL	1

Elaborado por: El Autor

Análisis e Interpretación

Podemos evidenciar que la Directora de la Institución asegura que a veces la percepción interna y externa de la institución es significativa; esta opinión refleja una imagen corporativa poco significativa, respecto de una educación de calidad, con formación integral de los estudiantes.

17.- ¿La oferta educativa llena las expectativas de la comunidad a la cual sirve?

Tabla 43. La oferta educativa llena las expectativas de la comunidad a la cual sirve

ALTERNATIVA	FRECUENCIA
Siempre	1
A veces	0
Nunca	0
TOTAL	1

Elaborado por: El Autor

Análisis e Interpretación

Podemos evidenciar que la Directora de la Institución asegura que la oferta educativa siempre llena las expectativas de la comunidad a la cual sirve; lo anterior implica que según la Directora si se llega a la comunidad educativa con una propuesta efectiva.

18.- ¿Las instalaciones del centro escolar son funcionales, seguros, amplios, suficientemente equipados?

Tabla 44. Las instalaciones del centro escolar son funcionales, seguros, amplios, suficientemente equipados

ALTERNATIVA	FRECUENCIA
Siempre	1
A veces	0
Nunca	0
TOTAL	1

Elaborado por: El Autor

Análisis e Interpretación

Podemos evidenciar que la Directora de la Institución asegura que las instalaciones del centro escolar siempre son funcionales, seguros, amplios, suficientemente equipados; según la Directora la infraestructura e instalaciones del centro son adecuadas para realizar el proceso educativo con eficiencia y eficacia.

19.- ¿La enseñanza forma estudiantes críticos, reflexivos, creativos, con capacidad de liderazgo?

Tabla 45. La enseñanza forma estudiantes críticos, reflexivos, creativos, con capacidad de liderazgo

ALTERNATIVA	FRECUENCIA
Siempre	1
A veces	0
Nunca	0
TOTAL	1

Elaborado por: El Autor

Análisis e Interpretación

Podemos evidenciar que la Directora de la Institución asegura que la enseñanza siempre forma estudiantes críticos, reflexivos, creativos, con capacidad de liderazgo; según la dirección del centro si se desarrolla pensamiento crítico, con habilidades cognitivas y sociales en los estudiantes

Triangulación de resultados

En este apartado se hace mención a la triangulación de datos sobre la “Influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional de la Institución Educativa El Quiteño Libre”, dichos datos se obtuvieron de la encuesta realizada a docentes y a la autoridad. En las cuales existe correspondencia en sus respuestas a las preguntas 3, 5, 10, 11, 13 y 16 entre los instrumentos antes mencionados.

En las respuestas a la pregunta número tres, se observa que existe correspondencia entre las afirmaciones de los docentes y la autoridad, ya que, consideran que la directora a veces les permite expresar con libertad sus iniciativas, experiencias y valores al docente.

En las respuestas a la pregunta número cinco, se observa que existe correspondencia entre las afirmaciones de los docentes y autoridades, ya que, consideran que la autoridad a veces ayuda a los docentes a solucionar pequeños desacuerdos que puedan existir en el ambiente laboral.

En las respuestas a la pregunta número diez, se observa que existe correspondencia entre las afirmaciones de los docentes y autoridades, ya que, consideran que los docentes de la institución a veces se muestran muy identificados con ella.

En las respuestas a la pregunta número once, se observa que existe correspondencia entre las afirmaciones de los docentes y autoridades, ya que, consideran que en las reuniones a veces existe el ambiente de hacer las cosas y de realizarlas efectivamente.

En las respuestas a la pregunta número trece, se observa que existe correspondencia entre las afirmaciones de los docentes y autoridades, ya que, consideran que la directora a veces comprueba la competencia de los docentes en el trabajo que realizan.

En las respuestas a la pregunta número dieciséis, se observa que existe correspondencia entre las afirmaciones de los docentes y autoridades, ya que, consideran que la percepción interna y externa de la institución a veces es significativa.

CAPÍTULO III

PRODUCTO

Título

Propuesta: Guía de liderazgo transformacional para el mejoramiento del clima Organizacional de la Institución Educativa Fiscal “El Quiteño Libre”.

Datos informativos

- **Nombre de la institución:** Institución Educativa Fiscal “El Quiteño Libre”
- **Ubicación:** Av. Manuel Córdova Galarza y Santa Teresa
- **Parroquia:** Pomasqui
- **Cantón:** Quito
- **Provincia:** Pichincha
- **Sección:** Matutina
- **Período:** Año lectivo 2020-2021
- **Autor:** Galo Bastidas

Ubicación sectorial y física

En la Institución Educativa Fiscal “El Quiteño Libre” ya que es donde propone competencias adecuadas del liderazgo educativo transformacional, para mejorar el clima organizacional a través del trabajo en equipo en la comunidad educativa, ya que es donde se realizó la investigación puesto que es a partir del conocimiento

de sus falencias que se propone el planteamiento de alternativas de solución, las mismas que únicamente serán ejecutables en aquellos lugares que se evidenciaron.

Los responsables directos serían la autoridad respectiva puesto que sin su colaboración difícilmente se podría implementar cualquier propuesta, de igual manera los docentes.

Antecedentes

La presente propuesta es un modelo que sirve como pauta para formar a la autoridad mediante la reflexión, basándose en conceptos de liderazgo transformacional, para fortalecer las relaciones entre los miembros de la Institución educativa en mejora de la calidad en el clima organizacional. El liderazgo transformacional en el clima organizacional es un argumento esencial, y de notable importancia dentro de las instituciones educativas, ya que siempre han existido varias situaciones de conflicto, que deben ser evitadas gracias a la autoridad que dirige la institución. Concebir lo que el liderazgo transformacional puede aportar en los docentes, entender como un maestro es apreciado por ser una herramienta clave dentro de nuestra sociedad, es lo que nos motiva a estar en constante preparación para mejorar el proceso enseñanza – aprendizaje dentro de la comunidad educativa.

Justificación

El desarrollo social y económico conjuntamente con la crisis experimentado por el país en los últimos años, se encuentra en concordancia con la situación por la cual se encuentra atravesando la sociedad contemporánea y globalizada, en la que se obliga a que cada miembro sea cada vez más eficaz y eficiente a objeto de competir al más alto nivel de productividad y calidad dentro de las instituciones educativas.

En este contexto el desempeño laboral de los funcionarios de la institución educativa “El Quiteño Libre” no puede sustraerse de una realidad en la cual se demanda de forma permanente una mejor preparación de sus integrantes, independientemente del nivel en el cual se lleva a cabo este proceso, puesto que el

mismo pasa a ser considerado como un engranaje dentro de la formación de los pueblos, consecuentemente y de acuerdo al enfoque sistémico una falencia en cualquiera de sus procesos, incidirá de forma permanente en la calidad del servicio educativo.

En esta propuesta basándonos en los resultados que se obtendrán, sobre la forma en la cual se encontraba siendo llevado a cabo el proceso de trabajo en equipo en la institución “El Quiteño Libre”, debe permitir integrar dentro de sí el concepto de calidad, entendida esta como el desenvolvimiento del recurso humano como un grupo homogéneo que tiene siempre en mente un objetivo común, que coordina acciones para dar un servicio, que optimiza recursos que se lleva bien consigo mismo y con los demás, que su principal valor es el servicio a los demás, que su principal valor es el de servir a la comunidad educativa.

A la par y considerando el permanente avance de la ciencia y la tendencia a la generación de nuevos conocimientos, se considera que es otro de los conceptos que debe ser integrado en el proceso institucional de “El Quiteño Libre” para de esta manera propender a la satisfacción de las diferentes necesidades sociales. De ahí la importancia de que esta propuesta sea articulada de tal manera que responda a los requerimientos de la comunidad educativa.

Partiendo de los resultados obtenidos en la presente investigación que permiten establecer que no existe una aplicación real del trabajo en equipo dentro del clima organizacional, como valor colectivo que permita optimizar el desempeño laboral del recurso humano de “El Quiteño Libre”.

Enfatiza la necesidad de establecer una propuesta en la que efectivamente se viabilice la interacción entre todos estos aspectos para garantizar de alguna manera la tan mentada calidad en el servicio educativo a través de un óptimo desempeño laboral, producto de un trabajo en equipo, interiorizado y concienciado a través de todos sus actores.

En este contexto, el planteamiento de una propuesta que sirva como mejoramiento del desempeño laboral a través del trabajo en equipo se convierte en

un excelente elemento de apoyo al trabajo directivo en primera instancia y, de la institución en segunda; permitiendo la integración de diferentes tipos de actividades tendientes a desarrollar y mejorar el proceso de trabajo institucional educativo. Además, enfatizara el papel institucional en lo relacionado con la satisfacción de los recursos humanos dentro del clima organizacional, a la par de los diferentes procesos administrativos que en ella se deben observar.

Si se va a hablar de una propuesta del Perfil del Líder Educativo Transformacional en el Clima Organizacional de la Institución Educativa Fiscal “El Quiteño Libre” para generar un mejoramiento, es necesario arrancar de que el proceso educativo se encuentra en relación directa con el momento histórico, político, social, económico y cultural por el cual se encuentra atravesando la sociedad, situación que es determinante al momento no solo de planificar y/o diseñar, sino básicamente en el momento de asumir una postura frente a estos hechos y concebir el trabajo en equipo como una práctica social, al servicio de la comunidad educativa, contribuyendo a la resolución de sus diferente problemas.

Objetivos

General

Proponer competencias adecuadas del liderazgo educativo transformacional, para mejorar el clima organizacional de la Institución Educativa Fiscal “El Quiteño Libre”.

Específicos

- Categorizar la estructura de las competencias del líder transformacional.
- Elaborar un perfil con las competencias de liderazgo transformacional como oferta de solución para mejorar el clima organizacional.
- Socializar las competencias del perfil de liderazgo transformacional para la Institución educativa.

Fundamentación teórica

El desempeño laboral a través del trabajo en equipo de los funcionarios de la institución educativa “El Quiteño Libre”, implica hablar de un cambio en sus paradigmas laborales y de vida en el cual son directamente responsables, cambio que debe encontrarse direccionado a lograr que dichos funcionarios se encuentren conscientes del cambio que amerita un cambio profundo en el que hacer y hacia dónde ir en estos tiempos de globalización.

Esta posición demanda inevitablemente realizar innovaciones, que permitan a los funcionarios precisamente ajustarse a los cambios de la sociedad contemporánea en los cuales resaltan situaciones positivas relacionadas con el avance científico y tecnológico, pero, a la vez con las consecuencias negativas que conllevan incrementos en los niveles de pobreza y delincuencia entre una serie de problemas sociales como la pandemia.

El diseño de esta propuesta implica plantear un ideal, al cual deban converger una serie de aspectos, que efectivamente posibiliten su consecución y, esto demanda el asumir una posición filosófica que efectivamente dirija el proceso de tal manera que, al realizar el correspondiente seguimiento y evaluación, este se encuentre contextualizado dentro de la satisfacción de las necesidades sociales relacionadas con la calidad de los servicios que en ellas se ofertan. Si la sociedad es cambiante, en permanente evolución, el desempeño laboral a través del trabajo en equipo es una consecuencia de este proceso por tanto cambiante y en evolución, en concordancia con lo que ocurre a nivel de la comunidad educativa, consecuentemente es concebida como una práctica social.

Coherentes con este enfoque los postulados críticos y propositivos permiten la comprensión de la realidad desde una perspectiva de totalidad social, son los que pretenden direccionar la formación de funcionarios capaces de construir una nueva comunidad educativa. Con pensamiento crítico que le permita en un determinado momento ser transformador de su realidad, todo esto englobado dentro de principios humanísticos.

Existentemente, cognitivamente y metodológicamente, estos postulados se traducen a ideas que permiten direccionar el proceso de construcción de la propuesta; así es un hecho que al ser la realidad cambiante, no puede asumirse que la calidad del proceso de servidores públicos es algo que se ha logrado y, que no demanda de una permanente revisión en función de las diferentes necesidades que surgen del momento histórico porque atraviesa la sociedad, consecuentemente se exige una permanente actualización por parte de quienes deberán impartir dicho proceso, que en el presente caso son los funcionarios que dirigen la institución educativa, quienes al asumir que el trabajo en equipo es parte de la calidad del proceso, demandan en convertirse en los gestores del mismo y que, las demás instancias que intervienen en dicho proceso, el papel que deben asumir es de posibilitar la satisfacción de todos los requerimientos, de tal manera que este no sea un obstáculo en su mejoramiento.

Factibilidad

La factibilidad de ejecución del presente proyecto es muy alta puesto que en los niveles de decisión la institución educativa están interesadas no sólo en conocer los resultados que se obtendrán, sino lo que es más importante, conocer posibles alternativas de solución que les permitan mejorar a su interior los diferentes procesos, es importante enfatizar que se requiere a este nivel una toma de decisión en el sentido de ejecutar o no la presente propuesta y que esta decisión al comprometer su colaboración con la realización de la presente investigación de forma tácita será brindada ya que todo trabajo se encuentra encaminado a emitir juicios de valor acerca de una realidad determinada, basándose para ello en una información recogida y tratada de forma sistemática, aspecto que no será desconocido para ninguno de los participantes.

En el nivel de ejecución, la responsabilidad directa de ejecutar la propuesta sería de parte de los docentes y la autoridad. La propuesta va a ser discutida a la luz de un marco teórico que efectivamente abaliza su proceso de construcción, el mismo que estará reforzada con los datos obtenidos mediante la investigación para finalmente integrar dentro de sí, no sólo las opiniones de los docentes, sino también de la autoridad; aspectos que permitirán encontrar puntos de conciliación.

Estructura de la propuesta

Primero se realizó una observación natural dentro de la Institución educativa, donde se pudo evidenciar que el líder educativo desertaba constantemente al no tener la colaboración de los docentes, la autoridad que se encuentra en el momento se basa en un liderazgo autoritario que provoca conflictos y desmotivación en su equipo de trabajo.

Para generar un clima organizacional adecuado hemos creado un perfil de líder transformacional con las siguientes competencias que debe adquirir:

- **Habilidad motivacional**

El líder educativo debe ser una persona que debe tener la destreza además de la habilidad para producir una motivación en sus colaboradores al momento de decir o hacer actividades dentro y fuera de la Institución. Posee este elemento que le brinda el poder de llegar a sus subalternos logrando que se sientan conformes y orgullosos del lugar en el que laboran, al mismo tiempo que genera un ambiente agradable de trabajo ya que está aportando en el crecimiento de la autoestima de su equipo.

- **Inteligencia emocional**

Es importante que la autoridad de la institución educativa se conozca a sí mismo, principalmente saber cómo influyen sus emociones y sentimientos para convertirlos en fortalezas, evitando conflictos, ayudando a que exista una armonía entre la comunidad educativa, generando una comunicación cordial, teniendo empatía con los demás, prevaleciendo el respeto ante cualquier provocación.

- **Habilidad para relacionarse**

Se debe tener esta destreza social ya que permite que la autoridad se relacione con la comunidad educativa de una manera correcta, utilizando adecuadamente sus capacidades con una técnica apropiada para transmitir mensajes, impresiones, informes, necesidades o aspiraciones sin provocar estrés y reacciones negativas en diferentes circunstancias.

- **Habilidad resolutive de problemas**

Ser un líder con la capacidad para reconocer e identificar los problemas es vital dentro del ámbito educativo, esta capacidad permitirá que se genere una solución inmediata, llevando a cabo un seguimiento evaluable y control razonable, evitando la amplificación del problema.

- **Comunicación asertiva**

Es esencial que exista una comunicación asertiva para que exista una convivencia sana dentro de la comunidad educativa, por lo que la autoridad debe poseer esta habilidad para expresarse con un dialogo respetuoso que genere tranquilidad, sin causar ofensas ni mal estar en los demás.

- **Habilidad estratégica**

Ser un líder estratégico que logre diagnosticar en qué situación se encuentran todos los recursos de la comunidad educativa, para que según estos valores dirija correctamente basándose en un plan, tomando decisiones sobresalientes con el objetivo de obtener resultados positivos.

- **Planificador**

La autoridad debe seguir un procedimiento estructurado para planificar a corto, mediano y largo plazo registrando en el calendario institucional y personal cada actividad a realizarse, para conseguir determinados objetivos durante el año lectivo o el tiempo que le toque ocupar el cargo como director.

- **Mediador**

Al momento de resolver algún tipo de conflicto entre algunas partes de los miembros de la comunidad educativa, la autoridad debe ser totalmente ecuánime e imparcial, para generar alternativas de solución a dicho conflicto o problema de una manera profesional, guiando a las partes para alcanzar un convenio en el que se sientan satisfechos.

- **Innovador**

El líder educativo netamente debe ser una persona innovadora, ya que necesita ser creativo y con nuevas ideas para crear servicios, productos o procesos que sean de utilidad para los miembros de la comunidad educativa, de esta manera genere calidad dentro de la misma.

- **Generador de respeto**

Al ser el respeto el valor fundamental que toda persona debe tener, no se lo podía evadir al líder educativo, que además de tener este valor debe ser un ser humano que genere respeto dentro de la comunidad educativa, para que permita a todos los miembros de la misma mostrarse de acuerdo, aceptarse, estimarse, considerarse, apreciarse, valorarse y reconocerse entre ellos.

Al trabajar estas competencias en comunión con el perfil propuesto por el Ministerio de Educación, se logrará un manejo efectivo de la institución educativa.

El perfil del directivo educativo propuesto por el Ministerio de Educación

Liderar la institución educativa

- Crear y ejecutar del Proyecto Educativo Institucional (PEI);
- Generar altas expectativas entre los miembros de la comunidad educativa;
- Ejercer un liderazgo compartido y flexible,
- Desarrollar un sistema de gestión de la información, evaluación, y rendición social de cuentas.

Involucrarse en la gestión pedagógica

- Asegurar la adaptación e implementación adecuada del currículo;
- Garantizar que los planes educativos y programas sean de calidad y gestionar su implementación, y;

- Organizar y liderar el trabajo técnico-pedagógico y desarrollo profesional de los docentes.

Gestionar el talento humano y recursos

- Establecer condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal;
- Gestionar la obtención y distribución de recursos y el control de gastos;
- Promover la optimización del uso y mantenimiento de los recursos;
- Enmarcar su gestión en el cumplimiento de la normativa legal, y;
- Demostrar una sólida formación profesional.

Asegurar un clima organizacional y una convivencia adecuada

- Garantizar un ambiente de respeto, cultura de paz y compromiso con el proyecto educativo institucional;
- Promover la formación ciudadana e identidad nacional;
- Fortalecer lazos con la comunidad educativa, y;
- Comprometer su labor a los principios y valores en marco del Buen Vivir.

PLAN DE CAPACITACION PARA LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “EL QUITENÑO LIBRE”

EQUIPO NRO.1

Líder: Sera elegido por votación

Tema: INFORMACION Y TOMA DE DECISIONES

Tiempo de Ejecución: En el primer mes del año lectivo

Responsables: 11 docentes

Actividades a desarrollarse:

- ✓ Motivación a través de lecturas, dinámicas y videos
LINK: <https://www.youtube.com/watch?v=6ksKyv5L76I>
Lunes de la segunda semana del primer mes del año lectivo.
- ✓ Exposición sobre INFORMACION Y TOMA DE DECISIONES.
Martes de la segunda semana del primer mes del año lectivo.
- ✓ Taller Vivencial sobre INFORMACION Y TOMA DE DECISIONES.
Miércoles de la segunda semana del primer mes del año lectivo.
- ✓ Tratamiento de Acciones Específicas de información y toma de decisiones a implementarse en la institución educativa “El Quiteño Libre”.
Jueves de la segunda semana del primer mes del año lectivo.
- ✓ Proyección del Video Duelo de Titanes.
Viernes de la segunda semana del primer mes del año lectivo.
- ✓ Implementación de Acciones de INFORMACION Y TOMA DE DECISIONES consensuadas en la institución educativa “El Quiteño Libre”
Tercera semana del primer mes del año lectivo.
- ✓ Avances y Evaluación de Resultados.
Cuarta semana del primer mes del año lectivo.

EQUIPO NRO. 2

Líder: Sera elegido por votación

Tema: Motivación y Desarrollo

Tiempo de Ejecución: El segundo mes del año lectivo

Responsables: 11 docentes

Actividades a desarrollarse:

- ✓ Motivación a través de lecturas, dinámicas y videos.
LINK: <https://www.youtube.com/watch?v=P1lSp-o6m8s>
Lunes de la segunda semana del segundo mes del año lectivo.
- ✓ Exposición sobre Motivación y Desarrollo.
Martes de la segunda semana del segundo mes del año lectivo.
- ✓ Taller Vivencial sobre Motivación y Desarrollo.
Miércoles de la segunda semana del segundo mes del año lectivo.
- ✓ Tratamiento de Acciones Específicas sobre Motivación y Desarrollo a Implementarse en la institución educativa “El Quiteño Libre”.
Jueves de la segunda semana del segundo mes del año lectivo.
- ✓ Proyección del Video Una Lección de Honor.
Viernes de la segunda semana del segundo mes del año lectivo.
- ✓ Implementación de Acciones Específicas de Motivación y Desarrollo consensuadas en la institución educativa “El Quiteño Libre”.
Tercera semana del segundo mes del año lectivo.
- ✓ Avances y Evaluación de Resultados en la cuarta semana del segundo mes del año lectivo.

EQUIPO NRO.3

Líder: Sera elegido por votación

Tema: Planeamiento y Evaluación del Desempeño Laboral

Tiempo de Ejecución: El tercer mes del año lectivo

Responsables: 11 docentes

Actividades a desarrollarse:

- ✓ Motivación a través de lecturas, dinámicas y videos.

LINKS: <https://www.youtube.com/watch?v=S3A6kMkEKJU>

<https://www.youtube.com/watch?v=m1NwWeeZRCU>

Lunes de la segunda semana del tercer mes del año lectivo.

- ✓ Exposición sobre Evaluación del Desempeño Laboral.

Martes de la segunda semana del tercer mes del año lectivo.

- ✓ Taller Vivencial sobre Evaluación del Desempeño Laboral.

Miércoles de la segunda semana del tercer mes del año lectivo.

- ✓ Tratamiento de Acciones Específicas sobre Evaluación del Desempeño Laboral a Implementarse en la institución educativa “El Quiteño Libre”.

Jueves de la segunda semana del tercer mes del año lectivo.

- ✓ Proyección del Video La Meta.

Viernes de la segunda semana del tercer mes del año lectivo.

- ✓ Implementación de Acciones Específicas Evaluación del Desempeño Laboral consensuadas en la institución educativa “El Quiteño Libre”.

Tercera semana del tercer mes del año lectivo.

- ✓ Avances y Evaluación de Resultados en la cuarta semana del tercer mes del año lectivo.

DEBILIDADES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA “EL QUITEÑO LIBRE”

- No se trabaja sobre las fortalezas de los docentes
- No se cumple funciones y procedimientos
- Las decisiones tomadas en esta institución educativa no son consensuadas
- No se trabaja en equipo, cada docente trabaja aisladamente, con disparidad de criterios y objetivos
- Las relaciones interpersonales no son adecuadas
- No hay Liderazgo
- No se evalúa en equipo el desempeño laboral en el clima organizacional
- No existe motivación al personal
- No existe capacitación continua
- No hay políticas Institucionales sobre innovación
- No se toma en cuenta los aportes y criterios de los docentes en la toma de decisiones

Fases para implementar el trabajo en equipo en el clima organizacional de la Institución Educativa “El Quiteño Libre

PLANTEAMIENTO. - Se determinará los proyectos de mejora, los equipos, las personas, objetivos, recursos y plazos lo cual estará a cargo del Líder Educativo.

FORMACIÓN. - La coordinadora y los miembros de los equipos recibirán talleres de capacitación sobre el trabajo en equipo.

EJECUCIÓN. - Se diseñará un plan de acción sobre los aspectos del trabajo en equipo que se quiere implementar.

APLICACIÓN. - Se llevará a la práctica el trabajo de los equipos y las aplicaciones de las mejoras sugeridas en consenso.

EVALUACIÓN. - Será periódica luego de cada actividad realizada.

Equipos de trabajo

Habr  3 equipos de trabajo conformados por 11 integrantes cada uno, ya que son 33 docentes, los cuales desarrollarán las siguientes actividades:

- Información y Toma de Decisiones
- Motivación y Desarrollo
- Planeamiento y Evaluación del Desempeño Laboral

Cada actividad será socializada por los respectivos grupos en una plenaria.

Plan de acción a ejecutarse

- ✚ Consolidar el equipo de trabajo para crear un clima organizacional agradable
- ✚ Describir el Problema
- ✚ Aplicar medidas provisionales correctivas
- ✚ Determinar las causas potenciales de problema
- ✚ Desarrollar y elegir las situaciones de problema
- ✚ Implementar las soluciones
- ✚ Prevenir la recurrencia en problemas
- ✚ Felicitar al equipo de trabajo

Evaluación a aplicar por parte del equipo Nro. 1

ENCUESTA SOBRE INFORMACION

1. Existe alta disposición para buscar, analizar, y distribuir información al equipo de trabajo dentro del clima organizacional.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

2. Procura recibir la mayor cantidad de información especialmente de los propios miembros del equipo.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

3. Muestra mucha receptividad a la opinión de los miembros del equipo, ellos saben que la líder institucional valora con profundidad sus opiniones y percepciones.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

4. Estimula la creación de mecanismos de retroalimentación entre todos los miembros del equipo dentro del clima organizacional.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

5. Valora y estimula la retroalimentación sobre su propio desempeño dentro de la institución educativa.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

6. Favorece a que el equipo desarrolle medios para recibir retroalimentación sobre su propio desempeño dentro de la institución educativa.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

7. Establece instancias (reuniones, correo electrónico, llamadas, video llamadas, chats etc.) para intercambio continuo de información entorno a la comunidad educativa.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

8. El equipo le considera “transparente “en el manejo de información de la institución educativa.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

ENCUESTA SOBRE TOMA DE DECISIONES

1. Establece o ayuda al equipo a establecer políticas, guías o parámetros para tomar decisiones dentro de la institución educativa.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

2. Ayuda al equipo a tomar decisiones, poco a poco en asuntos cada vez más relevantes y complicados dentro de la institución educativa.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

3. El equipo percibe que existe apertura por parte suya dentro del proceso de decisiones dentro de la institución educativa.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

4. Usted es de las personas que motiva a tomar riesgos, a atreverse a resolver asuntos, a adoptar una actitud de solución de problemas y de aprovechamiento inmediato de oportunidades dentro de la institución educativa.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

5. Conoce muy bien que decisiones pueden tomar los miembros del equipo según el nivel de información que cada persona posee y necesita en la comunidad educativa.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

6. Usted cree que la autoridad realmente “faculta” al personal de la institución educativa.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

Evaluación a aplicar por parte del equipo Nro. 2

ENCUESTA SOBRE MOTIVACION

1. El líder fomenta incansablemente que el personal sienta orgullo por lo que hace dentro de la institución educativa “El Quiteño Libre”.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

2. La líder es entrenador, consejero, promotor en la comunidad educativa “El Quiteño Libre”.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

3. La autoridad de la institución educativa “El Quiteño Libre” no procura que personas o equipos se sientan “autónomos” sino “auto-motivadores”.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

4. Las personas reconocen que el clima organizacional de la institución educativa “El Quiteño Libre” aprecia sus individualidades y sus talentos especiales y eso les permite cumplir sus responsabilidades con mucha confianza y seguridad.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

5. La líder facilita que las personas sean más conscientes de sus propias metas de vida que reflexionen y decidan sobre su propio desarrollo profesional.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

6. El líder educativo conoce y aprende constantemente sobre teoría, tipos y procesos de motivación para poner en práctica con el personal de la institución educativa “El Quiteño Libre”.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

7. El líder educativo es ejemplo de motivación y otros valores de la institución educativa “El Quiteño Libre”.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

ENCUESTA DE DESARROLLO

1. El clima organizacional estimula que las personas utilicen sus talentos, ideas y actitudes positivas para su continuo crecimiento dentro de la institución educativa “El Quiteño Libre”.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

2. Todos los días el líder educativo realiza labores que explícitamente fomentan aprendizaje en los miembros del equipo de la institución educativa “El Quiteño Libre”.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

3. El líder educativo posee mucha pasión por la búsqueda de nuevas maneras para mejorar trabajando junto a su equipo, procurando innovaciones de alto impacto actual o futuro dentro de la institución educativa “El Quiteño Libre”.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

4. El equipo exhibe mucho orden, coordinación e integración y esto facilita su desarrollo y el de sus miembros dentro de la institución educativa “El Quiteño Libre”.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

5. El líder educativo es evaluado entre otros factores por la capacidad de los miembros del equipo para realizar tareas que anteriormente el asumía como responsabilidad propia y única dentro de la institución educativa “El Quiteño Libre”.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

6. Se está preparando en el clima organizacional para funcionar como un sistema participativo, auto controlado y en continuo crecimiento dentro de la institución educativa “El Quiteño Libre”.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

7. El ambiente de trabajo permite que las personas satisfagan sus necesidades profesionales, técnicas, de motivación, realización individual y de calidad de vida para enfrentar exitosamente las demandas del mundo exterior a la institución educativa “El Quiteño Libre”.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

8. El líder educativo de la institución educativa “El Quiteño Libre” es un verdadero promotor del aprendizaje y por eso el clima organizacional es dinámico, entusiasta y visionario.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

9. Los miembros del equipo se caracterizan por ser políticamente astutos, asumir riesgos, conocer sus necesidades y capacidades dentro de la institución educativa “El Quiteño Libre”.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

10. Hay claridad en los fundamentos de la cultura del equipo, en los valores que les une u orienta dentro de la institución educativa “El Quiteño Libre”.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

11. El líder es el ejemplo de actitudes reflexivas, analíticas de humildad para rectificar y aprender, de compromiso con el desarrollo de las personas y de apertura para distribuir el poder dentro de la institución educativa “El Quiteño Libre”.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

Evaluación a aplicar por parte del equipo Nro. 3

ENCUESTA SOBRE PLANEAMIENTO

1. Comprende la relevancia del compromiso del personal con la estrategia y por eso procura el involucramiento posible en su formulación de la planificación dentro de la institución educativa “El Quiteño Libre”.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

2. Influye en el comportamiento de la organización, los miembros del equipo reconocen su papel activo en los resultados y procesos internos de la institución educativa “El Quiteño Libre”.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

3. Está muy atento para asegurar que el resto del equipo cuente con sus capacidades que la estrategia necesita para ser implementada dentro de cualquier actividad en la institución educativa “El Quiteño Libre”.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

4. Usted cree que cada persona tiene disposición para sugerir, comentar y crear ideas relacionadas con el plan de trabajo del equipo o clima organizacional dentro de la institución educativa “El Quiteño Libre”.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

5. La visión es el resultado de un esfuerzo compartido entre todos los miembros de la institución educativa “El Quiteño Libre”.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

6. Hay un seguimiento permanente del desarrollo de la estrategia y los miembros del equipo se reconocen responsables por el logro de las metas que se van cumpliendo dentro de la institución educativa “El Quiteño Libre”.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

7. El equipo ha aprendido a analizar el entorno y el impacto de este en la estrategia del clima organizacional, dentro de la institución educativa “El Quiteño Libre”.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

8. Hay comprensión y aceptación sobre las cuotas de poder y de responsabilidad para tomar las decisiones en asuntos estratégicos dentro de la institución educativa “El Quiteño Libre”.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

9. En el proceso de planeamiento el líder educativo ayuda a todas las personas a valorar perspectivas diferentes, a aprender a resolver conflictos de criterio dentro de la institución educativa “El Quiteño Libre”.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

10. El equipo ha aprendido a pensar estratégicamente, posee una visión de futuro, toma adecuadas decisiones hoy para preparar la organización para lograr su visión, tiene alta pasión por los detalles y verifica los resultados dentro de la institución educativa “El Quiteño Libre”.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

1. El proceso de evaluación del desempeño laboral no se orienta al señalamiento de errores sino a valorar el aprendizaje y en la mejora permanente y visible de las actividades dentro de la institución educativa “El Quiteño Libre”.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

2. El sistema de evaluación del desempeño docente se enfoca en crecimiento, desarrollo, seguimiento y planificación.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

3. El líder educativo procura apoyar a los miembros del equipo a mejorar sus talentos, identificar nuevas oportunidades de desarrollo y a “aprender a aprender”.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

4. Fortalece capacidades para realizar “autodiagnósticos”. Apoya a sus compañeros para que identifiquen oportunidades y limitaciones, solicita ayuda y no oculta incapacidades.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

5. Promueve una pasión especial para mejorar, para establecer y medir el logro de metas dentro de la institución educativa “El Quiteño Libre”.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

6. No espera ser “evaluado” sino autoevaluarse y hay actitud de rectificación inmediata.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

7. El proyecto implementado ha generado en usted, mejoramiento, aprendizaje, capacidad reflexiva, buen uso de su inteligencia emocional dentro de la institución educativa “El Quiteño Libre”.

SIEMPRE	AVECES	NUNCA

Análisis e interpretación de resultados

Cada grupo deberá analizar e interpretar los resultados obtenidos después de tabular las encuestas, dependiendo del tema que le haya tocado realizar, a fin de que se pueda tomar las mejores decisiones.

Valoración de la propuesta

Para la valoración de la propuesta planteada “Perfil del Líder Educativo Transformacional en el Clima Organizacional de la Institución Educativa Fiscal “El Quiteño Libre””, se ha considerado el criterio de dos especialistas con experticia en liderazgo transformacional y clima organizacional (Ver Anexo 7 y 8); en la cual se analizaron aspectos referentes a los tópicos relacionados con validez y pertinencia, que ayudaron a realizar modificaciones para perfeccionar la propuesta antes mencionada en beneficio de Institución Educativa Fiscal “El Quiteño Libre”..

- Validador 1: Lic. Sandra Patricia Jaramillo Aguirre MSc.
- Validador 2: Lic. Fernanda Guadalupe Asquel Arias MSc.

Resultados de la valoración de la propuesta

El criterio de las dos especialistas considera que la propuesta planteada alcanza un nivel muy aceptable en correspondencia al indicador “Estructura de la propuesta”. Así también, el indicador “Claridad de la redacción (Lenguaje sencillo)” el criterio de las expertas concuerda en un nivel muy aceptable. Respectivamente al criterio “Pertinencia del contenido de la propuesta” la valoración por parte de las expertas consigue un nivel muy aceptable. Finalmente, el indicador “Coherencia entre el objetivo planteado e indicadores para medir resultados esperados” alcanza un nivel de valoración muy aceptable. En conclusión, la propuesta que titula “Perfil del Líder Educativo Transformacional en el Clima Organizacional de la Institución Educativa Fiscal “El Quiteño Libre”” alcanzó niveles altos de apreciación planteados en la ficha de valoración realizado por las especialistas.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Respecto del objetivo general sobre la incidencia del liderazgo educativo transformacional en el clima organizacional de la institución educativa fiscal “El Quiteño Libre”, se pudo evidenciar, que al no conseguirlo adecuadamente por parte de la autoridad, se produce un ambiente de poca significación respecto a la motivación del colectivo docente, especialmente en lo emocional y mental, lo cual repercute en una baja productividad.
- Respecto del primer objetivo específico relacionado con establecer el nivel de liderazgo educativo transformacional en la institución educativa “El Quiteño Libre”, los resultados de la encuesta aplicada a los docentes, reflejaron un nivel bajo, en términos de una ausencia de gestión educativa con liderazgo por parte de la autoridad, que valore al recurso humano, limitando sus iniciativas, fortalezas y sentimiento de pertenencia por parte del equipo hacia la institución.
- En lo relacionado con los procesos que se derivan del clima organizacional, se observó una restringida integración, el cumplimiento de labores por obligación, la falta de compromiso, un sentimiento de incomodidad, que impide el mejoramiento y crecimiento personal y profesional de los docentes.
- Con relación a la propuesta de una guía de liderazgo transformacional para mejorar el clima organizacional en la institución “El Quiteño Libre”, existe la necesidad de elaborarla y aplicarla en el corto plazo, a fin de evitar el resquebrajamiento de las relaciones sociales entre el colectivo docente y la

autoridad, en términos de trabajo en equipo, empoderamiento, empatía y resiliencia.

Recomendaciones

- Es necesaria una capacitación docente específica sobre la teoría y práctica de liderazgo transformacional y sus implicaciones en el clima organizacional de la institución.
- Se recomienda realizar talleres de liderazgo transformacional entre el colectivo docente y la autoridad, para limar asperezas, generar camaradería, confianza y seguridad en el desempeño, comportamiento y motivación del personal docente.
- Es indispensable mejorar el ambiente organizacional, en términos de una sensación de bienestar del recurso humano, gestión escolar satisfactoria, que genere correspondencia con la misión y visión institucionales.
- Es prioritario diseñar y aplicar una guía de liderazgo transformacional, como estrategia que le permita a la autoridad no solo el relacionarse significativamente con su equipo, sino sobre todo el mejoramiento de los procesos de organización y vida escolar, que generen una educación de calidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguado, M. J. (2012). CLIMA ORGANIZACIONAL DE UNA INSTITUCIÓN. *CLIMA ORGANIZACIONAL DE UNA INSTITUCIÓN*.
- Almirón Arévalo, V. T.-R. (2015). Liderazgo transaccional vs Liderazgo transformacional. *Reidocrea*, 24-27.
- Ari, S. &. (2017). Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 295-304.
- Ari, S. &. (2017). Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 295-304.
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206.
- Briones Hidalgo, E. L. (2020). *El liderazgo transformacional y la identidad institucional de una Escuela de Educación Básica*. Salitre.
- Cívicos, A., & Hernández, M. (2007). Algunas reflexiones y aportaciones en torno a los enfoques teóricos y prácticos de la investigación en trabajo social. *Acciones e investigaciones sociales*, 23, 25-55.
- Córdova Ramírez, E. R. (2021). El liderazgo directivo de las instituciones educativas. *Conrado*, vol. 17, no 80, p. 231-236.
- Correa Delgado, R. (2014). *Reglamento General a la Ley Orgánica de educación Intercultural*. Quito.
- García-Arauz, J. A. (2016). El liderazgo en la gestión escolar, República de Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 269-279.
- Hagai, J. (1992). *Liderazgo que perdura en un mundo que cambia* (Vols. 19-24). Texas: Mundo Hispano.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta ed.). México D.F.: McGraw-Hill. Recuperado el 19 de diciembre de 2020
- Jojoa Vargas, A. M. (2017). Importancia del clima organizacional en la productividad laboral.
- López Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa* (Prmera ed.). Barcelona, España: Bellaterra (Cerdanyola del Vallès). Recuperado el 23 de diciembre de 2020, de <http://ddd.uab.cat/record/163565>
- Macías, R. D. (2015). Liderazgo educativo transformacional como necesidad de las instituciones educativas en la República de Ecuador. *Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa.*, 109-120.
- Montoya, N. P. (2005). ¿Qué es el estado del arte? *Ciencia y Tecnología para la salud Visual y Ocular*, 5, 73-75.
- Muñoz, J. &. (2018). La interpretación de datos y pruebas científicas vistas desde los ítems liberados de PISA. *Eureka sobre enseñanza y divulgación de las Ciencias*, 15.
- Ochoa Jiménez, A. G. (2021). Trabajo en equipo y clima organizacional en la Unidad Educativa " Salitre" Guayaquil. *Universidad Cesar Vallejo*.
- Pérez Vilar, P. S. (2013). Liderazgo, equipos y grupos de trabajo: su relación con la satisfacción laboral. *Revista de Psicología (PUCP)*, 151-169.
- Pombo, M. F. (2015). Reforma educativa en ecuador y su influencia en el clima organizacional de los centros escolares. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 209.
- Preciado Rodríguez, G. (2018). *Organizadores gráficos*. Barcelona-España, España: Orientación Educativa O.A. Recuperado el 9 de marzo de 2021, de https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&sxsrf=ALeKk02crZBW_LSLCyFLYX3273GTiKjFfw%3A1615260725029&ei=NexGYNuWAa-

p5wKs5pegAg&q=que+es+u+organizador+1%C3%B3gico+de+variables
&oq=que+es+u+organizador+1%C3%B3gico+de+variables&gs_lcp=Cgdn
d3Mtd2l6EAMyCgg

- Ramos-Galarza, C. A. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-6.
- Reyes, M. G. (2021). Diagnóstico del clima organizacional en una institución educativa privada de la ciudad de Guayaquil. *Revista Científica Ecociencia*, 8(2), 22-44.
- Robinson, D. A. (23 de junio de 1998). *Recopilación de Organizadores gráficos ideales para primaria*. doi:www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=1672000&pid=S2219-7168201800010000100020&lng=es
- Rojas Carrasco, O. A. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophia, colección de Filosofía de la Educación*, 237-262.
- Ruiz Bolívar, C. (2002). *Confiabilidad*. Obtenido de Programa Interinstitucional Doctorado en Educación: <http://200.11.208.195/blogRedDocente/alexisduran/wp-content/uploads/2015/11/CONFIABILIDAD.pdf>,
- Salazar. (2006). Liderazgo y desempeño docente. *Coaching en los profesionales*, 34.
- Sotelo Asef, J. G. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 582-609.
- Torres Díaz, C. (2020). El liderazgo transformacional del director en una institución educativa privada de la UGEL 02. *El liderazgo transformacional del director en una institución educativa privada de la UGEL 02*.

Vaillant, D., & Rodríguez, E. (2018). *Perspectivas de UNESCO y la OEI sobre la calidad de la educación*.

ANEXOS

Anexo 1. Solicitud para realizar la investigación



Pomasqui, 4 de octubre de 2021

Sra. Magister
Doris Jaramillo
DIRECTORA, INSTITUCIÓN EDUCATIVA "EL QUITEÑO LIBRE"
Presente.-

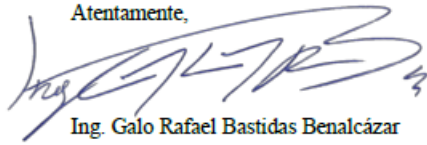
De mi consideración:

Yo, **GALO RAFAEL BASTIDAS BENALCÁZAR**, identificado con C.I. 1716536964, ante usted respetuosamente me presento y expongo:

Que actualmente me encuentro cursando la **MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO EDUCATIVO** en la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA** del campus Quito, por lo que solicito a usted de la manera más comedida, se considere la petición para que me dé el salvo conducto para realizar un proyecto de tesis que cuente con la información suficiente y necesaria para desarrollarlo, de acuerdo a la necesidad que requiera la **INSTITUCIÓN EDUCATIVA "EL QUITEÑO LIBRE"**.

Con saludos cordiales y a tiempo de agradecerle su atención a esta solicitud, aprovecho la oportunidad para reiterarle mi más alta consideración y estima.

Atentamente,



Ing. Galo Rafael Bastidas Benalcázar
C.I. 1716536964

Anexo 2. Autorización para realizar la investigación



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "EL QUITEÑO LIBRE"

Educación activa e innovadora, con amor, libertad e conciencia
Dirección: Pomasquí, Sta. Teresita E1 - 58 y Av. Manuel Córdova Galindo
Email: 17601996@gmail.com, Telef: 2165474




Pomasquí, 7 de marzo de 2022

Sr. Ing.
Galo Bastidas
Presente. -

Reciba un cordial saludo, la presente es para informarle que su solicitud para realizar el proyecto de tesis previo la obtención del Título en Maestría e Educación con mención en Innovación y Liderazgo Educativo ha sido aceptada.

Deseándole éxitos, reitero mis sentimientos de estima

Atentamente,


MSc. Doris Jaramillo C.
DIRECTORA (E) -
1710281831



Anexo 3. Encuesta dirigida a docentes

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMERICA



**DIRECCIÓN DE
POSGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN INNOVACIÓN Y
LIDERAZGO EDUCATIVO**

CUESTIONARIO- DOCENTES

Objetivo:

Este cuestionario está diseñado para ayudar a reflexionar e indagar sobre el líder educativo transformacional en el clima organizacional de la institución educativa fiscal “El Quiteño Libre”, la encuesta es anónima.

Instrucciones:

La presente encuesta cuestionario posee la valoración de opción múltiple.

Sírvase contestar todo el cuestionario con veracidad.

Sus criterios serán utilizados únicamente en los propósitos de esta investigación.

Lea detenidamente las presentes preguntas y marque la respuesta con una X según la importancia (valoración) que usted atribuye a cada una de las siguientes preguntas, las respuestas en blanco o repisadas no serán tomadas en cuenta.

A continuación, conteste colocando una X en el rectángulo que corresponda según las diversas afirmaciones con las que esté de acuerdo, teniendo en cuenta que: 1= Siempre, 2= A veces y 3= Nunca.

1.- ¿La Directora de la Institución Educativa Considera las necesidades, habilidades y aspiraciones de cada uno de los docentes?

1	2	3
Siempre	A veces	Nunca

2.- ¿La Directora de la Institución Educativa Ayuda a los docentes a desarrollar sus fortalezas?

1	2	3
Siempre	A veces	Nunca

3.- ¿La Directora de la Institución Educativa le permite expresar con libertad sus iniciativas, experiencias y valores?

1	2	3
Siempre	A veces	Nunca

4.- ¿La directora ayuda personalmente a los docentes en sus problemas laborales?

1	2	3
Siempre	A veces	Nunca

5.- ¿La directora ayuda a los docentes a solucionar pequeños desacuerdos?

1	2	3
Siempre	A veces	Nunca

6.- ¿La directora se preocupa por los beneficios de sus docentes y hace lo posible por mejorarlos?

1	2	3
Siempre	A veces	Nunca

7.- ¿Los mejores amigos de los docentes son compañeros de la misma institución?

1	2	3
Siempre	A veces	Nunca

8.- ¿Los docentes cumplen con entusiasmo sus actividades laborales?

1	2	3
Siempre	A veces	Nunca

9.- ¿Hay considerable alegría cuando los docentes se reúnen formalmente?

1	2	3
Siempre	A veces	Nunca

10.- ¿Los docentes de esta institución se muestran muy identificados con ella?

1	2	3
Siempre	A veces	Nunca

11.- ¿En las reuniones existe el ambiente de hacer cosas y de realizarlas efectivamente?

1	2	3
Siempre	A veces	Nunca

12.- ¿La directora ayuda personalmente a los docentes en el desempeño de sus tareas?

1	2	3
Siempre	A veces	Nunca

13.- ¿La directora comprueba la competencia de los docentes en el trabajo que realizan?

1	2	3
Siempre	A veces	Nunca

14.- ¿Los docentes están contentos con su trabajo en la institución?

1	2	3
Siempre	A veces	Nunca

15.- ¿Existe estabilidad laboral?

1	2	3
Siempre	A veces	Nunca

16.- ¿La percepción interna y externa de la institución es significativa?

1	2	3
Siempre	A veces	Nunca

17.- ¿La oferta educativa llena las expectativas de la comunidad a la cual sirve?

1	2	3
Siempre	A veces	Nunca

18.- ¿Las instalaciones del centro escolar son funcionales, seguros, amplios, suficientemente equipados?

1	2	3
Siempre	A veces	Nunca

19.- ¿La enseñanza forma estudiantes críticos, reflexivos, creativos, con capacidad de liderazgo?

1	2	3
Siempre	A veces	Nunca

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 4. Encuesta dirigida a la autoridad

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMERICA



**DIRECCIÓN DE
POSGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN INNOVACIÓN Y
LIDERAZGO EDUCATIVO**

CUESTIONARIO- AUTORIDAD

Objetivo:

Este cuestionario está diseñado para ayudar a reflexionar e indagar sobre el líder educativo transformacional en el clima organizacional de la institución educativa fiscal “El Quiteño Libre”, la encuesta es anónima.

Instrucciones:

La presente encuesta cuestionario posee la valoración de opción múltiple.

Sírvase contestar todo el cuestionario con veracidad.

Sus criterios serán utilizados únicamente en los propósitos de esta investigación.

Lea detenidamente las presentes preguntas y marque la respuesta con una X según la importancia (valoración) que usted atribuye a cada una de las siguientes preguntas, las respuestas en blanco o repisadas no serán tomadas en cuenta.

A continuación, conteste colocando una X en el rectángulo que corresponda según las diversas afirmaciones con las que esté de acuerdo, teniendo en cuenta que: 1= Siempre, 2= A veces y 3= Nunca.

1.- ¿Considera las necesidades, habilidades y aspiraciones de cada uno de los docentes?

1	2	3
Siempre	A veces	Nunca

2.- ¿Ayuda a los docentes a desarrollar sus fortalezas?

1	2	3
Siempre	A veces	Nunca

3.- ¿Permite expresar con libertad a los docentes sus iniciativas, experiencias y valores?

1	2	3
Siempre	A veces	Nunca

4.- ¿Ayuda personalmente a los docentes en sus problemas laborales?

1	2	3
Siempre	A veces	Nunca

5.- ¿Ayuda a los docentes a solucionar pequeños desacuerdos?

1	2	3
Siempre	A veces	Nunca

6.- ¿Se preocupa por los beneficios de sus docentes y hace lo posible por mejorarlos?

1	2	3
Siempre	A veces	Nunca

7.- ¿Los mejores amigos de los docentes son compañeros de la misma institución?

1	2	3
Siempre	A veces	Nunca

8.- ¿Los docentes cumplen con entusiasmo sus actividades laborales?

1	2	3
Siempre	A veces	Nunca

9.- ¿Hay considerable alegría cuando los docentes se reúnen formalmente?

1	2	3
Siempre	A veces	Nunca

10.- ¿Los docentes de esta institución se muestran muy identificados con ella?

1	2	3
Siempre	A veces	Nunca

11.- ¿En las reuniones existe el ambiente de hacer cosas y de realizarlas efectivamente?

1	2	3
Siempre	A veces	Nunca

12.- ¿Ayuda personalmente a los docentes en el desempeño de sus tareas?

1	2	3
Siempre	A veces	Nunca

13.- ¿Comprueba la competencia de los docentes en el trabajo que realizan?

1	2	3
Siempre	A veces	Nunca

14.- ¿Los docentes están contentos con su trabajo en la institución?

1	2	3
Siempre	A veces	Nunca

15.- ¿Existe estabilidad laboral?

1	2	3
Siempre	A veces	Nunca

16.- ¿La percepción interna y externa de la institución es significativa?

1	2	3
Siempre	A veces	Nunca

17.- ¿La oferta educativa llena las expectativas de la comunidad a la cual sirve?

1	2	3
Siempre	A veces	Nunca

18.- ¿Las instalaciones del centro escolar son funcionales, seguros, amplios, suficientemente equipados?

1	2	3
Siempre	A veces	Nunca

19.- ¿La enseñanza forma estudiantes críticos, reflexivos, creativos, con capacidad de liderazgo?

1	2	3
Siempre	A veces	Nunca

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 5. Ficha de validación del instrumento #1



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMERICA

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: EL LIDER EDUCATIVO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FISCAL “EL QUITIÑO LIBRE”.

Autor: Galo Rafael Bastidas Benalcázar
Tutor: Dr. Paredes Bahamonde, Juan Cristóbal., MSc.

FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO


Nombre de la validadora: Cecilia Chacón Castillo **Fecha:** noviembre, 1 del 2021

Objetivo: El presente instrumento tiene como objetivo recabar información de la aplicación de la encuesta.

Instrucciones: Luego de revisar con detenimiento el instrumento. Llene la siguiente matriz con una X de acuerdo con su criterio de experto. Su aporte es muy valioso en el contexto de la investigación que se lleve a cabo.

Ítem	Criterios a evaluar											
	Claridad en la redacción		Presenta coherencia interna		Libre de inducción a respuestas		Lenguaje culturalmente pertinente		Mide la variable de estudio		Se recomienda eliminar o modificar el ítem	
	APLICA	NO APLICA	APLICA	NO APLICA	APLICA	NO APLICA	APLICA	NO APLICA	APLICA	NO APLICA	SI	NO
1		X	X		X		X		X		X	
2	X		X		X		X		X			X
3	X		X		X		X		X			X
4		X	X		X		X		X		X	
5		X	X		X		X		X		X	
6	X		X		X		X		X			X
7	X		X			X	X			X	X	
8	X		X		X		X		X			X
9	X		X		X		X		X			X
10		X	X		X		X		X		X	
11	X		X		X		X		X			X
12		X		X		X		X		X	X	
13	X		X		X		X		X			X
14		X		X		X		X		X	X	
15	X		X		X		X		X			X
16		X	X		X		X		X		X	
17	X		X		X		X		X			XX

18		x	x		x		x		x		x
19	x		x		x		x		x		x
20											
Criterios generales									APLICA	NO APLICA	Observaciones
1. El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para su llenado										x	Redactar mejor, con mayor claridad y que brinde información óptima. Hay un par de preguntas que pueden unificarse.
2. La escala propuesta para medición es clara y pertinente									x		
3. Los ítems permiten el logro de los objetivos de investigación										x	Aclarar también implica evidenciar el cumplimiento de objetivos
4. Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial									x		Se podría mejorar.
5. El número de ítems es suficiente para la investigación									x		

Aplica	X con las correcciones			No aplica	
Validado por	Cecilia Chacón Castillo	Cédula	0501873756	Fecha	1-11-21
Firma		Teléfono	0999624258	Correo	cecychacon@yahoo.com

Anexo 6. Ficha de validación del instrumento #2



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMERICA

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: EL LIDER EDUCATIVO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FISCAL “EL QUITENÓ LIBRE”.

Autor: Galo Rafael Bastidas Benalcázar **Tutor:** Dr. Paredes Bahamonde, Juan Cristóbal., MSc.

FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Nombre del validador /a: MSc. Diana Cevallos Benavides
noviembre, 1 del 2021


Fecha:

Objetivo: El presente instrumento tiene como objetivo recabar información de la aplicación de la encuesta.

Instrucciones: Luego de revisar con detenimiento el instrumento. Llene la siguiente matriz con una X de acuerdo con su criterio de experto. Su aporte es muy valioso en el contexto de la investigación que se lleve a cabo.

Ítem	Criterios a evaluar											
	Claridad en la redacción		Presenta coherencia interna		Libre de inducción a respuestas		Lenguaje culturalmente pertinente		Mide la variable de estudio		Se recomienda eliminar o modificar el ítem	
	APLICA	NO APLICA	APLICA	NO APLICA	APLICA	NO APLICA	APLICA	NO APLICA	APLICA	NO APLICA	SI	NO
1	X		X		X		X		X			X
2	X		X		X		X		X			X
3	X		X		X		X		X			X
4	X		X		X		X		X			X
5	X		X		X		X		X			X
6	X		X		X		X		X			X
7	X		X		X		X		X			X
8	X		X		X		X		X			X
9		X		X		X		X		X	X	
10	X		X		X		X		X			X
11	X		X		X		X		X			X
12	X		X		X		X		X			X
13	X		X		X		X		X			X
14	X		X		X		X		X			X
15	X		X		X		X		X			X
16		X		X		X		X		X	X	

17	X		X		X		X		X			X
18	X		X		X		X		X			X
19	X		X		X		X		X			X
Criterios generales										APLICA	NO APLICA	Observaciones
1. El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para su llenado										X		
2. La escala propuesta para medición es clara y pertinente										X		
3. Los items permiten el logro de los objetivos de investigación										X		
4. Los items están distribuidos en forma lógica y secuencial										X		
5. El número de items es suficiente para la investigación										X		

Aplica		X	No aplica		
Validado por	MSc. Diana Cevallos	Cédula	1716035199	Fecha	1-11-2021
Firma		Teléfono	0959044892	Correo	dcevallos9indoamerica.edu.ec

Anexo 8. Ficha de valoración del especialista #1



FICHA DE VALORACION DEL ESPECIALISTA

TEMA: El Líder Educativo Transformacional en el Clima Organizacional de la Institución Educativa Fiscal "El Quiteño Libre".

1. Datos personales del especialista

Nombres y apellidos: Fernanda Guadalupe Asquel Arias
Grado académico: Cuarto Nivel Maestría en Innovación y Liderazgo Educativo.

2. Valoración del especialista

Marcar con una "X"

Fuentes de argumentación de los conocimientos sobre el tema	Alto	Medio	Bajo
Conocimientos técnicos sobre la propuesta	X		
Experiencia en el trabajo profesional relacionados con la propuesta	X		
Referencias de propuestas similares en otros contextos	X		

Observaciones: Sin observaciones.

3. Valoración de la propuesta

Marcar con una "X"

Criterios	MA	BA	A	PA	I
Estructura de la propuesta	X				
Claridad de la redacción (lenguaje sencillo)	X				
Pertinencia del contenido de la propuesta	X				
Coherencia entre el objetivo planteado e indicadores para medir resultados esperados	X				

Observaciones: Sin observaciones.

MA: Muy aceptable. BA: Bastante aceptable. A: Aceptable. PA: Poco aceptable I: Inaceptable.

Firma del especialista

Anexo 9. Ficha de valoración del especialista #2



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
INDOAMÉRICA

DIRECCIÓN DE POSGRADO

FICHA DE VALORACION DEL ESPECIALISTA

TEMA: El Líder Educativo Transformacional en el Clima Organizacional de la Institución Educativa Fiscal "El Quiteño Libre".

1. Datos personales del especialista

Nombres y apellidos: SAUZZA PATRICIA JARAMILLO AGUIRRE
Grado académico: MAESTRIA EN EDUCACION

2. Valoración del especialista

Marcar con una "X"

Fuentes de argumentación de los conocimientos sobre el tema	Alto	Medio	Bajo
Conocimientos técnicos sobre la propuesta	X		
Experiencia en el trabajo profesional relacionados con la propuesta	X		
Referencias de propuestas similares en otros contextos	X		

Observaciones: Sin observaciones.

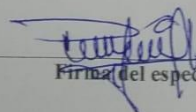
3. Valoración de la propuesta

Marcar con una "X"

Criterios	Muy Aceptable	Bastante Aceptable	Aceptable	Poco aceptable	Inaceptable
Estructura de la propuesta	X				
Claridad de la redacción (lenguaje sencillo)	X				
Pertinencia del contenido de la propuesta	X				
Coherencia entre el objetivo planteado e indicadores para medir resultados esperados	X				

Observaciones: Sin observaciones.

MA: Muy aceptable. BA: Bastante aceptable. A: Aceptable. PA: Poco aceptable I: Inaceptable.


Firma del especialista