



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA
EDUCACIÓN**



**CARRERA DE COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN
MODALIDAD PRESENCIAL**

**INFORME FINAL DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**MENCIÓN:
COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN**

**TEMA
LIDERAZGO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA
UNIDAD EDUCATIVA 24 DE MAYO DEL CANTÓN QUEVEDO.**

**AUTOR:
JHONNY GABRIEL ARAUZ ROSADO**

**TUTORA:
LIC. RELFA NAVARRETE ORTEGA, MSc.**

**LECTOR:
LIC. VICENTE COELLO VERA, MSc.**

QUEVEDO - ECUADOR

2017



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN CARRERA DE COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN MODALIDAD PRESENCIAL

DEDICATORIA

Le dedico este trabajo de investigación a Dios, a mis padres y a mi familia. A Dios porque ha estado conmigo en cada momento y conduciéndome por el camino del bien, dándome fortaleza e inteligencia para continuar. A mis padres, por su constancia y lucha insaciable, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación, siendo mi apoyo y fortaleza en todo momento, depositando su entera confianza en cada desafío que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mí. A mi familia por el apoyo incondicional que me han ofrecido día tras día.

Es por ello, que soy lo que soy ahora y la razón de estar aquí.

Jhonny Arauz Rosado



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA
EDUCACIÓN
CARRERA DE COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN
MODALIDAD PRESENCIAL



AGRADECIMIENTO

El presente trabajo de investigación fue realizado bajo la supervisión de la MSc. Relfa Navarrete Ortega y el MSc. Vicente Coello Vera, a quienes expreso mis más sinceros agradecimientos, por hacer posible la realización de este estudio. Además, de gratificar su paciencia, tiempo y dedicación que tuvieron para que este trabajo saliera de manera exitosa. Gracias por su apoyo.

A Dios, por ofrecerme la oportunidad de vivir, por permitirme disfrutar cada momento de mi vida y guiarme por el camino que ha trazado para mí.

A mis padres, por darme la vida y apoyarme en todo lo que me he propuesto. A quienes agradezco infinitamente el estar siempre conmigo, en mi mente, mi corazón y acciones. Ustedes son parte de este sueño, quienes cada día se sienten orgullosos de mí.

Jhonny Arauz Rosado



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA
EDUCACIÓN
CARRERA DE COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN
MODALIDAD PRESENCIAL



AUTORIZACIÓN DE LA AUTORÍA INTELECTUAL

Yo, **JHONNY GABRIEL ARAUZ ROSADO**, portador de la cédula de ciudadanía 120633024-1 en calidad de autor del Informe Final del Proyecto de Investigación, previo a la Obtención del Título de Licenciado en Ciencias de la Educación Mención **COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN**, declaro que soy autor del presente trabajo de investigación, el mismo que es original, auténtico y personal, con el tema:

LIDERAZGO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA UNIDAD EDUCATIVA 24 DE MAYO DEL CANTÓN QUEVEDO, el mismo que es original, auténtico y personal.

Por la presente autorizo a la Universidad Técnica de Babahoyo extensión Quevedo, hacer uso de todos los contenidos que me pertenecen.

JHONNY GABRIEL ARAUZ ROSADO

Nº Cédula 120633024-1



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA
EDUCACIÓN
CARRERA DE COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN
MODALIDAD PRESENCIAL



**CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR DEL INFORME FINAL DEL
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA SUSTENTACIÓN**

Quevedo, 29 de Octubre de 2017.

En mi calidad de Tutora del Informe Final del Proyecto de Investigación, designado por el Consejo Directivo certifico que el Señor JHONNY GABRIEL ARAUZ ROSADO, ha desarrollado el Informe Final del Proyecto titulado:

**LIDERAZGO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA
UNIDAD EDUCATIVA 24 DE MAYO DEL CANTÓN QUEVEDO.**

Aplicando las disposiciones institucionales, metodológicas y técnicas, que regulan esta actividad académica, por lo que autorizo al egresado, reproduzca el documento definitivo del Informe Final del Proyecto de Investigación y lo entregue a la coordinación de la carrera de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación y se proceda a conformar el Tribunal de sustentación designado para la defensa del mismo.

Lic. Relfa Navarrete Ortega, Msc.
DOCENTE DE LA FCJSE.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
CARRERA DE COMERCIO Y ADMINISTRACION
MODALIDAD PRESENCIAL



**CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL LECTOR DEL INFORME FINAL DEL
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA SUSTENTACIÓN**

Quevedo, 30 de Octubre de 2017.

En mi calidad de Lector del Informe Final del Proyecto de Investigación, designado por el Consejo Directivo, certifico que el Sr. **JHONNY GABRIEL ARAUZ ROSADO**, ha desarrollado el Informe Final del Proyecto de Investigación cumpliendo con la redacción gramatical, formatos, Normas APA y demás disposiciones establecidas:

**LIDERAZGO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA
UNIDAD EDUCATIVA 24 DE MAYO DEL CANTÓN QUEVEDO.**

Por lo que autorizo al egresado, reproduzca el documento definitivo del Informe Final del Proyecto de Investigación y lo entregue a la coordinación de la carrera de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación y se proceda a conformar el Tribunal de sustentación designado para la defensa del mismo.

Lic. Vicente Coello Vera, Msc.
DOCENTE DE LA FCJSE



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
CARRERA DE COMERCIO Y ADMINISTRACION
MODALIDAD PRESENCIAL



RESULTADO DEL INFORME FINAL DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

EL TRIBUNAL EXAMINADOR DEL PRESENTE INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN, TITULADO: LIDERAZGO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA UNIDAD EDUCATIVA 24 DE MAYO DEL CANTÓN QUEVEDO.

PRESENTADO POR EL SEÑOR: JHONNY GABRIEL ARAUZ ROSADO

OTORGA LA CALIFICACIÓN DE:

9,5 (Nueve punto cinco)

EQUIVALENTE A:

Sobresaliente


TRIBUNAL:



M.Sc. Melba Triana Palma
DELEGADO DEL DECANO



M.Sc. Fátima Morales Intriago
PROFESOR ESPECIALIZADO



Ing. Wilson Briones Caicedo. M.B.A
DELEGADO H. CONSEJO DIRECTIVO



Ab. Isela Berruz Mosquera
SECRETARIA FAC.CC.JJ.SS. EE



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO



CARRERA DE COMERCIO Y ADMINISTRACION
MODALIDAD PRESENCIAL

INFORME FINAL DEL SISTEMA DE URKUND

En mi calidad de Tutora del Informe Final del Proyecto de Investigación del Sr. **Jhonny Gabriel Arauz Rosado**, cuyo tema es: Liderazgo y su incidencia en la Gestión Administrativa de la Unidad Educativa 24 de Mayo del cantón Quevedo, certifico que este trabajo investigativo fue analizado por el Sistema Antiplagio Urkund, obteniendo como porcentaje de similitud de [6%], resultados que evidenciaron las fuentes principales y secundarias que se deben considerar para ser citadas y referenciadas de acuerdo a las normas de redacción adoptadas por la institución.

Considerando que, en el Informe Final el porcentaje máximo permitido es el 10% de similitud, queda aprobado para su publicación.

URKUND	
Documento	INFORME DE JHONNY GABRIEL ARAUZ ROSADO.docx (D31803356)
Presentado	2017-10-30 16:02 (-05:00)
Presentado por	irmaarozco1962@gmail.com
Recibido	sdaza.utb@analysis.orkund.com
Mensaje	Test Mostrar el mensaje completo
6% de estas 29 paginas, se componen de texto presente en 4 fuentes.	

Por lo que se adjunta una captura de pantalla donde se muestra el resultado del porcentaje indicado.

LIC. RELFA NAVARRETE ORTEGA,
MSc. DOCENTE DE LA FCJSE

INDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
AUTORIZACIÓN DE LA AUTORÍA INTELECTUAL ...	¡Error! Marcador no definido.
CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR DEL INFORME FINAL DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓNPREVIO A LA SUSTENTACIÓN	¡Error! Marcador no definido.
CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL LECTOR DEL INFORME FINAL DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA SUSTENTACIÓN.....	¡Error! Marcador no definido.
RESULTADO DEL INFORME FINAL DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	¡Error! Marcador no definido.
INFORME FINAL DEL SISTEMA DE URKUND	¡Error! Marcador no definido.
INDICE GENERAL.....	ix
INDICE DE TABLAS	xii
INDICE DE FIGURAS	xiii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I.....	3
1.1. IDEA O TEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.2. MARCO CONTEXTUAL.....	3
1.2.1. CONTEXTO INTERNACIONAL	3
1.2.2. CONTEXTO NACIONAL	3
1.2.3. CONTEXTO LOCAL.....	4
1.2.4. CONTEXTO INSTITUCIONAL	5
1.3. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	5
1.4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
1.4.1. PROBLEMA GENERAL O BÁSICO.....	6
1.4.2. SUBPROBLEMAS O DERIVADOS	6
1.5. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	7
1.6. JUSTIFICACIÓN	8
1.7. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	9
1.7.1. OBJETIVO GENERAL.....	9
1.7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	9

2.	CAPITULO II.....	10
2.1.	MARCO TEÓRICO	10
2.1.1.	MARCO CONCEPTUAL	10
	EL LIDERAZGO	10
	TIPOS DE LIDERAZGO	14
	OTROS TIPOS DE LIDERAZGO.....	15
	CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER	20
	RASGOS DE LA PERSONALIDAD DEL LIDERAZGO	21
	FUNCIONES ADMINISTRATIVAS DEL LÍDER	28
	IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO.....	32
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	34
	ASPECTOS GENERALES DE ANÁLISIS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	40
	ANÁLISIS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVO.....	40
	OBJETIVO DEL ANÁLISIS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVO	41
	IMPORTANCIA DEL ANÁLISIS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVO	41
	CARACTERÍSTICAS QUE DEBE LLEVAR UN ANÁLISIS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVO.....	43
	CULTURA ORGANIZACIONAL	46
	DISEÑO ORGANIZACIONAL.....	48
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO.....	49
	LA ADMINISTRACIÓN	50
	GESTIÓN Y LIDERAZGO ESCOLAR	53
	EL LIDERAZGO ESCOLAR Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO ACADÉMICO	55
	APRECIACIONES SOBRE EL LIDERAZGO ADMINISTRATIVO EN LA EDUCACIÓN.....	61
2.1.2.	MARCO REFERENCIAL SOBRE LA PROBLEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN	65
	ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	65
	CATEGORÍA DE ANÁLISIS.....	68
2.1.3.	POSTURA TEÓRICA.....	69
2.2.	HIPOTESIS	71
2.2.1.	HIPÓTESIS GENERAL O BÁSICA	71
2.2.2.	SUBHIPÓTESIS DERIVADAS	71

2.2.3.1. VARIABLE INDEPENDIENTE	71
2.2.3.2. VARIABLE DEPENDIENTE.....	71
CAPITULO III	72
3.1. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA INVESTIGACIÓN	72
3.1.1. PRUEBAS ESTADÍSTICAS APLICADAS	72
3.1.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	73
3.2. CONCLUSIONES ESPECÍFICAS Y GENERALES	78
3.2.1. ESPECÍFICAS.....	78
3.2.2. GENERAL.....	78
3.3. RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS Y GENERALES.....	79
3.3.1. ESPECÍFICAS.....	79
3.3.2. GENERAL.....	79
CAPITULO IV	80
PROPUESTA TEÓRICA DE APLICACIÓN	80
4.1. PROPUESTA DE APLICACIÓN DE RESULTADOS	80
4.1.1. ALTERNATIVA OBTENIDA.....	80
4.1.2. ALCANCE DE LA ALTERNATIVA.	80
4.1.3 ASPECTOS BÁSICOS DE LA ALTERNATIVA.	80
4.1.3.1. ANTECEDENTES.	80
4.1.3.2. JUSTIFICACIÓN.	81
4.2. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA	82
4.2.1. OBJETIVO GENERAL	82
4.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	82
4.3.3. ESTRUCTURA GENERAL DE LA PROPUESTA.....	83
4.3.3.1. TÍTULO.....	84
4.3.3.2. COMPONENTES.....	84
4.4. RESULTADOS ESPERADOS DE LA ALTERNATIVA	85
BIBLIOGRÁFIAS	86
ANEXOS	90

INDICE DE TABLAS

TABLA 1: RASGOS Y ROLES QUE POSEEN LOS LIDERES.....	25
TABLA 2: FUNCIONES ADMINISTRATIVAS	28
TABLA 3 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	73
TABLA 4 NIVEL DE LIDERAZGO EXISTE EN LA INSTITUCIÓN	74

INDICE DE FIGURAS

ILUSTRACIÓN 1: EL LIDERAZGO.....	10
ILUSTRACIÓN 2 LIDERAZGO DEL DIRECTOR.....	13
ILUSTRACIÓN 3 TIPOS DE LIDERAZGO	15
ILUSTRACIÓN 4 TIPOS DE LIDERAZGO	16
ILUSTRACIÓN 5 LIDERAZGO PARTICIPATIVO	17
ILUSTRACIÓN 6 LIDERAZGO AUTOCRÁTICO	17
ILUSTRACIÓN 7 LIDERAZGO BUROCRÁTICOS.....	18
ILUSTRACIÓN 8 LIDERAZGO CARISMÁTICO	19
ILUSTRACIÓN 9 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	20
ILUSTRACIÓN 10 CARACTERÍSTICAS DE LÍDER	21
ILUSTRACIÓN 11 RASGOS DE PERSONALIDAD DEL LIDERAZGO	23
ILUSTRACIÓN 12 RASGOS DE LÍDERES EFICACES	24
ILUSTRACIÓN 13 IMPORTANCIA DE LIDERAZGO.....	34
ILUSTRACIÓN 14 GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	40
ILUSTRACIÓN 15 CARACTERÍSTICAS QUE DEBE LLEVAR UN ANÁLISIS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVO	44
ILUSTRACIÓN 16 CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	46
ILUSTRACIÓN 17 CULTURA ORGANIZACIONAL.....	47
ILUSTRACIÓN 18: ESTRATOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL.....	48
ILUSTRACIÓN 19: DIMENSIONES BÁSICAS DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL.	49
ILUSTRACIÓN 20 LA ADMINISTRACIÓN	52
ILUSTRACIÓN 21 GESTIÓN Y LIDERAZGO ESCOLAR	54

INDICE DE GRAFICAS

GRAFICO 1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	74
GRAFICO 2 NIVEL DE LIDERAZGO EXISTE EN LA INSTITUCIÓN.....	74

INTRODUCCIÓN

La educación moderna exige de mucha atención y responsabilidades que hacen que todos los involucrados en ella, es decir la comunidad educativa, se preocupen cada vez más en adquirir nuevas estrategias tanto para la enseñanza como la dirección de la misma.

Al referirnos al liderazgo que deben mostrar las autoridades de las instituciones educativas en el manejo de los recursos, estamos refiriéndonos a la manera de que estas ayuden en la búsqueda de la educación de calidad que se requiere tanto en los estudiantes como en los docentes.

Un líder es aquel que muestra cómo se debe hacer un buen trabajo, da pautas para que la institución se integre toda y marche a un mismo ritmo, además de que un buen líder es propositivo.

La presente requiere de mostrar cómo estas actividades de liderazgo deben de aplicarse en las instituciones educativas especialmente en la Unidad Educativa 24 de Mayo que requiere de mucha gestión para que los estudiantes obtengan calidad educacional en todos los aspectos como lo son pedagógicos y también de infraestructura.

En esta investigación se han desarrollado tres capítulos, los cuales contienen:

Capítulo I: va la parte estructural diagnóstica de la investigación, pues está desarrollada la situación problemática, marco contextual, justificación y objetivos de la investigación.

Capítulo II: Contiene toda la parte conceptual de las variables que comprenden el tema investigado, además de la teoría que se adopta como postura teórica y las hipótesis desarrolladas como parte de la aceptación o rechazo de la propuesta final.

Capítulo III: Muestra la parte metodológica de la investigación, en donde se encuentra los tipos de investigación escogidos para el desarrollo del proyecto, los recursos, las técnicas utilizadas y la población y muestra usada para la investigación.

Capítulo IV: Muestra la propuesta diseñada para que la problemática investigada tenga una solución y se mejore de manera exitosa.

Por tanto la presente investigación basada en la búsqueda de soluciones a problemáticas educativas, incentiva a la transformación de la Unidades Educativas a mejorar a través del liderazgo su administración y experiencias educativas.

CAPITULO I

DEL PROBLEMA

1.1. IDEA O TEMA DE INVESTIGACIÓN

Liderazgo y su incidencia en la Gestión Administrativa de la Unidad Educativa 24 de Mayo del cantón Quevedo.

1.2. MARCO CONTEXTUAL

1.2.1. Contexto Internacional

La educación moderna en el mundo y en la que estamos involucrados cada una de las unidades educativas en este nuevo siglo a ser investigativas y creativas, es decir, requiere de ser integral; y, en la que los estudiantes son parte potencial del interaprendizaje dando hincapié a la proyección en la estos se desenvuelvan eficientemente dentro de la sociedad para un buen aprendizaje en donde estos adquieran las herramientas necesarias para poder lograr una convivencia armónica (Ruiz, 1995).

Dentro del presente trabajo se da a conocer la labor fundamental de los Docentes que es innovar su forma de enseñanza con un buen liderazgo de en las gestiones educativas con talleres creativos en sus clases en el aula o fuera de ella, y se habla de talleres extracurriculares es para nombrar a una cierta metodología de enseñanza que combina la teoría y la práctica para poder tener un mejor educa miento asía nuestros estudiantes.

1.2.2. Contexto Nacional

Los problemas educativos que tenemos a nivel nacional, se deben a la falta de verdaderos líderes que nos permitan desarrollar con más responsabilidad la tarea de un

buen aprendizaje, no como la que estamos acostumbrados a enseñar la mayoría de maestros (Enseñar: instruir-adoctrinar. Aprendizaje: acción de aprender un arte u oficio).

El líder debe tener capacidad para administrar, para organizar, para conducir a las masas en lo político; en la educación el líder se convierte en lo mismo, sino que debe estar relacionado con la marcha de un establecimiento educativo, llámese pre primario, primario, secundario o superior, el director, el rector, viene a constituirse en el conductor de esa institución o de ese plantel donde tiene la responsabilidad de lograr resultados positivos en lo académico o en la armonía que debe existir entre los docentes, alumnos y padres de familia.

Lamentablemente esto aún no se da en la mayoría de los planteles educativos, porque existe la rivalidad, la incomprensión. El abuso, el despotismo de ciertos directores o rectores que se creen dueños de la institución. El líder en la educación es el que está en constante comunicación, el más humano y comprensible, que entiende una propuesta, una solicitud, una oferta, y cuándo se tiene que coordinar acciones en beneficio del plantel y los estudiantes (Ruiz, 1995).

1.2.3. Contexto Local

En nuestro medio, las instituciones educativas, están siendo amenazadas por la falta de liderazgo en sus autoridades, ya que se ven conflictos de diferente índole que están siendo resueltos por quienes están al frente de los distritos y no de las instituciones, lo que hace que se pierda ese sentido de organización y respeto por las autoridades, ya que no tienen liderazgo. El liderazgo permite el desarrollo de investigaciones y el trabajo en equipo. De las gestiones educativas que son permanentes dentro de un cierto nivel educativo mientras que otros pueden durar uno o varios días y no estar vinculados a un sistema específico.

1.2.4. Contexto Institucional

En el caso de la unidad educativa “24 de mayo”, los liderazgos son utilizados para obtener un mejoramiento de los estudiantes, siendo estos indispensables para que los estudiantes que no logran cumplir con los objetivos, encuentren un mejoramiento educativo para que a sí no queden del interaprendizaje y mantengan los niveles y estándares de calidad educativa.

1.3. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

El problema del liderazgo educativo es una situación que enfrentan todas las instituciones del país, pues actualmente se requiere de mucho de este para poder llevar una buena marcha.

Las instituciones que no cuentan con un buen líder que maneje correctamente los recursos se quedan a la deriva y en muchos de los casos puede fracasar en su labor, no solo porque experimenta estar sin alguien que la dirija sino porque también su recurso humano no sabría cómo responder.

Habiendo analizado la problemática educativa en el FODA de la institución en investigación que es la unidad Educativa 24 de Mayo, se detectaron muchas falencias a nivel pedagógico pero también estructural, por lo que nos ha permitido ahondar en esta problemática con la finalidad de facilitar a las Autoridades y Docentes encontrar material importante y necesario que facilite el trabajo en la buena administración y dirección de la institución, tanto en lo pedagógico, social, estructural, etc.

La educación moderna en la que estamos involucrados cada una de las unidades educativas en este nuevo siglo a ser investigativas y creativas, es decir, requiere de ser integral; y, en la que los estudiantes son parte potencial del interaprendizaje dando hincapié a la proyección en la que estos se desenvuelvan eficientemente dentro de la sociedad

para un buen aprendizaje en donde estos adquieran las herramientas necesarias para poder lograr una convivencia armónica.

Dentro del presente trabajo se da a conocer la labor fundamental de los Docentes que es innovar su forma de enseñanza con un buen liderazgo de en las gestiones educativas con talleres creativos en sus clases en el aula o fuera de ella, y se habla de talleres extracurriculares es para nombrar a una cierta metodología de enseñanza que combina la teoría y la práctica para poder tener un mejor educa miento asía nuestros estudiantes. El liderazgo permite el desarrollo de investigaciones y el trabajo en equipo. De las gestiones educativas que son permanentes dentro de un cierto nivel educativo mientras que otros pueden durar uno o varios días y no estar vinculados a un sistema específico.

Por lo que la presente servirá también para determinar cuál es la forma de administrar con liderazgo las instituciones educativas para que den la calidad educativa que requiere la educación moderna del país. En el caso de la unidad educativa “24 de mayo”, los liderazgo son utilizados para obtener un mejoramiento de los estudiantes, siendo estos indispensables para que los estudiantes que no logran cumplir con los objetivos, le encuentran un mejoramiento educativo para que a si no quedarse del interaprendizaje y mantenerse en los niveles y estándares de calidad educativa.

1.4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.4.1. Problema General o Básico

¿Cómo incide el liderazgo en la gestión administrativa en la unidad educativa “24 de Mayo” de cantón Quevedo?

1.4.2. Subproblemas o derivados

➤ ¿Qué determina un buen liderazgo en la comunidad estudiantil?

- ¿Cuáles son los procesos administrativos que se deben desarrollar como punto de fundamento de liderazgo educativo?

- ¿Cómo se deben aplicar las técnicas metodológicas en la gestión administrativas que active el liderazgo a la comunidad estudiantil?

1.5. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se encuentra delimitada de la siguiente manera:

Delimitador espacial.- La presente investigación se desarrollará en la Unidad Educativa 24 de Mayo que se encuentra ubicada en la Parroquia 24 de Mayo, Ciudadela Santa Rosa, sector Juan de Dios Avilés Zarate.

Área: Comercio y Administración

Campo: Educativo

Líneas de Investigación de la Universidad: Educación y Desarrollo Social

Línea de Investigación de la Facultad: Talento humano, educación y docencia.

Línea de Investigación de la Carrera: Educación y Estrategias Metodológicas

Sub-línea de Investigación: El Liderazgo en la Gestión Administrativa

Delimitación Temporal: Esta investigación se desarrollará en el periodo 2016-2017

Delimitador Demográfico: En la presente investigación serán beneficiados Docentes y Administrativos.

1.6. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación aborda una problemática actual relacionada con las destrezas para el mejoramiento de los logros de aprendizajes significativos de los docentes en la unidad educativa 24 de mayo para mayor formación de nuevas habilidades así los estudiantes.

En éste se ofrecen los aportes científicos y fundamentos didácticos y metodológicos que propician un desarrollo integral en los docentes desde la clase hasta la casa, permitiendo ser un eje esencial del proceso formativo así como también motivador e innovador con ejemplos de liderazgo que pueden ser utilizadas por los estudiantes como estrategia para mejorar la calidad de los logros de aprendizaje.

Dado que el desarrollo alcanzado por la ciencia, la técnica y la gran cantidad de conocimientos acumulados por la humanidad, hace necesario que los docentes dirijan su trabajo, más allá de enseñar a aprender que a transmitir información. De esta forma, el énfasis fundamental debe realizarse en que el estudiante asimile los modos de actuación necesarios para adquirir de manera independiente el conocimiento que después requerirá en su quehacer profesional y en su tránsito por la vida.

Por tal motivo una de las tantas tareas fundamentales de la educación debe ser la formación y desarrollo de capacidades y habilidades, ya que el éxito en las diferentes actividades que el hombre realiza depende en gran medida de la forma en que ellas sean dominadas por él. Beneficiará a los Administrativos y Directivos, ya que tendrán una mejor iniciativa de liderazgo administrativo y educacional, y mejorar la calidad de la institución.

En tal sentido del docente no sólo ha de preparar a las personas en términos de la teoría o propiamente del sistema de conocimientos de las más diversas materias, sino que

ha de tener en cuenta el reto que le plantea el avance de la propia ciencia desde la perspectiva del saber hacer.

1.7. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.7.1. Objetivo General

- Determinar la incidencia del liderazgo en la gestión administrativa de la unidad educativa “24 de mayo” del cantón Quevedo en el periodo 2016 – 2017.

1.7.2. Objetivos Específicos

- Identificar el tipo de liderazgo en la comunidad educativa del Colegio 24 de Mayo.
- Verificar los procesos administrativos desarrollados como punto de fundamento de liderazgo
- Proponer el desarrollo de estrategias metodológicas en la gestión administrativa que active el liderazgo a la comunidad educativa.

Lussier y Achua, (2008) Definen el liderazgo como la influencia de líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización mediante el cambio. Los administradores desempeñan cuatro funciones fundamentales: Planeación, organización, dirección y control. El liderazgo, por lo tanto, forma parte de la labor del administrador. Sin embargo hay administradores que no son líderes eficaces. Cuando nos referimos a la palabra administrador nos referimos a una persona que posee un título y una autoridad formal, mientras que cuando usamos la palabra líder aludimos a alguien que puede ser administrador o subordinado. Un líder siempre puede influir en los demás; lo que no ocurre siempre con un administrador.

a) Liderazgo del director

El equipo que oriente el proceso cuenta con un liderazgo reconocido por la comunidad educativa.

Si bien el compromiso de trabajo es colectivo, es necesario que quede establecido un papel de liderazgo que oriente y monitoreo todo el proceso. Generalmente, ese equipo puede estar dirigido por el director o una persona especializada en el tema de gestión.

Para Loera, (2003) el liderazgo es:

- ✓ La capacidad de influir en las personas para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente en el logro de las metas del grupo.
- ✓ Esta definición supone cuatro aspectos: 1) Capacidad para usar el poder (Autoridad formalmente delegada de la institución de modo responsable). 2) Capacidad para comprender que los seres humanos tenemos diferentes fuerzas de motivación en distintos momentos y situaciones.
- ✓ Capacidad para inspirar (El objetivo)

- ✓ Capacidad para actuar en forma tal que se propicie un ambiente de respuesta a las motivaciones y fomento de estas.

Un buen liderazgo es determinante para lograr los propósitos que resulta fundamentalmente para la calidad educativa, la transformación de la organización y el funcionamiento interno de las escuelas, así como de la gestión de la función supervisora; el desarrollo de una gestión institucional centrada en la escuela y el aseguramiento de los aprendizajes y en general el alineamiento de toda la estructura educativa hacia el logro educativo (Loera, 2003).

Un líder siempre puede influir sobre los demás, lo que no ocurre siempre con un administrador, un seguidor es alguien que recibe la influencia de un líder sea el administrador o subordinado.

La influencia es comunicar las ideas por parte del líder y obtener su aceptación y motivar a sus seguidores para realizar las ideas mediante el cambio.

Los administradores pueden coaccionar a sus subordinados para influir en su comportamiento, algo que nunca hacen los líderes. Estos se ganan la voluntad y el entusiasmo de sus seguidores dispuestos a que influya sobre ellos (Loera, 2003).

Los líderes eficaces influyen en sus seguidores para que no piensen en función de sus propios intereses sino en los de la organización.

Ilustración 2 Liderazgo del director.



Fuente: contabilidad-gestión..._012014-o (Loera, 2003).

B) El liderazgo escolar es una prioridad de política

El liderazgo escolar se ha convertido en una prioridad en las agendas de política educativa de la OCDE y de sus países miembros, dado que desempeña una función decisiva en la mejora de la práctica del aula, las políticas escolares y las conexiones entre las escuelas individuales y el mundo externo.

Hay una creciente evidencia de que dentro de cada escuela, los líderes escolares pueden contribuir a que los alumnos aprendan más al moldear condiciones en las que se enseña y se aprende. Un gran conjunto de investigación referente a la eficacia y la mejora escolares en una amplia gama de países y contextos escolares ha destacado de manera sistemática la función trascendental del liderazgo escolar de hacer más eficaces a las escuelas (Loera, 2003).

Un descubrimiento importante que surge de la investigación es que la relación entre el liderazgo escolar y el aprendizaje estudiantil es en su mayor parte indirecta. Puesto que los líderes escolares trabajan sobre todo fuera de la clase, su impacto en el aprendizaje estudiantil es mediado en gran parte por otras personas, eventos y factores organizacionales, como los maestros, las prácticas en el aula y el ambiente de la escuela (Loera, 2003).

El descubrimiento de que la relación entre el liderazgo y el aprendizaje estudiantil es mediada por tales factores recalca la poderosa función del líder escolar al ayudar a crear las condiciones para la enseñanza y el aprendizaje eficaces. Los líderes escolares influyen en las motivaciones, capacidades y condiciones de trabajo de los maestros, quienes a su vez moldean la práctica en la clase y el aprendizaje de los estudiantes.

Tipos de Liderazgo

- ✓ El autocrático, donde los líderes tienen el poder absoluto sobre los demás.
- ✓ El burocrático, quien sigue todas las reglas al pie de la letra.
- ✓ El liderazgo carismático, uno de los mejores, porque es ese líder el que inspira entusiasmo en sus trabajadores, aunque cree más en sí mismo que en el equipo de trabajo.
- ✓ El líder Laissez-faire. Es una expresión que significa “déjalo ser”, este tipo de persona deja que sus empleados trabajen por su cuenta. Es un tipo efectivo cuando los miembros del equipo tienen bastante experiencia en el rubro.
- ✓ El liderazgo empresarial, que es aquel donde el líder de la organización puede lograr una motivación con la que se lleguen a alcanzar las metas de la empresa y los empleados sientan esos logros como propios.

comunicativas y motivadoras entre las personas,¹ así como satisfacer eficientemente las necesidades de su equipo de trabajo. Se le distingue del resto, y sobre todo del autocrático, en que no impone nada y todas las decisiones son llevadas a cabo con el consentimiento y participación de todas las personas, siendo en este caso muy parecido al liderazgo participativo (Becerra, 2014).

Ilustración 4 Tipos de Liderazgo



Fuente: Líder natural, (Ruiz, 1995).

- ✓ **Liderazgo participativo:** muy parecido al anterior, este tipo de liderazgo, pese a tener él mismo la última decisión, no duda en consultar y evaluar las opiniones del resto de equipo de personas en el proceso de toma de decisiones. Su motivación principal es crear un gran espíritu de equipo donde cada individuo se sienta importante dentro de

la organización y sobre todo valorado, teniendo así un impacto muy positivo en la motivación del grupo de trabajo. Los expertos en la materia recomiendan adoptar este tipo de liderazgo cuando sea de vital importancia trabajar en equipo y la calidad se imponga a la rapidez de sacar las tareas adelante (Becerra, 2014).

Ilustración 5 Liderazgo Participativo



Fuente: Líder Participativo, (Loguzzo, 2016).

✓ **Liderazgo autocrático:** totalmente opuesto al liderazgo natural o participativo. La principal característica de este tipo de liderazgo es el poder absoluto que tiene en la toma de decisiones, dando indicaciones precisas de cómo y cuándo llevar a cabo las tareas. Le gusta tenerlo todo bajo su control y gestiona a las personas con mano de hierro. En muchos casos, este estilo de liderazgo impacta negativamente en la motivación de las personas. Este tipo de liderazgo está recomendado por los expertos en aquellos momentos de crisis donde hay que tomar decisiones duras en beneficio de la compañía (Becerra, 2014).

Ilustración 6 Liderazgo Autocrático



Fuente: liderazgo2, (Becerra, 2014).

- ✓ **Liderazgo burocrático:** este tipo de liderazgo empresarial se caracteriza por llevar a cabo las tareas según su “libro de estilo” y “hoja de ruta marcada”. No contemplan ningún cambio y en caso de surgir imprevistos cuenta con soluciones ya preparadas. No muestra demasiado interés en la personalidad de las personas ni en su motivación, siendo su empatía casi inexistente.

Ilustración 7 Liderazgo Burocráticos



Fuente: laissez_faire4, Liderazgos Burocráticos, (Becerra, 2014)

Este tipo de liderazgo está recomendado principalmente en empresas donde siempre haya cierto tipo de riesgo laboral y se tengan que tomar medidas especiales. No tiene demasiado sentido dentro del trabajo de oficina (Becerra, 2014).

- ✓ **Liderazgo carismático:** el líder carismático sobresale del resto por sus cualidades innatas de inspiración y su poder de atracción hacia las personas. Se muestran siempre muy enérgicos al transmitir sus ideas generando satisfacción y entusiasmo dentro del grupo de trabajo; llegando incluso a pensar que sin la figura

del líder carismático dentro de la organización no hay éxito. Entre sus principales deficiencias está el centrar demasiados los esfuerzos alrededor de esta figura puede llegar a ser un problema para la compañía el día que este abandone la organización (Becerra, 2014).

Ilustración 8 Liderazgo Carismático



Fuente: laissez_faire4, Liderazgos Carismáticos, (Becerra, 2014)

- ✓ **Liderazgo transformacional:** muchos expertos coinciden en que es el verdadero pilar dentro de los diferentes estilos de liderazgo empresarial. Puede parecerse bastante al liderazgo carismático en el entusiasmo que transmiten a las personas, aunque al final su ego no es tan grande y antepone el beneficio del grupo al suyo propio. Son una fuente de inspiración para sus equipos pero a la vez necesitan sentirse apoyados por el resto de personas. El líder transformacional, aparte de cumplir con los objetivos marcados de la mejor manera posible, es el encargado de proponer nuevas iniciativas y agregar valor a las decisiones tomadas (Becerra, 2014).

Ilustración 9 Liderazgo Transformacional



Fuente: liderazgo21, Líder transformacional, (Becerra, 2014).

Características del Líder

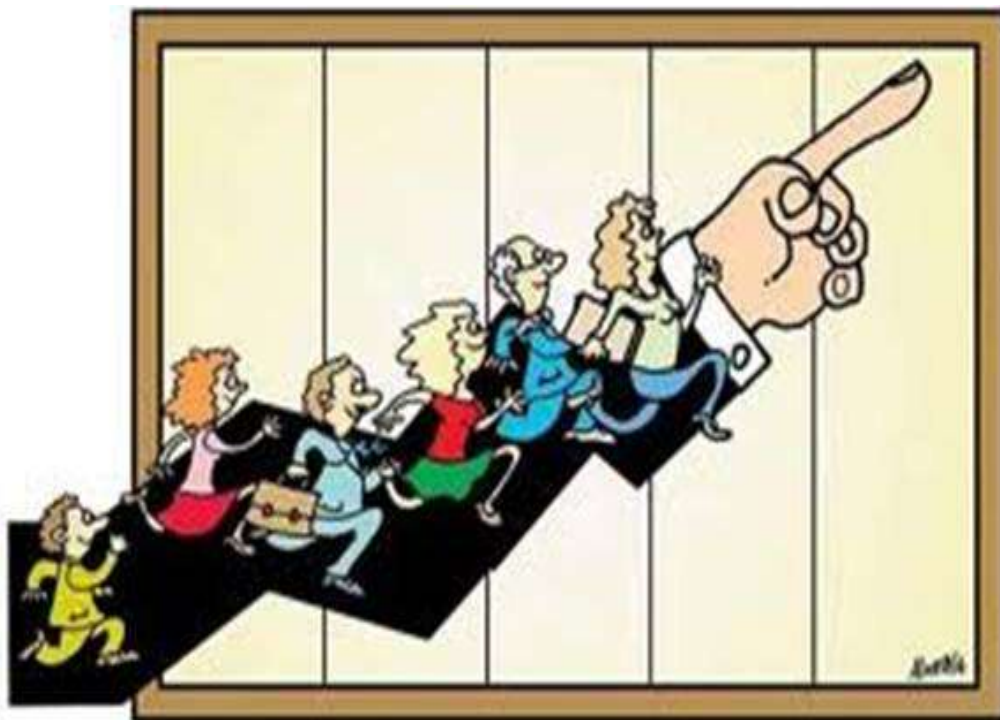
Lussier y Achua, (2007) En su libro Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades, establece cuatro características de un líder:

- **Constancia:** Esto quiere decir que el líder es coherente en su manejo administrativo manteniendo un grupo predeterminado.
- **Congruencia:** El líder practica lo que predica.
- **Confiabilidad:** Está en supuesto cuando lo necesitan, dispuesto a acompañar a sus compañeros en momentos críticos.
- **Integridad:** Cumple compromisos y promesas. Muestra coherencia entre lo que piensa, dice, y hace.

Según Amalia Ballesteros las características administrativas y personales de un líder de la educación son:

- Habilidad de comunicación y negociación, □ Administración de su tiempo.
- Habilidad para planear y organizar.
- Habilidad para convertir los actores del currículo en equipo.
- Manejo eficaz de información disponible y
- Capacidad para generar procedimientos y metas claras.

Ilustración 10 Características de Líder



Fuente: Características de un líder, (Lussier y Achua, 2007).

Rasgos de la Personalidad del Liderazgo

Lussier y Achua (2007). Definen los rasgos como características que distinguen a las personas y personalidad como combinación de rasgos que definen el comportamiento de un individuo. Los rasgos de la personalidad y liderazgo examinan la personalidad, las características físicas y sociales.

De acuerdo con Lussier y Achua (2007). El modelo de las dimensiones de la personalidad del liderazgo se clasifican en:

- ✓ Dimensión emocional: Incluye los rasgos de liderazgo y extroversión.
- ✓ Dimensión de Empatía: Relacionados con llevarse bien con la gente.
- ✓ Dimensión de ajuste a la Personalidad: Comprende la estabilidad emocional.
- ✓ Apertura a la Experiencia: comprende rasgos con la disposición a cambiar y probar nuevas cosas.

Definiciones de rasgos y personalidad.

Los rasgos son “características que distinguen a las personas” Robert N Lussier (2007).

Por otra parte la personalidad es “la combinación de rasgos que definen el comportamiento de un individuo”

Conocer las diferentes personalidades ayuda a explicar, entender y predecir la conducta y desempeño de la gente en el trabajo.

Los rasgos son “características que distinguen a las personas” Robert N Lussier (2007).

Por otra parte la personalidad es “la combinación de rasgos que definen el comportamiento de un individuo”

Conocer las diferentes personalidades ayuda a explicar, entender y predecir la conducta y desempeño de la gente en el trabajo.

Ilustración 11 Rasgos de Personalidad del Liderazgo



Fuente: Teoría de los rasgos de un líder, (Lussier y Achua, 2007).

➤ **Rasgos de los Líderes Eficaces**

Lussier y Achua, (2007) para identificar aquellas características propias de los buenos líderes, estos rasgos están clasificados apoyándose en el modelo de las cinco dimensiones, es preciso mencionar que aquí se mencionan aquellos rasgos que cuentan con un sustento empírico sólido, ya que no hay una lista aceptada por todos los estudiosos, estos rasgos son:

- ✓ Dominio y estabilidad (Dimensión emocional)
- ✓ Gran energía y Confianza en sí mismo (Escrupulosidad)
- ✓ Locus de control (Apertura a la experiencia)
- ✓ Integridad (Escrupulosidad)
- ✓ Inteligencia y Flexibilidad (Apertura a la experiencia)
- ✓ Sensibilidad hacia los demás (Empatía)

Ilustración 12 Rasgos de Líderes Eficaces



Fuente: Rasgos de un líder eficaz, (Lussier y Achua, 2007).

McClellan (2014) en su teoría sobre motivación del logro se identifican tres rasgos principales a los que llama necesidades, en la teoría sobre el perfil de la motivación del líder, se identificaron las siguientes:

Necesidades de logro: Es aquel interés inconsciente por lograr la excelencia, suelen disfrutar de puestos de tipo emprendedor.

Necesidad de poder: interés inconsciente por influir en los demás y buscar posiciones de autoridad, se clasifica dentro de la dimensión emocional, se ajustan al poder y a las políticas para hacer un buen liderazgo.

La necesidad de afiliación: interés inconsciente por crear, mantener y establecer relaciones personales estrechas.

Lewis y Likert, (2001) han demostrado que los líderes para ser tales deben poseer algunos rasgos y una serie de roles, entre ellos podemos mencionar en el siguiente cuadro:

Tabla 1: Rasgos y Roles que poseen los Líderes.

Tienden a ser mejores y brillantes, Poseen una elevada moral	Aconsejan, orientan, capacitan a los subordinados y comunicación eficaz.
Dan y piden más información	Fijan altas normas de comportamiento.
Superan a los demás en conocimiento, inteligencia, confiabilidad y responsabilidad.	Conocer a los subordinados y sus capacidades.
Evidencian una productividad muy elevada.	Conocen el estado de la moral organizacional y procura mantenerla alta.
Poseen popularidad y empatía	Comparte la toma de decisiones
Amplio conocimiento de sus actividades.	Desean y procuran introducir cambios en las formas de hacer las cosas.
Amplio sentido de justicia	Mantienen informado sobre la situación real.
Conocimiento y confianza en sí mismo	Expresan satisfacción frente a un buen trabajo.

Fuente: Rasgos y Roles que poseen los Líderes., (Lussier y Achua, 2007).

El más decisivo es el impacto del fundador de la organización, ya eligen la misión básica y el entorno en el que el nuevo grupo va a operar y eligen y forman a los primeros integrantes del grupo. Según Schein, los fundadores de una organización crean y transmiten la cultura a través de los siguientes mecanismos:

A través de las actividades y comportamientos a los que prestan atención. Uno de los mecanismos más poderosos, los líderes o directivos se disponen para transmitir sus creencias acerca de lo que consideran más importante.

A través de la forma de reaccionar ante las situaciones críticas. Son situaciones que despiertan ansiedad y, si de forma colectiva se aprende a resolverlas, es probable que la conducta responsable se incorpore a la organización.

- ✓ De forma directa a través del modelado de roles; transmisión de los valores a través de sus propias conductas.
- ✓ A través de asignar recompensas y estatus; reforzar ciertas conductas favorece su repetición.
- ✓ A través de los criterios para el reclutamiento, selección y promoción del personal.

Cuando un líder o directivo se incorpora a una organización debe ajustar su estilo de liderazgo a la cultura predominante. No obstante, también los líderes pueden transformar la cultura de la organización. Esta sería una de las características que diferencian a un líder de un gestor o directivo.

Según Trice y Beyer, existen cuatro tipos de liderazgo cultural:

- La visión o proyecto del fundador constituye la “sustancia” de la cultura organizacional. Las personas que crean empresas son denominados emprendedores, personas que ponen en marcha una iniciativa empresarial, crean su propia empresa, sólo o asociado a otros promotores, asumiendo los riesgos financieros que eso supone, aportando su trabajo y ocupándose de la dirección de la empresa. Parece claro que si la empresa perdura a lo largo del

tiempo es porque se ha generado una cierta cultura o un cierto modo de hacer las cosas (Loguzzo, 2016).

- El liderazgo que cambia culturas. Según Conger, los líderes carismáticos o transformacionales cambian la cultura organizacional a través de tres etapas:
- ✓ Realizan una evaluación activa del entorno que les permita detectar las necesidades de los empleados y la organización.
- ✓ A partir de dicha evaluación, son capaces de formular y transmitir un proyecto de futuro que rompe con el statu quo y consigue ilusionar a los miembros de la organización.
- ✓ A través del ejemplo personal, consiguen que los empleados se impliquen en las conductas de cambio que acaban modificando la cultura de la organización (Loguzzo, 2016).

En cuanto a los objetivos de la organización encontramos que los líderes eficaces influyen en los seguidores para que no piensen en función de sus propios intereses, sino en los de la organización. El liderazgo se da cuando los seguidores aceptan la influencia de alguien que los motiva a hacer las cosas de manera ética y benéfica para ellos y la propia organización (Loguzzo, 2016).

Influir y establecer objetivos son acciones inherentes al cambio, por lo que las organizaciones necesitan modificarse continuamente para que puedan adaptarse a un ambiente globalizado que se va transformando con rapidez.

Para que las organizaciones sean eficaces requieren de un liderazgo y gerencia sólidos; el mundo actual necesita de líderes que pongan en tela de juicio el estado de las cosas, creen visiones del futuro e inspiren a los miembros de las organizaciones para que las materialicen (Loguzzo, 2016).

John B. Fery, Presidente de Boise Cascade Corporation no indica que “Un líder eficaz tiene conciencia de si mismo, tiene respeto hacia los demás y hacia sí mismos, lo que le permite ser severo pero compasivo, conservar la compostura bajo presión, y negociar para resolver problemas. Esta cualidad les hace ganar el respeto y la confianza de los demás” (Loguzzo, 2016).

Funciones Administrativas del Líder

Lussier y Achua, (2007) en su obra Liderazgo: Teoría, Aplicación y desarrollo del liderazgo, escriben sobre las diez funciones administrativas de un líder.

Las funciones son un conjunto de expectativas de la forma en que una persona conducirá para desempeñar su trabajo.

Estas funciones están agrupadas en tres categorías: las categorías son las funciones administrativas y actividades de naturaleza interpersonal, informativa y decisoria, que ayudan a administrar con excelencia una institución.

Tabla 2: Funciones Administrativas

Funciones Administrativas		
Funciones interpersonales	Funciones informativa	Funciones decisoria
Representación	Supervisión	Emprendedor
Líder	De difusión	De manejo de problema
Enlace	Portavoz	De asignación de recursos
		Negociador

Fuente: Funciones Administrativas., (Lussier y Achua, 2007).

➤ **Funciones Interpersonales:**

Las funciones interpersonales, comprenden las actividades de representación, de líder y de enlace:

➤ **Función de representación:**

Los líderes desempeñan las funciones de representación cuando actúan en actividades legales, ceremoniales y simbólicas en nombre de la institución, sin embargo en cualquier nivel organizacional los líderes realizan las siguientes actividades y otras relacionadas.

- ✓ Con las firmas de documentos oficiales
- ✓ Recibir a las visitas en calidad de representante de la organización
- ✓ Asistir a reuniones como representante de la institución Presidir reuniones y ceremonias.

➤ **Función de líder:**

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

- ✓ Escuchar y entrenar
- ✓ Dar instrucciones y capacitar
- ✓ Evaluar y desempeñar (Ruiz, 1995).

➤ **Función de enlace:**

Los líderes desempeñan la función de enlace al interactuar con personas externas a la organización. Ser enlace significa crear una toda una red de contacto para fomentar las relaciones y obtener información y aceptación.

Algunas de las actividades de la función de enlace:

- ✓ Formar parte de la comisión junto con los integrantes de otra unidad de la organización.
- ✓ Asistir a reuniones externas.
- ✓ Convocar y reunirse con el personal, para mantener una buena comunicación (Ruiz, 1995).

➤ **Función informativa:**

Las funciones informativas comprenden acciones de supervisión, de difusión y portavoz.

➤ **La función de supervisión:**

Los líderes desempeñan la función de supervisión cuando obtienen información. La mayor parte de la información se analiza para detectar problemas y oportunidades, para atender sucesos externos a la unidad de organizacional. Parte de esta información se transmite a otra persona de la unidad (Función de difusión) o agente externo (Función de portavoz). La información se recaba mediante acciones como:

- ✓ La lectura de memorándum, informes, publicaciones, diarios, etc.
- ✓ Hablar con los demás, asistir a juntas y reuniones dentro y fuera de la organización, etc.
- ✓ Observar (visitar, por ejemplo, tiendas de la competencia para comprobar el precio de los productos, etc.)

➤ **Función de Difusión:**

Los líderes desempeñan la función de difusión al enviar información al resto del personal de la unidad de la organización. Los administrativos tienen acceso a información restringida a sus subordinados.

Parte de esta proveniente de instancias superiores, se trasmite a los empleados de cualquiera de estas dos formas:

- ✓ De manera oral, mediante correo de voz, platicas personales y reuniones de grupo.
- ✓ Por escrito, mediante correo electrónico y servicio postal (Ruiz, 1995).

Función de Portavoz:

Los líderes desempeñan esta función cuando rinden informe a personas externas a la organización (otros departamentos, clientes, proveedores).

Veamos algunos ejemplos de las actividades de los voceros:

- ✓ Reunirse con el jefe para analizar el desempeño y con quien aprueba el presupuesto para negociar los recursos de la unidad.
- ✓ Responder cartas.
- ✓ Informar al gobierno (Informes oficiales (Ruiz, 1995)).

➤ **Función decisoria:**

Las funciones decisorias del liderazgo incluyen actividades de emprendedor, manejo de problemas, asignación de recursos y emprendedor.

Función de emprendedor: el líder desempeña la función de emprendedor al innovar e iniciar mejoras. Los líderes frecuentemente reciben ideas de mejoramiento mediante la función de supervisión. Los siguientes son ejemplos de las actividades de un emprendedor:

- ✓ Crear nuevos productos o servicios o mejorar los existentes.
- ✓ Idear nuevas formas de crear nuevos productos.
- ✓ Adquirir equipo nuevo (Ruiz, 1995).

➤ **Función de manejo de problema:**

Los líderes desempeñan la función de manejo de problema cuando realizan acciones correctivas mediante acciones de crisis o conflictos. Los líderes suelen dar prioridad a esta función sobre las demás. Veamos algunos ejemplos de emergencia que los líderes deben resolver:

- ✓ Huelgas sindicales.
- ✓ Descomposturas de máquinas o equipos importantes.
- ✓ Demora de la entrega de materiales necesarios (Ruiz, 1995).

➤ **Función de asignación de recursos:**

Los líderes desempeñan la función de asignación de recursos cuando programan, solicitan autorización y realizan acciones presupuestarias. Los siguientes son ejemplos de asignación de recursos:

- ✓ Decidir lo que se debe hacer ahora después o no hacerse.
- ✓ Determinar quién necesita tiempo extra o un aumento salarial por mérito.
- ✓ Programar la utilización de los equipos por los empleados (Ruiz, 1995).

➤ **Función de negociador:**

El líder desempeña la función de negociador cuando representa a su unidad organizacional en transacciones rutinarias.

Importancia del liderazgo

La tarea de construir una sociedad económicamente mejor; normas sociales mejoradas y un gobierno más eficaz, es el reto de la gestión administrativa moderna.

La supervisión de las empresas está en función de una administración efectiva; en gran medida la determinación y la satisfacción de muchos objetivos económicos, sociales y políticos descansan en la competencia del administrador (Ruiz, 1995).

En situaciones complejas, donde se requiera un gran acopio de recursos materiales y humanos para llevar a cabo empresas de gran magnitud la administración ocupa una importancia primordial para la realización de los objetivos.

Este hecho acontece en la administración pública ya que dado su importante papel en el desarrollo económico y social de un país y cada vez más acentuada de actividades que anteriormente estaban relegadas al sector privado, las maquinarias administrativas públicas se han constituido en la empresa más importante de un país (Ruiz, 1995).

En la esfera del esfuerzo colectivo donde la administración adquiere su significación más precisa y fundamental ya sea social, religiosa, política o económica, toda organización depende de la administración para llevar a cabo sus fines.

1. Es importante por ser la capacidad de para guiar y dirigir.
2. Una organización puede tener una planeación adecuada, control y procedimiento de organización y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado.
3. Es vital para la supervivencia de cualquier negocio u organización.
4. Por lo contrario, muchas organizaciones con una planeación deficiente y malas técnicas de organización y control han sobrevivido debido a la presencia de un liderazgo dinámico.
5. Unificar habilidades de los miembros del grupo. (Becerra, 2014)

Las sociedades se han transformado, aunque por siglos predominaron las actividades agrarias, en donde la familia, los grupos informales y las colectividades pequeñas fueron significativos. Consecutivamente, se transformaron en industriales, por el impulso de la Revolución Industrial. Durante el siglo XIX, se desarrollaron las empresas que demandaban nuevas formas de organización y administración más eficaz. La empresa se constituyó como una nueva alternativa para la producción a gran escala.

Ilustración 13 Importancia de Liderazgo



Fuente: Importancia de Liderazgo., (Becerra, 2014).

Gestión Administrativa

Es un conjunto de acciones mediante las cuales los directivos desarrollan sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: planear, organizar, dirigir coordinar y controlar.

La gestión administrativa es importante para las operaciones en una organización, enfrentan limitaciones cuando existen errores administrativos, para iniciar una organización más eficiente la gestión administrativa no sólo ha creado una estable plataforma administrativa, sino que también trabaja en coordinación regular con los departamentos para asegurar que las diversas actividades de coordinación caminen sin problemas, se trabaja para implementar las metas de una organización (Ruiz, 1995).

El ser humano es un animal social (Aristóteles) por naturaleza, por esa razón se encamina a organizarse, integrarse y cooperar con sus semejantes. La humanidad y su historia se circunscriben al progreso de sus organizaciones sociales, desde las tribus nómadas, sus actividades organizativas consistían en la recolección de frutas y caza de animales, con el desarrollo de la agricultura se dio paso a la formación de comunidades sedentarias. Los hombres han instituido y reformado organizaciones, durante el transcurso de la humanidad; existen datos que dan cuenta de pueblos que fundaron organizaciones formales como los griegos y los romanos, por mencionar algunos (Ruiz, 1995).

Origen y Evolución de la Gestión Administrativa

La práctica de administración ha existido desde los tiempos más remotos, los relatos Judío – Cristianos de Noé, Abraham y sus descendientes, indican el manejo de grandes números de personas y recursos para alcanzar una variedad de objetivos, desde la construcción de alcas a gobernar ciudades y ganar guerra, muchos textos administrativos citan a Jetro el suegro de Moisés como el primer consultor administrativo, él enseñó a Moisés los conceptos de delegación, la administración por excepción y el alcance del control. Las antiguas civilizaciones de Mesopotamia, Grecia, Roma mostraron los resultados maravillosos de una buena práctica administrativa en la producción de asuntos políticos, el advenimiento de Frederick, W. Taylor y la escuela de administración científica, iniciaron el estudio general de administración como disciplina (Ruiz, 1995).

Administración en la Antigüedad, Roma, Grecia, China y Egipto

Resulta evidente que las funciones del administrador contemporáneo tienen su antecedente en los tiempos más remoto de la historia. De ahí la problemática administrativa de los pueblos antiguos y los que se enfrentan hoy día al estado social del derecho y el mundo empresarial (Loguzzo, 2016).

Trascendencia en Roma: aún perdura en roma su apego vocacional al derecho. La sociedad contemporánea a heredado a ese derecho romano una extraordinaria cultura que ha influido notablemente en el contexto 16 jurídico actual de nuestro pueblo. Se expresa sin lugar a equivoco que el lenguaje del derecho romano sea convertido en un idioma universal (Loguzzo, 2016).

Administración en la Edad Antigua

La administración como disciplina es relativamente nuevo la historia del pensamiento administrativo es muy antigua ya que esta nace con el hombre pues en todos los tiempos ha habido la necesidad de coordinar actividades.

Tomar decisiones y de ejecutar: de ahí que en la administración antigua se encuentran muchos de los fundamentos administrativos de la antigüedad y que pueden observarse en el código de Hamurahi, en el nuevo testamento, así como en la forma de conducir los asuntos en la antigua Grecia, Egipto, Roma y China, en donde se encuentran vestigios del proceso administrativo (Loguzzo, 2016).

En Egipto existía un sistema administrativo amplio con una economía planificada y un gobierno central de gran poder, basado en la fuerza y la compulsión, aquí se creó el primer sistema de servicio civil.

La administración del Imperio Romano se caracterizó por la descentralización.

Administración en la Edad Media

En el proceso administrativo de la edad media, hay signos evidentes de nacionalización administrativa y dirección; los dominios reales a las provincias eclesiásticas y la jurisprudencia feudales tuvieron que ser manejada de alguna manera, algunos tratados revelan las direcciones de propiedades y las obligaciones funcionales administrativas (Becerra, 2014).

Durante los últimos años del Imperio Romano el centralismo administrativo se fue debilitando considerablemente y la autoridad real pasó al terrateniente, alrededor del cual se agrupaban muchas personas abriendo las puertas al surgimiento de la Edad Media, hubo una descentralización del gobierno, con lo que se diferenció de las formas administrativas que habían existido anteriormente.

Hubo una notable evolución de las ideas administrativas y se consideraron instituciones como la Iglesia Católica. En ésta época la Administración recibe un gran impulso cuando surgen en Italia los fundamentos de la contabilidad moderna y las transacciones comerciales (Becerra, 2014).

Administración en la Edad Moderna

Al inicio de esta época surge en Rusia y Austria un movimiento administrativo conocido como comeralistas que alcanzó su mayor esplendor en el 1560 que trataron de mejorar los sistemas administrativos usados en esta época, para algunos tratadistas los Comeralistas son los pioneros en el estudio científico de la administración pública.

A medida del siglo XVIII tuvo su inicio la Revolución Industrial Inglesa, la cual precisó de una nueva generación de administradores que desarrollaron sus propios conceptos y técnicas, surgiendo algunos de los principios administrativos básicos.

Administración en la Edad Contemporánea

En esta época se asientan bases al desarrollo de la administración como una verdadera ciencia ya que con los frutos de las necesidades de la época surgen teorías, principios y funciones administrativas.

Administración de Recursos Humanos.

Consiste en la planeación, la organización, el desarrollo, la coordinación y el control para promover el desempeño eficiente del personal de la empresa. Al igual que en lo que decíamos en el párrafo anterior sobre la “*administración*” cuando se habla de “*administración de recursos humanos*” los criterios antes mencionados son validos para todo tipo de empresa.

Quizás Ud. ha escuchado alguna vez que la empresa rural tiene características que la hacen diferente a la empresa urbana. Si eso es así, debo de decirle que quienes afirman ésto no están teniendo en cuenta que todas las empresas tienen aspectos básicamente similares.

Como ejemplo se puede afirmar que todas las empresas rurales o urbanas persiguen objetivos tales como: rentabilidad, crecimiento y estabil, que todas en alguna medida buscan: fidelidad del cliente, participación en el mercado y satisfacción de necesidades y que todas con mayor o menos claridad cuentan con actividades vinculadas a las áreas de marketing, producción, finanzas y administración de recursos humanos.

La administración, este siglo atravesó etapas de desarrollo de notable innovación. De todo lo anterior, los eventos y personajes que marcaron su huella residía en las familias dedicadas a las actividades económicas. El rey tenía los títulos de Lugal (en Kish y Uruk), En o gran sacerdote (en Uruk) y Ensi del dios (en Lagash). El término En indica que la realeza era de procedencia divina. Las relaciones entre las diferentes ciudades-estado no siempre fueron pacíficas, ya que existían diferentes dioses y diferentes dinastías que con frecuencia buscaban una justificación teológica. Los reyes sumerios más poderosos intervinieron en la disputas entre ciudades. Sólo Nippur, con su santuario consagrado a Enlil, dios de todos los sumerios, desempeñó un papel unificador.

EGIPTO (4000-2000 a. C.): Los egipcios contaban con dirigentes capaces de planear, organizar controlar a miles de trabajadores en la ejecución de sus monumentos. Las pirámides de Egipto son evidencia actual de que se intentaron proyectos de enorme alcance, que emplearon decenas de miles de personas, con bastante anticipación a los tiempos modernos. Las pirámides son un ejemplo en especial interesante.

En la construcción de una sola pirámide se utilizaron los servicios de más de 100 mil personas durante veinte años. Pronto se produjo una separación entre las funciones culturales y políticas, con lo que los templos perdieron parte de su importancia, sin embargo el monarca siempre estuvo subordinado al dios, y los templos a la administración estatal, la ciudad estado que lo unificó todo. En Egipto el tipo de administración se refleja una coordinación con un objetivo previamente fijado, su sistema el factor humano ya tenía cargos especiales es decir contaba con arquero, colectores de miel, marineros; algo importante de esta organización es que ya se contaba con un fondo de valores para los egipcios que se obtenía de los impuestos que el gobierno cobraba a sus habitantes, con el fin de después duplicarlo al comercializarlo por otros objetos.

Administrar recursos humanos significa: conquistar y mantener personas en la empresa, que trabajen y den el máximo de sí mismas con una actitud positiva y favorable. Las preguntas que Ud. se estará haciendo son: ¿cómo lograr ésto? ¿Cómo hago para tomar, mantener y desarrollar un conjunto de recursos humanos con habilidades y motivación

suficientes para conseguir los objetivos de mi empresa?. Para dar respuesta a ésto deberá partir por aplicar algunos procedimientos que le ayudarán a lograrlo.

La Administración de RRHH implica las siguientes acciones:

- ✓ Reclutamiento y Selección
- ✓ Inducción
- ✓ Capacitación y el Desarrollo
- ✓ Evaluación de Desempeño

Ilustración 14 Gestión Administrativa



Fuente: Importancia de la Gestión Administrativa., (Becerra, 2014).

Aspectos Generales de Análisis de Gestión Administrativa

Análisis de Gestión Administrativo

El Análisis de Gestión Administrativa es el estudio de la estructura administrativa para evaluar el grado de eficiencia y eficacia con las que se están cumpliendo las diferentes funciones de la Ciencias Administrativa, las organizaciones están integradas por diferentes

áreas y se puede practicar por separado un análisis de gestión administrativa a cada una de las áreas cuando las circunstancias no ameritan hacerlo de manera integral.

Este análisis es fundamental aplicarlo en organizaciones ya que puede proporcionar información valiosa para la toma de decisiones, ayudando a detectar las fallas en las actividades generales y corregir las desviaciones que se están presentando (Ruiz, 1995)

Objetivo del Análisis de Gestión Administrativo

De acuerdo con lo descrito por Ruiz Roa José en (1995), define que entre sus objetivos podemos encontramos los siguientes: 73-74.

- ✓ Determinar debilidades de los métodos o procedimientos administrativos
- ✓ Evaluar la adecuada efectividad de los controles internos
- ✓ Determinar el grado de utilidad de la información que los ejecutivos entregan a la Alta administración
- ✓ Detectar las áreas críticas y detectar las medidas para superar la crisis
- ✓ Prestar asistencia a toda la Administración en la realización efectiva de sus funciones.
- ✓ Detectar las desviaciones en la Administración de la empresa revelando las causas y efectos que inciden en la toma de decisiones.

Importancia del Análisis de Gestión Administrativo

Conocida también como Auditoria Administrativa, es un medio para reorientar continuamente los esfuerzos de la empresa hacia planes y objetivos en constantes cambios. Facilita al descubrimiento de las deficiencias o irregularidades en las áreas de la organización que han sido examinadas.

Con el avance de la tecnología es necesario evaluar la información que se obtiene para la planeación, la organización, la toma de decisiones, el control y demás funciones administrativas de alto nivel. Cualquier tipo de organización, sea pública o privada, grande, mediana o pequeña tiene la necesidad de examinar su situación, para saber si los sistemas bajo los cuales trabaja son los óptimos de acuerdo a su realidad.

Se puede conocer los problemas que dificultan el desarrollo operativo y obstaculizan el crecimiento de la empresa, encontrar sus causas y proponer soluciones adecuadas e implantarlas. Además este análisis y evaluación de factores tanto internos como externos debe hacerse de manera sistemática e integral, abarcando la totalidad de la empresa si se quiere realmente mejorar la organización.

La gestión administrativa sirve para comprobar la capacidad de la administración en todos los niveles. Determina los puntos donde hay peligro y resalta las oportunidades de mejorar, eliminar desperdicios y pérdidas de tiempo innecesarias, también evalúa la eficacia de los controles, observa en todos los niveles la dirección de las políticas y objetivos. (Ruiz, 1995)

Precursores de la Gestión Administrativa

Para que la administración sea lo que es hoy día, es un hecho que existieron personajes destacados que con sus aportes colaboraron para el desarrollo de la misma. Entre ellos se encuentran: Confucio: Filósofo, proporcionó una serie de reglas para la Administración pública recomendando:

- ✓ Que las personas que ocupan posiciones públicas deben conocer bien el país para así estar en condiciones de resolver sus problemas.
- ✓ Excluir de la selección del personal el favoritismo y el partidismo.
- ✓ Que los funcionarios seleccionados deberían ser personas honradas desinteresadas y capaces.

Características que debe llevar un Análisis de Gestión Administrativo

Entre sus principales características podemos mencionar según Becerra, (2009):

Oportunidad. Se debe emitir informes oportunos para que no pierda validez y sea resuelto de forma inmediata por la administración, los informe se deben ir entregando durante el avance del trabajo para que se vaya evaluando el progreso y tomando decisiones sobre la marcha del mismo.

Concisión. El informe debe ser conciso no tener exceso de información que dificulte su entendimiento, debe ser breve y amplio.

Simple y Claro. Debe ser claro y simple para que no haya malas interpretaciones y lo convierta en algo inútil, no debe tener exceso de detalles ni lenguaje demasiado técnico para que el lector lo pueda entender.

Exacto. Es esencial que sea exacto ya que su información es confiable y creíble, debe estar sustentado con evidencias y ser demostrable para que tenga validez ya que de no ser así podría haber sanciones para el profesional que lo presento.

Constructivo. Se debe seguir la misma forma de redacción a lo largo de todo el informe, el encabezamiento de las observaciones debe ser llamativo y que conduzca a la toma de decisiones oportunas para la acción, por parte de la alta administración de la empresa.

Útil. El informe será útil en la medida que contenga información relacionada con el convenio celebrado, de manera tal, que la empresa pueda conocer su situación y tomar decisiones en función de las conclusiones y recomendaciones.

Integral. Debe contener todos los elementos que lo integran, desde la introducción hasta las recomendaciones, en este sentido se poseerá una información completa en un solo instrumento.

Ilustración 15 Características que debe llevar un Análisis de Gestión Administrativo



Fuente: Características que debe llevar un Análisis de Gestión Administrativo., (Becerra, 2014).

Clima Organizacional de la gestión Administrativa

El conocimiento del clima organizacional proporciona información acerca de las percepciones que determina los comportamientos de los integrantes de la organización y permite cambios planificados. Es una tarea muy compleja, por lo que lleva mucho tiempo tratar de comprender todos los factores que lo determinan,

es necesario especificar las variables de mayor interés las cuales se relacionan con la estructura y los procesos organizacionales. (Becerra, 2014)

Se entiende como clima organizacional a los diversos factores que provocan una percepción positiva o negativa en sus integrantes y en los destinatarios de su labor, estas percepciones se traducen en actitudes positivas en el caso de ser favorables como logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción y adaptación, y si es negativa habrá poco compromiso hacia los objetivos de la organización. (Becerra, 2014)

Se debe destacar que el clima organizacional está ligado con la motivación de los miembros, si la motivación es elevada proporciona relaciones de satisfacción, animación, interés y colaboración y si es baja es todo lo contrario y en algunos casos puede transformarse en agresividad e insubordinación. (Becerra, 2014)

Litwin y Stinger (1978) también postula la existencia de nueve dimensiones a decir de Goncalves, A. (2008) que explicarían el clima existente en una determinada empresa al respecto Sanders y Suls, J. (2008:227), coinciden con Goncalves en lo sustantivo del clima Organizacional, señalando de manera más específica. Factores que para fines del presente estudio hemos acogido y sintetizado como: Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos. Por esta razón, para llevar a cabo el estudio del clima organizacional es conveniente conocer las once dimensiones a ser evaluadas:

1.- Motivación: Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización. Conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional. Es un conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen.

La cultura de una organización es fácil de percibir difícil de definir; conocerla y comportarse de forma acorde con ella es importante tanto para los empleados como para los líderes. La cultura predominante en una organización a va condicionar el ejercicio del liderazgo. Ahora bien, ciertos tipos de líderes son capaces de crear y transformar las culturas organizacionales.

Ilustración 16 Clima Organizacional de la gestión Administrativa



Fuente: Clima Organizacional de la gestión Administrativa., (Becerra, 2014).

Cultura Organizacional

Es el conjunto de valores y normas informales que no están escritas y que respaldan los comportamientos y configuran el ambiente o clima mental en el que se desarrolla la convivencia del grupo. Tiene dos funciones la integración y la adaptación.

Según Chaparro, (2012), “*Comportamiento Organizacional*” define que “La cultura organizacional no es algo palpable. Solo puede observarse en razón de sus efectos y consecuencias. En este sentido, es parecida a un iceberg. En la parte superior, están los aspectos visibles y superficiales de la organización.

Casi siempre son elementos físicos y concretos como el tipo de edificio, los colores utilizados, los espacios, las disposiciones de las oficinas, los métodos y procedimientos de trabajo, las tecnologías utilizadas, los títulos y las descripciones de los puestos y las políticas de administración personal. Y en la sumergida están los aspectos invisibles y profundos, los cuales son más difíciles de observar o percibir. En esta parte se encuentran las manifestaciones psicológicas y sociológicas de la cultura” Pp. 123

Ilustración 17 Cultura Organizacional



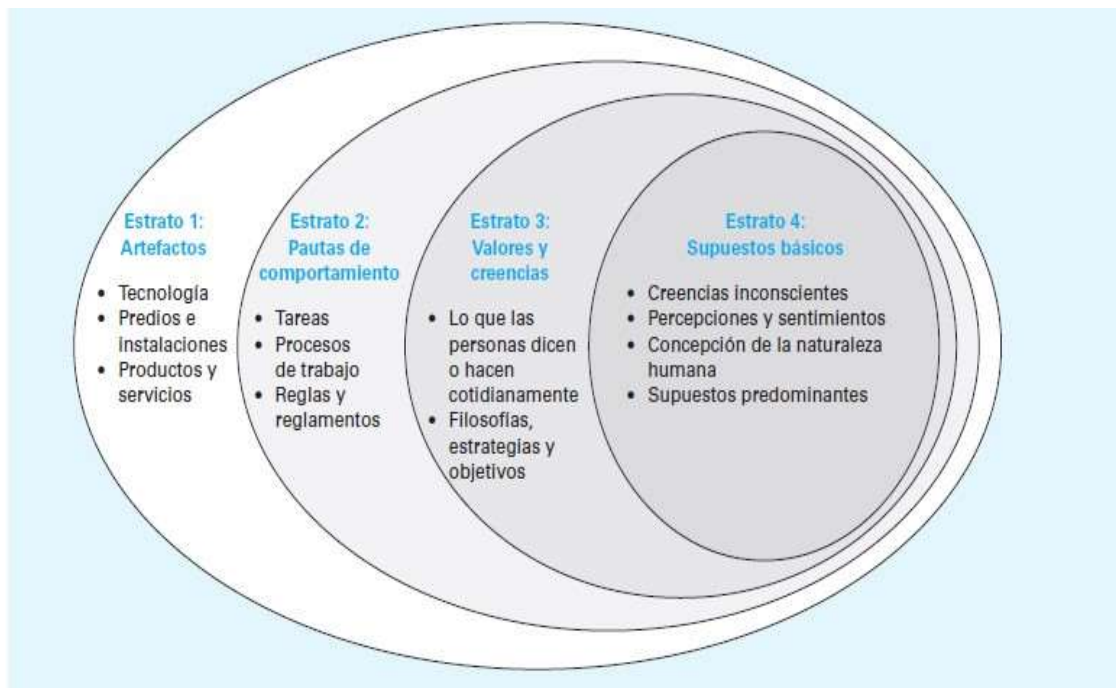
Fuente: Cultura Organizacional., (Becerra, 2014)

La función de integración se refiere a la afinidad interna a la aparición del sentimiento de nosotros hacia los otros. La función de adaptación es la adecuada y

eficiente vinculación entre las organizaciones y el medio externo factor importante para la consolidación del grupo.

Para conocer una organización es necesario conocer su cultura. Para conocer la cultura de una organización es necesario analizar los niveles que muestran los estratos de la cultura organizacional como lo indica la figura # 2 (Chaparro, 2012),

Ilustración 18: Estratos de la cultura organizacional



Fuente: Chiavenato Idalberto, (2009), “Comportamiento Organizacional” segunda edición. Pp.126

Diseño Organizacional

El diseño de la organización es muy complicado por la existencia de diferentes áreas y puestos de trabajo, exige mucha coordinación e integración entre las unidades ya que se encuentran vinculadas por el conjunto de funciones, relaciones y responsabilidades que no siempre se encuentran claramente establecidas.

Chaparro, (2012), “*Comportamiento Organizacional*” establece que “El Diseño organizacional es el proceso de construir y adaptar continuamente la estructura de la organización para que alcance sus objetivos y estrategias”. Pp 92.

Ilustración 19: Dimensiones básicas del diseño organizacional



Fuente: Chiavenato Idalberto, (2009), “*Comportamiento Organizacional*” segunda edición. Pp 100

Direccionamiento Estratégico

Se basa en la formulación de objetivos y propósito de una organización que van detalladas en un documento donde se establecen los objetivos limitados para un plazo aproximado de cinco a diez años.

El direccionamiento sirve de guía a la realización de los planes en cada área de una empresa y a su vez tiene un alcance mucho mayor porque llegan a detallar la proyección para desempeñar con responsabilidad, las limitaciones a su campo especializado de acción e implican decidir por anticipado lo que se va a hacer.

La imagen que se desea proyectar mediante el direccionamiento incluye definir objetivos en diferentes escalas cuyo alcance va desde lo universal hasta lo particular de la siguiente forma:

- La Visión se crea para un futuro en términos de productos, beneficios y finalidades y que se espera que perduren. Se expresa a donde se quiere que la empresa este en un futuro para los clientes, accionistas, trabajadores y sociedad en general.

- La Misión incluye un nivel de objetivos y finalidades que no deben ser confundidos con la visión, esta debe expresar como institucionalmente se compromete con sus bienes y servicios de calidad en el momento de la entrega a sus clientes. Debe ser de forma clara para que el cliente y el personal de la empresa lo entiendan y comprendan de los beneficios y características de los productos que intercambian en el mercado. (Chiavenato Idalberto,2009)

La administración

La administración constituye la manera de utilizar los diversos recursos organizacionales (humanos, materiales, financieros, informáticos y tecnológicos para alcanzar objetivos y lograr excelente desempeño) Administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el empleo de los recursos organizacionales para alcanzar determinados objetivos de manera eficiente y eficaz. (Porter, 2000)

Administración no significa ejecutar tareas u operaciones, sino lograr que sean ejecutadas por otras personas en conjunto. El administrador no es aquel que ejecuta tareas, sino, el que consigue que otras las realicen. La administración logra que las personas cumplan las tareas para llevar las organizaciones al éxito. La administración no es una ciencia, exacta, sino una ciencia social, pues al tratar con negocios y organizaciones, trata con personas. (Porter, 2000)

La administración debe combinar eficiencia y eficacia para conseguir los objetivos organizacionales; por tal motivo, el administrador debe saber utilizar los recursos organizacionales para lograr eficiencia y eficacia, y alto grado de satisfacción entre las personas que ejecutan el trabajo y el cliente que lo recibe. Este triple sentido de desempeño, obtención de resultados y satisfacción de las personas y el cliente es el tema central que focaliza el moderno sitio de trabajo. (Porter, 2000)

Respecto al desempeño, existen criterios: eficiencia y eficacia. La eficiencia, que significa hacer las cosas bien y de manera correcta, se la relaciona con los medios; es una medida de la proporción de los recursos utilizados para alcanzar los objetivos, es decir una medida de salidas o resultados comparados con los recursos utilizados. La administración puede alcanzar un objetivo con el mínimo de recursos o sobrepasar el objetivo con los mismos recursos. Por ejemplo, la eficiencia se puede medir por el costo del trabajo, la utilización de equipos, el mantenimiento de máquinas y el retorno del capital invertido. Un administrador eficiente es aquel cuya unidad de trabajo opera diariamente al costo mínimo de material y de trabajo. (Porter, 2000)

La administración se define como el proceso de crear, diseñar y mantener un ambiente en el que las personas, laborando o trabajando en grupos, alcancen con eficiencia metas seleccionadas. La administración se aplica en todo tipo de corporación. Es aplicable a los administradores en todos los niveles de una corporación. La administración se ocupa del rendimiento; esto implica eficiencia y eficacia.

Las actuales concepciones administrativas, son el resultado de un proceso iniciado en los principios de la humanidad y que ha venido evolucionando y adquiriendo sus propios perfiles a través de diferentes épocas y etapas.

Dicho proceso administrativo se inició como un hecho obligado cuando dos individuos tuvieron que coordinar sus esfuerzos para hacer algo que ninguno de ellos pudo

hacer por sí solo y evolucionó hasta convertirse en un acto previo y cuidadosamente planificado y racional que permite alcanzar objetivos con los menores esfuerzos posibles y con las mayores satisfacciones para los individuos.

Frederick Taylor veía a los trabajadores realizar varias tareas: cortar metales, dar paladas, manejar el hierro en bruto. Observó los movimientos individuales de cada tarea y apuntó el tiempo que tardaban en realizar cada uno (administración de taller), descuidando un poco la necesidad de establecer principios generales de administración aplicables a todos los niveles; Taylor quería encontrar la forma óptima de trabajo, y así solucionar el problema presente en su época; la falta de eficiencia en los trabajos u oficios.

El estudio histórico de esa evolución administrativa nos muestra los enfoques que tuvo esta ciencia en Egipto, China, Grecia y Roma, y la influencia que tuvieron ciertos procedimientos utilizados en esos lugares sobre algunas prácticas actuales en el campo, entre ellas de la organización funcional de los poderes del Estado.

Ilustración 20 La Administración



Fuente: Chiavenato Idalberto, (2009), “La Administración ” *segunda edición*.

Gestión y liderazgo escolar

Durante mucho tiempo, el modelo de dirección escolar predominante centró el papel del director en tareas administrativas y burocráticas. Entre las décadas de 1950 y 1970, al director escolar se le exigía que administrara bien la escuela (Álvarez 2010). Sin embargo, los cambios sociales que se han venido produciendo en el mundo demandan una reforma de la educación y del papel que desempeñan sus actores principales. Así, la dirección escolar ha tenido que transformarse y adaptarse a estos cambios y a las nuevas exigencias, ya que, en la actualidad, limitarse a la gestión burocrática y administrativa resulta insuficiente.

Hoy en día, es indispensable incorporar elementos participativos orientados a mejorar la enseñanza y replicar las buenas prácticas pedagógicas que se llevan a cabo en la escuela, pues solo así se logrará incidir en la mejora de los resultados académicos de los estudiantes (Bautista, 1997).

Ante esto, Barber y Mourshed (2008) mencionan que aquellos sistemas educativos cuyos directores dedican la mayor parte del tiempo a actividades que no se relacionan directamente con la mejora de la enseñanza en sus escuelas ven limitadas sus posibilidades de incidir en los resultados de los estudiantes (Gonzales, 2015)

En el ámbito de la organización escolar, la existencia de múltiples teorías y enfoques acerca del liderazgo dificulta la tarea de encontrar una única definición para este concepto (Maureira 2004). A partir de una vasta revisión de la literatura teórica y empírica existente, el National College for School Leadership (NCSL) define el liderazgo escolar como un proceso de influencia que lleva a la consecución de ciertas metas y fines deseados, articulando una visión compartida con el personal y otros actores involucrados sobre la filosofía, la estructura y las actividades que deben orientar a la escuela (Gonzales, 2015).

Los líderes escolares guían a sus instituciones educativas en el establecimiento de direcciones claras para la búsqueda de oportunidades de desarrollo, supervisan que se cumplan los objetivos de la escuela, y promueven la construcción y el mantenimiento de un ambiente de aprendizaje efectivo, y de un clima escolar positivo (Gonzales, 2015).

- El líder como personificación de la cultura. Otra faceta sería, preservar y encarnar la cultura predominante en la organización. El líder ayudaría a mantener la identidad de la organización manteniendo los valores y la misión o propósito que la caracterizan. Este liderazgo está en consonancia con la Teoría de la Identidad Social, en el sentido de que el líder, la persona que más influencia ejerza será, el miembro prototípico de la organización.
- El liderazgo integrador de culturas. La función del líder es la de coordinar las diferentes culturas que subsisten dentro de una organización para que puedan funcionar de forma adecuada. Un liderazgo que busque el consenso o un liderazgo de tipo transaccional puede ser útil en estas ocasiones. (Investigación liderazgo y cultura Cuadro 5.1 Pág. 143)

Ilustración 21 Gestión y Liderazgo Escolar



Fuente: Chiavenato Idalberto, (2009), “Gestión y Liderazgo Escolar

El liderazgo escolar y su relación con el rendimiento académico

Los mecanismos por los cuales se relaciona el liderazgo del director con el rendimiento académico de los estudiantes pueden ser directos o indirectos. Los directores interactúan de manera directa con los estudiantes mediante el monitoreo y la sanción de la conducta de estos últimos en la escuela, así como de las acciones tendientes a controlar la disciplina de aquellos que presentan problemas o faltan frecuentemente al colegio, ya que la función de estos profesionales consiste en dirigir y supervisar el desarrollo, la evaluación y la mejora de la educación de todos los alumnos (Navarro, 2004).

De manera indirecta, el liderazgo del director incide en el rendimiento de los estudiantes en tanto contribuya a desarrollar entornos de aprendizaje para los profesores, estimule una comunicación fluida con ellos, los supervise constantemente, comparta con ellos la toma de decisiones, los motive y aliente sus capacidades; de esta manera mejoraría el desempeño de los profesores en el aula, lo cual implicaría mejoras en el rendimiento de los estudiantes (Bossert, Dwyer, Rowan y Lee 1982; Halverson, Grigg, Prichett y Thomas 2007; Louis, Dretzke y Wahlstrom 2010). En la misma línea, Hallinger y Heck (1998) mencionan que ambos tipos de mecanismos —tanto los directos como los que se ejercen sobre los docentes, y que después se transmiten a los alumnos— influyen en el rendimiento de estos últimos (Navarro, 2004).

Liderazgo educacional

A lo largo de nuestra vida profesional hemos sustentado una sola idea, un tanto compleja, pero una sola, que puede expresarse como sigue:

El desarrollo de la institución educacional contemporánea se basa en la filosofía del cambio, y se apoya en tres pilares fundamentales, que son:

- ✓ El desarrollo de directivos, como condición necesaria y resultado del desarrollo institucional.
- ✓ El trabajo en grupos, como portador de creatividad, calidad y compromiso en las decisiones y las acciones.

- ✓ El liderazgo como la herramienta fundamental para el logro de los fines propuestos.

¿Qué es liderazgo educacional?

¿Quién lo ejerce?

¿Es lo mismo ser directivo que líder?

¿Cuáles son sus requisitos, cualidades y habilidades?.

¿Existe diferencia entre dirigente y líder? - Sí.

¿Cuál es la diferencia?

Autoridad Oficial Moral

Radica en el origen de la autoridad de cada uno, ya que ella constituye la premisa de la relación dominio - subordinación.

La autoridad del líder proviene siempre de aquellos con los cuales interactúa y con quienes comparte su posición, normas y valores. Es autoridad moral.

La autoridad del directivo proviene de los niveles superiores en la organización, en relación con el nivel que ocupa. Es autoridad oficial.

Por ende, podemos afirmar que el concepto de líder siempre implica la existencia de un determinado vínculo entre una persona y otras, caracterizado por la existencia de una ascendencia más o menos estable del líder sobre esas personas, donde tal ascendencia resulta mayor que la que posee cualquier otro miembro del grupo sobre éste.

Se debe subrayar, además, que el atributo más diferenciable en el líder, es decir, su autoridad, proviene de un acuerdo voluntario y tácito entre éste y los miembros de la agrupación.

La condición de líder de un determinado individuo dentro de un colectivo descansa en la autoridad moral o real que éste ostenta ante el grupo. Por tanto, no tendría sentido pensar que tal atributo puede ser adjudicado desde fuera o auto adjudicado por ningún miembro.

Si los miembros del grupo vinieran obligados, de alguna forma, a aceptar la autoridad, no estaríamos hablando de líder.

Es evidente, tomando como base lo expuesto anteriormente, que las determinantes del liderazgo y el proceso de surgimiento, sólo pueden encontrarse en el grupo y en ciertas particularidades del individuo.

Por ejemplo, de acuerdo con Katz y Kahn y basado en la función transformadora del líder (no se habla de dónde la adquirió o si nació con ella), las corrientes actuales sobre el liderazgo plantean:

- ✓ El liderazgo es un grado relativamente elevado de influencia ejercido por una persona sobre otras en una situación específica.

Cualidades del líder:

- ✓ Está dispuesto a correr riesgos.
- ✓ Audaz, inteligente.
- ✓ Vence su desánimo y las ideas negativas.
- ✓ Es paciente y consistente.
- ✓ Buen carácter.
- ✓ No le asusta ser un inconformista.
- ✓ Lucha por la calidad.
- ✓ Prevé las necesidades a largo plazo.
- ✓ Sabe enmarcar los objetivos del grupo.
- ✓ Apasionado por el cambio y lo nuevo.
- ✓ Hábil en la toma de decisiones.
- ✓ Arrastra y no empuja.
- ✓ Tiene autoridad moral.
- ✓ Aprender constantemente.
- ✓ Desarrollo de las personas e involucrar.
- ✓ Adaptabilidad.
- ✓ Creatividad.

Requisitos del líder:

- ✓ Saber enmarcar los objetivos del colectivo.
- ✓ Portador de lo nuevo, creador incesante. Apasionado por el cambio.
- ✓ Tacto psicológico para tratar de acuerdo a las características particulares.
- ✓ Saber intuir y prever los problemas. Hábil en la toma de decisiones.
- ✓ Entusiasta y motivador. Inspira con su visión de futuro.
- ✓ Diseña, propicia en entorno que facilita la acción conjunta en individual.
- ✓ Apremia, trasmite energía y desbroza el camino de la burocracia que lentifica la acción.
- ✓ Se ve a sí mismo y a los que lo rodean en un continuo proceso de aprendizaje y perfeccionamiento.
- ✓ El líder resume y trasmite historia.

Conocimientos del líder:

Conocimientos de las personas.

Conocimientos de la práctica docente.

Conocimientos de las teorías educativas y de dirección.

Conocimientos de modelos y técnicas de investigación.

Habilidades del líder:

Habilidad para aceptar a la gente tal como es, no como uno le gustaría que fueran.

Habilidad de acercarse a los problemas y a la relación humana en términos del tiempo presente y no del pasado.

Habilidad por tratar a los que están más cerca de uno, con la misma cortesía que se dispensa a los desconocidos o a las visitas.

Habilidad para confiar en otros, aún si el riesgo es grande.

Habilidad para vivir sin la constante aprobación y reconocimiento de los demás.

Este enfoque permite explicar de manera coherente que las llamadas cualidades diferenciables del líder cuyo carácter esencial radica no en su exclusividad, sino en su grado de desarrollo, son adquiridas en el proceso de interiorización de las normas de conducta, proceso que no puede ser encontrado fuera de su socialización, en el grupo familiar, escolar y laboral.

No basta con reunir los requisitos necesarios para el cargo, no con acumular una larga experiencia docente y de dirección, las posibilidades de éxito en la actualidad encuentran sus raíces fundamentales en la capacidad del directivo de afianzar los mejores valores de lo humano y proyectarlos al futuro, con el auxilio de lo más avanzado de la dirección científica. Dependen de lo que se haga hoy pensando en el porvenir. Y esto es así por una razón no nueva, pero de extraordinaria vigencia:

Esto no significa que el directivo tenga que ser un mago o prestidigitador. Significa que tiene que ser un líder, a su vez, el liderazgo educacional en todos los niveles a él subordinados, para lo cual tendrá que ser capaz de:

COMBINAR EN SU GESTION:

La flexibilidad al cambio dictado por factores externos, con la estabilidad interna de la organización: cambiar de hoy para mañana por razones prácticas y crear, a su vez, nuevas bases que permitan a la organización contrarrestar la influencia del entorno.

El pensamiento estratégico y global con la acción táctica y local: conjugar su invariable concentración en el logro de los objetivos, con la flexibilidad de análisis y proceder ante cada situación.

La estabilidad en los resultados con la flexibilidad estructural y organizacional. El espíritu autodidacta con la dirección colegiada.

La conjugación armónica de estos elementos le permitirá garantizar con eficiencia, el cumplimiento de la política educacional de la Unidad educativa san Juan de Bucay y del país, instrumentando su correcta adecuación a las condiciones concretas de la localidad, a las características específicas del personal que dirige y a las necesidades de los educandos que atiende.

La motivación y creatividad de sus colaboradores, como esencia de su actuación, mediante el desarrollo de la comunicación con ellos, la satisfacción de sus necesidades y la incentivación del sentido de pertenencia en los mismos.

Dirección participativa, la cual involucra a todos los subordinados en la búsqueda, definición, análisis y solución de problemas, así como en la toma de decisiones tácticas y

estratégicas, en la medida en que se atienden y desarrollan los valores intangibles de que disponen. En esencia significa dar total atención al hombre.

Obsesión por la calidad, ésta debe ser lograda por cada trabajador a él subordinado, durante todo el desarrollo del proceso pedagógico profesional.

Apertura educacional a la comunidad, lo cual significa que debe haber una total correspondencia del trabajo con las necesidades e intereses de los alumnos, los padres, la empresa y la comunidad en que viven.

Apreciaciones sobre el liderazgo administrativo en la educación

Las nuevas tendencias en el campo de la administración educativa señalan al director como el líder de la escuela. Esta es una gran responsabilidad, ya que el ejercicio del liderazgo tiene una variedad de dimensiones en las que se debe focalizar el director para convertirse en el líder que necesitan las escuelas en el siglo XXI.

Una de las dimensiones cruciales en el ejercicio de sus funciones es la de ejercer liderazgo administrativo. Esto requiere que cada director de escuelas posea el conocimiento, las destrezas y los atributos para entender y mejorar la escuela como organización y atender todos los asuntos relacionados con la operación adecuada de la escuela.

El director de escuelas, como líder administrativo, está a cargo de la fase operacional de la institución, así como la responsabilidad de planificar, organizar, coordinar, dirigir y evaluar todas las actividades que se llevan a cabo en la escuela. El dominio de estas competencias permite realizar con eficacia las prácticas administrativas correspondientes hacia el logro de la visión, la misión, las metas y los objetivos institucionales.

A través de los años, los directores de escuela habían llevado a cabo todos estos procesos administrativos de la forma tradicional. El director era la máxima autoridad en la escuela, pero esta autoridad estaba limitada por las leyes y reglamentos escolares. La responsabilidad en la toma de decisiones estaba ubicada en el nivel central del Departamento de Educación, siguiendo el patrón de una estructura burocrática, según definida por la teoría de Max Weber. El sistema educativo era uno altamente centralizado, lo que estaba totalmente en contra de todas las tendencias contemporáneas en el campo de la administración.

En los últimos quince años han ocurrido grandes cambios en el sistema educativo puertorriqueño. La aprobación de la Ley 68 de 1990, la Ley 18 de 1993 y la Ley 149 de 1999 ha tenido un impacto muy grande en las escuelas en Puerto Rico. Estas leyes dieron paso a procedimientos nuevos para atender los diferentes procesos en el Sistema de Educación Pública. En especial, la Ley 149 presenta una serie de cambios en la estructura y la organización del Sistema, muy en especial en las diferentes tareas que tendrán que realizar los administradores en los diferentes niveles jerárquicos.

Estos administradores, en especial los directores de las escuelas, deben estar preparados con las competencias necesarias para promover e implantar los cambios que les corresponden como líderes administrativos de la institución. Por esta razón, el director escolar debe tener una visión clara del liderazgo administrativo, las teorías, los procesos y los principios que utilizará como base para atender todas las situaciones que se le presenten.

Su responsabilidad mayor es la de implantar los planes operacionales aplicando los procedimientos administrativos descentralizados. El director de escuelas como líder administrativo tiene esta función para facilitar la labor de los docentes llevando a cabo todos los procesos necesarios para que se pueda mejorar la calidad de la educación.

El trabajo del líder administrativo no es fácil. Va a dedicar su tiempo a los asuntos operacionales, pero sin perder de perspectiva que la finalidad de la escuela es propiciar el logro de la excelencia académica. Por tal razón, presentaré algunos aspectos importantes en torno a la función del líder-administrador, para analizar posteriormente la aplicación de estos principios al liderazgo administrativo en las escuelas de Ecuador.

La administración es una de las funciones indispensables para la vida en sociedad. Ésta existe en todas las áreas del diario vivir, incluyendo los hogares, las iglesias, el gobierno y las empresas económicas. Por eso, todos los líderes verdaderamente importantes de la historia fueron administradores, unos administrando países, otros conduciendo exploraciones y guerras, y otros manejando las organizaciones socio-económicas de un pueblo.

Mary Parker Follett (citada por Stoner, Freeman y Gilbert, 1997) define la administración como “el arte de lograr que se hagan ciertas cosas a través de las personas”. Esta definición enfatiza que los directivos cumplen las metas de la organización facilitando el que otros desempeñen las tareas que se requieran, no haciéndolas ellos mismos.

Según Stoner, Freeman y Gilbert (1997) la administración es el proceso sistemático de planificar, organizar, dirigir y controlar los esfuerzos de los miembros de la organización, y de aplicar los demás recursos de ésta para alcanzar las metas establecidas. El proceso administrativo, por tanto, no es una serie de funciones separadas que puedan ser efectuadas independientemente. La administración es un proceso compuesto de estas partes. Ninguna de estas funciones puede llevarse a cabo sin incluir a las demás, pero utilizando a las cuatro como un proceso compuesto (Carretero, 2010).

El administrador lleva a cabo su tarea para generar un medio ambiente que facilite la participación coordinada de todos los miembros del equipo de trabajo. La proporción en

que se use cada elemento varía para cada tarea administrativa e inclusive pueden variar a través del tiempo para el mismo trabajo. Por tanto, la función total de un administrador, según Drucker (1993) es determinar los objetivos colectivos de una organización y generar el medio ambiente adecuado para su logro.

La administración consiste en lograr objetivos con el uso de otros participantes. Es un proceso sistemático de hacer las cosas. Los administradores requieren de sus habilidades, aptitudes y atributos para realizar ciertas actividades interrelacionadas con el fin de lograr las metas deseadas (Carretero, 2010).

Para llevar a cabo la gestión administrativa, se requiere: proyectar con anterioridad sus metas y acciones, tener algún método, plan o lógica para hacer el trabajo, coordinar los recursos materiales y humanos de la organización, dirigir e influenciar a sus subordinados, crear la atmósfera adecuada para que los subordinados hagan su mejor esfuerzo y asegurar que la organización siga la dirección correcta para lograr sus metas (Márquez, 2006).

La efectividad de una organización depende de la capacidad del líder para ordenar los recursos que permitirán lograr las metas institucionales. Mientras más integrado y coordinado esté el trabajo de una organización, más eficaz será la misma. Obtener esa coordinación y lograr un espíritu de grupo forma parte del trabajo del administrador.

A través de los años, la gestión administrativa se ha visto como una forma de hacer las cosas de una manera más eficiente y eficaz. Los administradores tienen muchas maneras de examinar las organizaciones y las actividades, el desempeño y la satisfacción de los empleados en la organización. Éstos son responsables de diseñar el trabajo de la organización y de seleccionar el personal para llevar a cabo exitosamente los programas planificados.

Para que una organización sea efectiva tiene que: lograr sus metas, mantenerse a sí misma internamente y adaptarse al ambiente. Si la organización logra estos tres aspectos, logrará mantener la salud organizacional. Sin embargo, para que la misma pueda mantenerse a sí misma y adaptarse al ambiente, a veces tiene que introducir cambios planificados que ayuden a lograr más efectivamente las metas existentes o a lograr nuevas metas.

La National Commission for Accreditation of Teacher Education (NCATE) define el liderazgo administrativo en la educación como “el conocimiento, las destrezas y atributos para entender y mejorar la organización, implantar planes operacionales, manejar los recursos fiscales y aplicar procesos y procedimientos administrativos descentralizados”. Esta definición nos ofrece un marco de referencia de cuatro áreas principales que analizaré a continuación y relacionaré con las funciones que debe llevar a cabo un director de escuelas que esté preparado para encarar los retos del Siglo XXI.

2.1.2. Marco Referencial sobre la problemática de la investigación

Antecedentes investigativos

Carretero, (2010) . Un líder debe establecer unas metas que lleven a la empresa en una edición determinada. Un líder debe tener amplitud de miras que vayan hacia el futuro para establecer esas metas y para ayudar al desarrollo de la empresa en la dirección adecuada.

Mejore el rendimiento Conseguir un ambiente laboral equilibrado, dinámico y sin ningún tipo de alteración es una tarea difícil de conseguir. Todos sabemos que el bienestar en el trabajo es uno de los aspectos básicos que influyen sobre nuestro rendimiento (Carretero, 2010).

Según Brooke w. Inculcar habilidades de liderazgo entre la juventud, ayuda a moldear a los estudiantes para hacerlos personas dirigidas al servicio, pro-activas y

profesionales. Muchas actividades de liderazgo influyen en la construcción del carácter, trabajo en equipo y habilidades sociales. Implementar estos proyectos en la escuela proporciona a los estudiantes a fomentar un sentido de orgullo hacia ésta y de la comunidad, de acuerdo a la Educación Word, un sitio web de recursos para los educadores (Ochoa, 2002).

El liderazgo es importante en un entorno escolar no sólo para ayudar a dirigir la búsqueda de la educación de calidad, pero también para ayudar a desarrollar a los futuros líderes a través del sistema educativo. Las teorías de liderazgo proporcionan una manera para aplicar los diferentes estilos del liderazgo, que se enfoca en definir y desarrollar el liderazgo con base en los rasgos y comportamientos de los individuos al igual que los ambientes y situaciones en el entorno escolar. Descubre qué teorías de liderazgo funcionan mejor en tu entorno escolar particular evaluando cómo trabajan juntos los individuos de tu salón de clases (Porter, 2000).

El liderazgo tradicional moderno tuvo sus orígenes en la revolución industrial, cuando los trabajadores fueron dirigidos por un gerente que tenía autoridad total. Gran parte del liderazgo tradicional tomó prestado los conceptos de los militares y formaron un tipo de liderazgo de "arriba hacia abajo". Este tipo de liderazgo coloca a los gerentes en la parte superior y a los trabajadores en el último escalón del poder. Los gerentes toman decisiones en el trabajo y expiden órdenes o instrucciones para ver de qué manera completa el trabajo (Moreno, 2013)

Max W. fue la primera persona en definir el liderazgo tradicional. Describió tres estilos de liderazgo: carismáticos, burocráticos y tradicionales. El liderazgo tradicional se define como un estilo donde se le da el poder al líder basado en las tradiciones del pasado. Ejemplos actuales serían reyes, dictadores y muchos de los líderes empresariales de hoy en día. En el pasado, casi todos los líderes fueron considerados tradicionales y su poder estaba vinculado a sus líderes del pasado. Muchos de estos líderes heredaron el poder de sus predecesores. Hoy en día, los

líderes tradicionales suben al poder a través de las grandes organizaciones (Govantes, 2001).

El liderazgo tiene tres estilos carismático burocrático y tradicionales en la cual la juventud debe de aprender ayuda a moldear a los estudiantes para hacerlos personas dirigidas al servicio, pro-activas y profesionales. El liderazgo es importante en un entorno escolar no sólo para ayudar a dirigir la búsqueda de la educación de calidad, pero también para ayudar a desarrollar a los futuros líderes a través del sistema educativo.

Es importante aclarar que la gestión educativa busca aplicar los principios generales de la gestión, que han estado presentes en la teoría de la administración, al campo específico de la educación. El objeto de la gestión educativa como disciplina, es el estudio de la organización del trabajo en el campo de la educación, por tanto, está influenciada por teorías de la administración, pero además, existen otras disciplinas que han permitido enriquecer el análisis, como son: la administración, la filosofía, las ciencias sociales, la psicología, la sociología y la antropología (Ochoa, 2002).

El examen de la estructura administrativa o de sus componentes, para evaluar el grado de eficiencia y eficacia con el cual se están cumpliendo la Planificación, la Organización, la Dirección, la Coordinación, la Ejecución y el Control de los objetivos trazados por la empresa, para corregir las deficiencias que pudieran existir, tendiendo al mejoramiento continuo de la misma, optimizando la productividad hasta lograr la calidad total y su control, mediante la mejor utilización de los recursos disponibles, conforme a procedimientos encuadrados dentro de normas y políticas de la verdadera administración" (Ruiz, 1995).

Por su parte Franklin, indica que: "la auditoria administrativa es la revisión analítica total o parcial de una organización con el propósito de precisar el nivel de desempeño y perfilar oportunidades de mejora para innovar valor y lograr una ventaja competitiva sustentable". Se puede apreciar entonces como este resulta en

un tema con plena vigencia, el cual debe ser del dominio del gerente de hoy, en el sentido de concientizar como marcha la organización desde un punto de vista global (Jaimes, 2015).

Finalmente la administración es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos, partiendo de los conceptos antes señalados podemos decir que gestión administrativa es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabajando en grupos los individuos cumplen eficientemente objetivos específicos (Thompson, 2004).

2.1.2.1. Categoría de análisis

A través de la presente investigación se suscitaron diferentes incógnitas que fueron categorizadas de la siguiente manera:

Categoría de análisis 1: Liderazgo.

Definición.- Ayuda a dirigir la búsqueda de la educación de calidad a través de la organización y responsabilidad, pero también para ayudar a desarrollar a los futuros líderes a través del sistema educativo (Ruiz, 1995).

Operacionalización de las subcategorías

- Organización.
- Responsabilidad.
- Líderes educativos.

Categoría de análisis 2: Gestión Administrativa.

Definición.- Busca aplicar los principios generales de la gestión, que han estado presentes en la teoría de la administración, al campo específico de la educación (Loguzzo, 2016).

Operacionalización de las subcategorías.

- Gestión.
- Administración
- Estrategias.

2.1.3. Postura teórica

La presente investigación se basa en los aportes de distintos entendidos en la materia que afirman que el liderazgo en las instituciones educativas debe en primera instancia ser de los administrativos, pues ellos son los que organizan y encaminan el alcance de los objetivos que se planteen, en este caso citaremos:

La supervisión y acompañamiento escolar que se da en las instituciones educativas debe contribuir a mejorar

“.....el Ser como único espacio donde prevalezcan los valores y el centro sea la persona en el Hacer para que la supervisión y el acompañante pedagógico (Supervisor) sean más democráticos y participativos, adecuando la escuela a las nuevas exigencias de la sociedad y el Conocer para que los conocimientos transmitidos contribuyan a la verdadera transformación de las ciencias y se puedan asumir los retos que mejoren la calidad del sistema educativo (Mogollón, 2006, p. 45)” citado por, (Moreno, 2013).

La gestión administrativa escolar en todos sus ámbitos, ya sea desde los niveles centrales hasta los centros escolares, debe servir de base para orientar el desarrollo de la práctica cotidiana en las escuelas y aulas, con la necesidad de "avanzar hacia una nueva cultura institucional, reconociendo que este cambio es una condición *sine qua non* para una política educacional exitosa, orientada hacia el mejoramiento de la calidad. En este sentido, es esencial que las mismas escuelas elaboren sus propias estrategias educativas, que desarrollen y concreten el currículum oficial, precisen una supervisión con mayor intervención de líderes pedagógicos dedicados a una mayor atención al asesoramiento de los procesos, al análisis de los resultados, a la reflexión de los procesos y fundamentos pedagógicos que sustenten el trabajo, la interacción con los docentes de aula y el acompañamiento en los procesos de autoevaluación de las prácticas docentes y de la institución educativa.

Se expresa que la misión de la supervisión es de ayuda para mejorar integralmente a todas las personas que actúan como agentes educativos, y a todos los elementos del currículum para elevar la calidad educativa.

El propósito central de la función supervisora es proporcionar esa asistencia académica y reflexiva a docentes y directores, con mayor énfasis en los procesos y el trabajo pedagógicos, mediante la facilitación de acciones específicas de apoyo profesional en los aspectos pedagógico, organizativo y curricular, brindando orientaciones y apoyo técnico diferenciado a cada escuela.

Por otro lado, cuando se desarrollan las funciones básicas, el supervisor o acompañante debe llevar a cabo acciones de apoyo, que se consideran como una intervención -con carácter de mediación- que habrá de incidir en las diferentes dimensiones de la gestión escolar: pedagógica, curricular, organizativa, administrativa y comunitaria y de participación social, utilizadas convencionalmente para efectos evaluativos y autoevaluativos.

Por tanto mi postura teórica está basada en esta teoría, ya que una buena gestión administrativa en la institución, daría una mejor marcha y se lograrían de mejor manera los objetivos educacionales que se persiguen como institución.

2.2. HIPOTESIS

2.2.1. Hipótesis General o Básica

- Determinando la incidencia del liderazgo en la gestión administrativa de la Unidad Educativa “24 de Mayo” se mejora la calidad de la educación.

2.2.2. Subhipótesis Derivadas

- El liderazgo incide en la gestión administrativa de la comunidad educativa
- Si aplicamos los procesos administrativos desarrollados como punto de fundamento de liderazgo mejorará la calidad educativa.
- Las estrategias metodológicas en gestión administrativa forman líderes educativos que mejoran la educación en la comunidad educativa.

Variable Independiente

Liderazgo

Variable dependiente

Gestión Administrativa

CAPITULO III

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. Pruebas estadísticas aplicadas

La realización de la presente investigación dio paso al análisis y resultados de la información recopilada de este trabajo, se ha demostrado que el porcentaje de docentes con insatisfacción en cuanto a la administración es del 60%. Se anticipa que si se usa una nueva propuesta de estrategia administrativa se podría mejorar esta problemática, y se desarrollaría un ambiente más hostil y agradable en la institución.

Atendiendo el problema de Diseño de una estrategia Administrativa y su incidencia en la gestión de la Unidad Educativa 24 de Mayo, Cantón Quevedo, se logra un mejor ambiente laboral de parte de los docentes y mejor la calidad de la educación.

H_a : La aplicación de estrategias administrativas desarrolla un ambiente agradable en la unidad educativa 24 de Mayo, de manera que se mejora la calidad educativa.

H_0 : La aplicación de estrategias administrativas no desarrolla un ambiente agradable en la unidad educativa 24 de Mayo, de manera que se mejora la calidad educativa.

Como se observa, la segunda hipótesis es la negación de la primera. A esta última se le denomina hipótesis nula y a la otra hipótesis de investigación o alternativa. A la hipótesis nula se le llama así, porque es la que invalida la afirmación establecida, se formula con la intención expresa de ser rechazada.

$H_0: p < 0.63$ (La aplicación de estrategias administrativas desarrolla un ambiente agradable en la unidad educativa 24 de Mayo, de manera que se mejora la calidad educativa..)

$H_a: p > 0.73$ (La aplicación de estrategias administrativas no desarrolla un ambiente agradable en la unidad educativa 24 de Mayo, de manera que se mejora la calidad educativa.)

3.1.2. Análisis e interpretación de datos

Encuesta aplicada a los Docentes y Administrativos de la Unidad Educativa “24 de Mayo” del Cantón Quevedo.

2.- ¿Ha observado en la Institución una buena Gestión Administrativa y liderazgo de las autoridades?

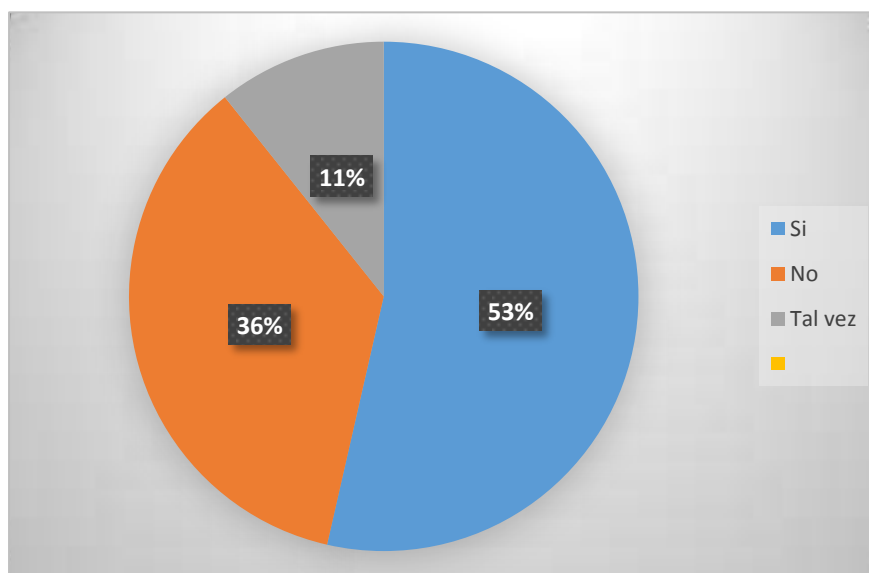
Tabla 3 Análisis e interpretación de datos

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	53%
No	20	35%
Tal vez	6	11%
Total	56	100%

Fuente: Docentes y Administrativos – Unidad Educativa “24 de Mayo”

Elaborado: Jhonny Arauz Rosado

Grafico 1 Análisis e interpretación de datos



Fuente: Docentes y Administrativos – Unidad Educativa “24 de Mayo”

Elaborado: Jhonny Arauz Rosado

Análisis: El gráfico muestra que el 53% de los docentes aseguran que Si observan una Buena gestión administrativa de parte de las autoridades en la institución, mientras que el 36% asegura que no la ve, y el 11% que tal vez.

Interpretación: Por lo que es cierto que aún existe un ambiente laboral insatisfecho que puede provocar no lograr objetivos educativos.

3.- ¿Qué nivel de Liderazgo existe en la Institución?

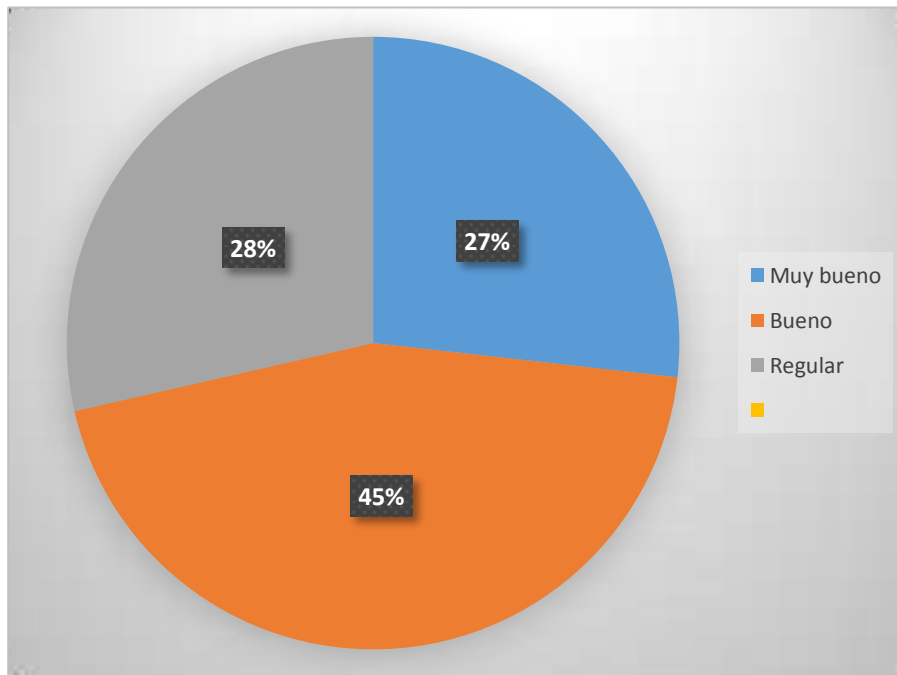
Tabla 4 nivel de Liderazgo existe en la Institución

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bueno	15	27%
Bueno	25	45%
Regular	16	28%
Total	56	100%

Fuente: Docentes y Administrativos – Unidad Educativa “24 de Mayo”

Elaborado: Jhonny Arauz Rosado

Grafico 2 nivel de Liderazgo existe en la Institución



Fuente: Docentes y Administrativos – Unidad Educativa “24 de Mayo”

Elaborado: Jhonny Arauz Rosado

Análisis: Es evidente observar en el gráfico que 45% de la comunidad educativa, observa un buen liderazgo en la institución, mientras que un 27% opina que es muy bueno y el 28% que regular.

Interpretación: Esto ya que no existe una participación activa de todos en la consecución de los objetivos que se requieren alcanzar.

8.- ¿Aplica estrategias de liderazgo de Gestión administrativa la autoridad de la institución?

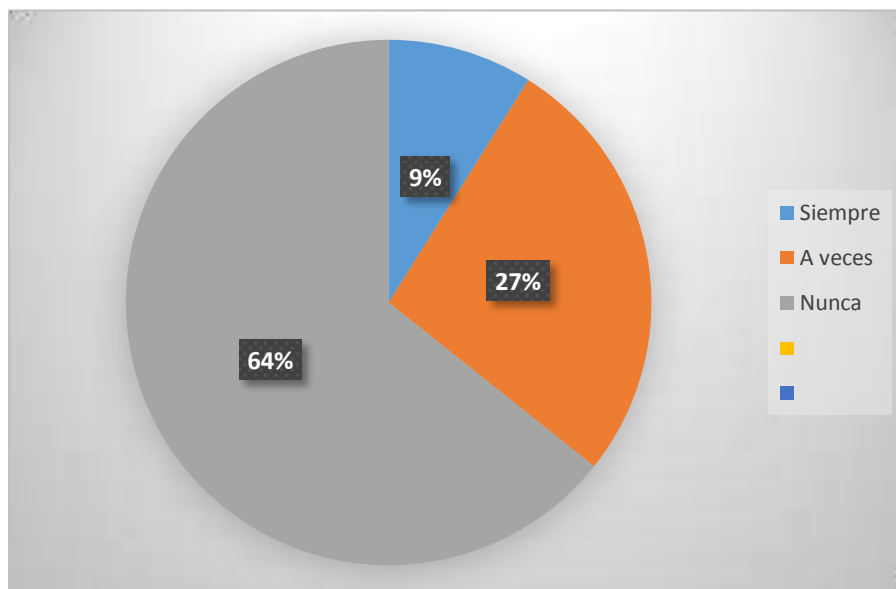
Tabla # 8

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	9%
A veces	15	27%
Nunca	36	64%
Total	56	100%

Fuente: Docentes y Administrativos – Unidad Educativa “24 de Mayo”

Elaborado: Jhonny Arauz Rosado

Gráfico # 8



Fuente: Docentes y Administrativos – Unidad Educativa “24 de Mayo”

Elaborado: Jhonny Arauz Rosado

Análisis e Interpretación

En el gráfico observamos que el 64% de los encuestados mencionan que nunca se aplican estrategias de liderazgo en la administración e la unidad educativa, mientras que el 27% mencionan que a veces y el 9% que siempre; por lo tanto se deben de buscar mejores estrategias para cambiar las relaciones institucionales.

9.- ¿Ha notado que las interrelaciones personales de la comunidad educativa es limitada?

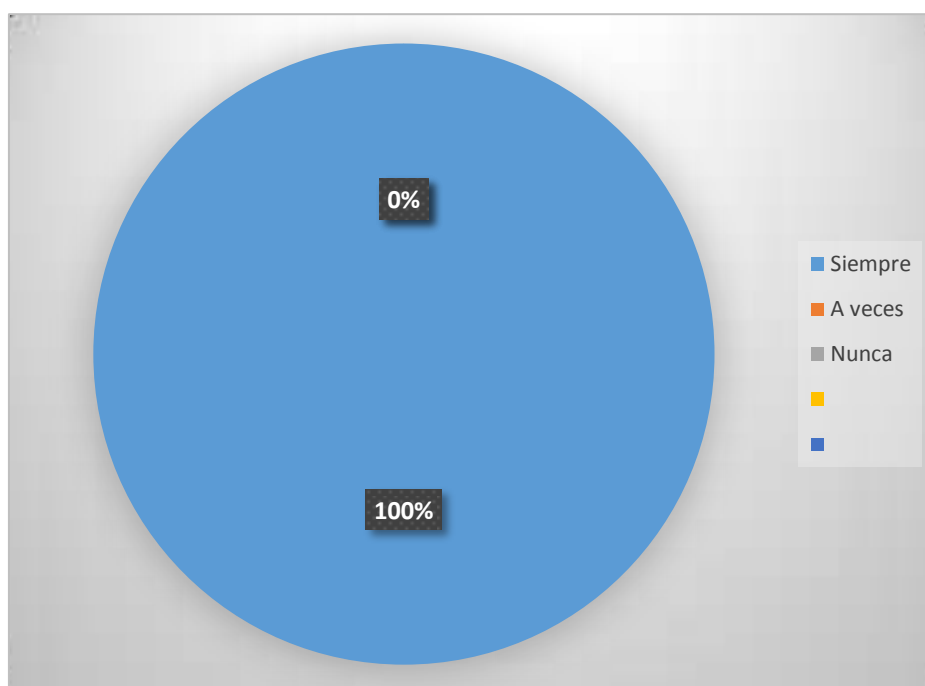
Tabla # 9

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	56	100%
A veces	0	0%
Nunca	0	0%
Total	56	100%

Fuente: Docentes y Administrativos – Unidad Educativa “24 de Mayo”

Elaborado: Jhonny Arauz Rosado

Gráfico # 9



Fuente: Docentes y Administrativos – Unidad Educativa “24 de Mayo”

Elaborado: Jhonny Arauz Rosado

Análisis e Interpretación

Es notorio observar que el 100% de los encuestados se encuentran inconformes con la Administración de las autoridades, ya que estos mencionan que siempre existe un ambiente hostil en la institución ya que falta mucho las relaciones interpersonales entre colaboradores, ya que no existe un buen liderazgo en la misma, lo que ocasiona desinterés en alcanzar los objetivos educacionales.

3.2. CONCLUSIONES ESPECÍFICAS Y GENERALES

3.2.1. Específicas

- ✓ Las autoridades de la institución no aplican estrategias de liderazgo, ya que la comunidad educativa se encuentra inconforme por la administración, sin embargo existe una minoría que mencionan que en ocasiones si se logra avanzar en la consecución de objetivos que se proponen alcanzar.
- ✓ Los procesos de la gestión administrativa no son los indicados por lo que ocasionan malestar en gran parte de la comunidad educativa.
- ✓ Los docentes no mantienen buenas relaciones interpersonales, puesto que se considera que la mayor parte de ellos están insatisfechos por la gestión administrativa y liderazgo de las autoridades.

3.2.2. General

- ✓ El liderazgo de la unidad educativa 24 de Mayo no es el adecuado, puesto que no existe una buena gestión administrativa de parte de las autoridades, y los docentes no se sienten seguros n conformes en sus puestos de trabajo, no

colaboran en actividades y por lo tanto no se consiguen los objetivos educacionales que se proponen conseguir.

3.3. RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS Y GENERALES

3.3.1. Específicas

- ✓ Las autoridades de la institución deben aplicar estrategias de liderazgo, para que la comunidad educativa se sienta más conforme por la administración, y que estos colaboren en todas las actividades que se propongan para alcanzar mejorar los objetivos que se propongan como comunidad educativa.
- ✓ Tanto docentes como autoridades deben buscar nuevos procesos de la gestión administrativa para mejorar las interrelaciones entre los miembros de la comunidad educativa.
- ✓ Los docentes deben mantener buenas relaciones interpersonales, esto con las estrategias de liderazgo que las autoridades propongan como parte de su gestión administrativa de manera que se sientan satisfechos del trabajo en la institución.

3.3.2. General

- ✓ La unidad educativa 24 de Mayo debe armar un plan de contingencia y convivencia en el que se elaboren compromisos de parte de todos los miembros de la comunidad educativa, de manera que consten las gestiones de liderazgo de las autoridades y se mantengan las interrelaciones personales de todos y se logren así todos los objetivos que se propongan conseguir.

CAPITULO IV

PROPUESTA TEÓRICA DE APLICACIÓN

4.1. PROPUESTA DE APLICACIÓN DE RESULTADOS

4.1.1. Alternativa Obtenida.

La propuesta de la presente investigación, es que se logre mejorar la problemática, en este caso, la Unidad Educativa “24 de Mayo” se pretende mejorar la Gestión Administrativa que llevan las autoridades, por lo tanto se quiere proponer estrategias de liderazgo y gestión para mejorar.

4.1.2. Alcance de la Alternativa.

La propuesta del Plan de estrategias de liderazgo para mejorar la interrelación de los miembros de la comunidad educativa de la Unidad Educativa “24 de Mayo”, permitirá sociabilizar más entre docentes, padres de familia y estudiantes, el cuál funcionará paralelamente en el transcurso que todos pongan en práctica dichas estrategias las mismas que servirán para interactuar entre todos y mejorar la calidad de la interpersonalidad institucional.

4.1.3 Aspectos básicos de la Alternativa.

4.1.3.1. Antecedentes.

La Unidad Educativa “24 de Mayo”, es una institución que siempre ha existido diferentes líderes administrativos, y cada uno ha trabajado de acuerdo a sus capacidades y liderazgo, pero por otra parte los miembros de la comunidad educativa no siempre han

estado de acuerdo con algunas decisiones, es por esta razón que han existido desacuerdos y opiniones diversas en cuanto a la Gestión Administrativa se refiere.

El liderazgo se ha relacionado con términos como poder, autoridad, gestión, administración, control y supervisión.

En la actualidad se concibe el liderazgo como un proceso en el que están implicados de forma interactiva el líder, los seguidores y la situación en la que se ejerce el liderazgo. Por lo tanto se puede definir el liderazgo en las organizaciones como el proceso de influir en otras personas de tal forma que se las anima a contribuir voluntariamente a la consecución de los objetivos organizacionales. Por lo tanto, el liderazgo consiste en ganarse a los empleados para que quieran hacer lo que se les pide, y que los objetivos propuestos sean internalizados como válidos, apropiados y correctos.

No se le puede llamar liderazgo a la influencia conseguida únicamente a través del uso del poder coercitivo, sino a la manifestación que presenten los líderes para comunicar y concientizar las decisiones que se tomen en el futuro.

4.1.3.2. Justificación.

La presente propuesta estaría basada en presentar un plan con estrategias de liderazgo que permitan mantener una Gestión Administrativa en la que todos estén conformes y se mantenga una excelente relación basada en la convivencia y el respeto entre todos.

Por tal motivo una de las tantas tareas fundamentales de la educación debe ser la formación y desarrollo de capacidades y habilidades, ya que el éxito en las diferentes actividades que el hombre realiza depende en gran medida de la forma en que ellas sean dominadas por él. Beneficiará a los Administrativos y Directivos, ya que tendrán una

mejor iniciativa de liderazgo administrativo y educacional, y mejorar la calidad de la institución.

En tal sentido del docente no sólo ha de preparar a las personas en términos de la teoría o propiamente del sistema de conocimientos de las más diversas materias, sino que ha de tener en cuenta el reto que le plantea el avance de la propia ciencia desde la perspectiva del saber hacer.

4.2. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

4.2.1. Objetivo General

- Diseñar Plan de estrategias de liderazgo para desarrollar una buena gestión administrativa y mejorar la interrelación entre los miembros de la comunidad educativa, de la Unidad Educativa “24 de Mayo”, Cantón Quevedo, Provincia de Los Ríos

4.2.2. Objetivos Específicos

- Determinar las estrategias necesarias que permitan mejorar la Gestión Administrativa en la Unidad Educativa “24 de Mayo”
- Identificar las características del líder para mejorar la Administración en la Gestión de la Unidad Educativa “24 de Mayo”
- Verificar los procesos administrativos desarrollados como punto de fundamento de liderazgo

4.3.3. Estructura General de La Propuesta

Dimensiones culturales: A partir de los estudios empíricos se detectaron nueve dimensiones culturales que establecían diferencias entre países:

- Distancia de poder: grado en que los miembros de una sociedad esperan que la repartición de poder sea desigual.
- Evitación de la incertidumbre: dependencia de la sociedad en sus normas y procedimientos para aligerar lo imprevisible de los acontecimientos venideros.
- Orientación humana: grado en que una sociedad fomenta y recompensa a los individuos para que sean justos, altruistas, generosos, interesados en los demás y amables.
- Colectivismo institucional: grado en que las instituciones sociales alienan a los individuos a integrarse en grupos dentro de la sociedad.
- Colectivismo endogrupal: comprende el grado en que los miembros de una sociedad se enorgullecen de formar parte de pequeños grupos, como su familia y su círculo íntimo de amigos, así como de la organización para la que trabajan.
- Asertividad: grado en el que la sociedad alienta a las personas a ser duras, reivindicativas y competitivas, a diferencia de ser modestas y suaves.
- Diferenciación sexual: grado en el que la sociedad acentúa las diferencias de género.
- Orientación hacia el futuro: grado en el que la sociedad estimula y premia las conductas orientadas al futuro, como planear, invertir en el futuro y demorar la gratificación.
- Orientación hacia el desempeño: grado en que una sociedad estimula y premia a los miembros de los grupos por sus mejoras de desempeño y por la excelencia.

4.3.3.1. Título.

Diseño de un Plan de estrategias de liderazgo efectivo para desarrollar una buena gestión administrativa y mejorar la interrelación entre los miembros de la comunidad educativa, de la Unidad Educativa “24 de Mayo”, Cantón Quevedo, Provincia de Los Ríos.

4.3.3.2. Componentes

El cumplimiento de los objetivos específicos del plan de estrategia de liderazgo que se realizaran de la siguiente manera:

- Definir los contenidos del plan de estrategia de liderazgo.
- Establecer la estructura del plan de estrategia de liderazgo.
- Aplicar el plan de estratégico del liderazgo y plan administrativo.

Según Schein, las culturas organizacionales se forman principalmente a partir de tres fuentes:

- Las creencias, valores y asunciones del fundador o fundadores de la organización.
- Las experiencias de aprendizaje de los miembros del grupo a medida que la organización va evolucionando.
- Nuevas creencias, valores y asunciones aportadas por los nuevos miembros y líderes.
- El líder como personificación de la cultura. Otra faceta sería, preservar y encarnar la cultura predominante en la organización. El líder ayudaría a mantener la identidad de la organización manteniendo los valores y la misión o propósito que la caracterizan. Este liderazgo está en consonancia con la Teoría de la Identidad Social, en el sentido de que el líder, la persona que más influencia ejerza será, el miembro prototípico de la organización.

- El liderazgo integrador de culturas. La función del líder es la de coordinar las diferentes culturas que subsisten dentro de una organización para que puedan funcionar de forma adecuada. Un liderazgo que busque el consenso o un liderazgo de tipo transaccional puede ser útil en estas ocasiones. (Investigación liderazgo y cultura Cuadro 5.1 Pág. 143)

4.4. Resultados esperados de la alternativa

El termino diseño se refiere al plan o estrategia concebida, para responder a las preguntas de investigación. (Christensen, 1980)

El diseño señala al investigador lo que debe de hacer para alcanzar sus objetivos de estudio, contestar a las interrogantes que se ha planteado.

En el diseño metodológico se describió la manera de cómo se realizó la investigación en la Unidad Educativa “24 de Mayo”, para conocer la incidencia de la Gestión Administrativa en el Liderazgo de la dirección de este instituto.

El tipo de enfoque de este estudio es cuantitativo con implicaciones cualitativas. Es con enfoque cuantitativo porque lo que se pretendió fue generalizar los datos de la información, con base a la mediación numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento, consultando con las diferentes fuentes.

El enfoque cualitativo da la profundidad de describir las cualidades y actitudes del comportamiento de la dirección en cuanto al tipo de liderazgo que ejerce en su administración con lo que respecta a la gestión que realiza para mejorar la calidad de enseñanza aprendizaje.

BIBLIOGRÁFIAS

- Becerra, R. (26 de Mayo de 2014). Work meter. Obtenido de 6 tipos de liderazgo: <https://es.workmeter.com/blog/bid/314468/6-tipos-de-liderazgo-empresarial-cu-l-es-el-tuyo>
- Loguzzo, M. (20 de Octubre de 2016). Espacio Lúdico Explorativo. Obtenido de <http://tallerdesdejuego.blogspot.com/2011/04/propuestas-de-actividades-para-trabajar.html>
- Beck, U. (1998) ¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización (4ª ed.). Barcelona: Paidós.
- Beck, Ulrich (1999) What Is Globalization?. Cambridge: Polity Press.
- Bautista, A. y Alba, C. (1997) "¿Qué es Tecnología Educativa?: Autores y significados", Revista Píxel-bit, nº 9, 4. <http://www.us.es/pixelbit/art94.htm>
- Cabero, J. (1998) Impacto de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en las organizaciones educativas. En Lorenzo, M. y otros (coords): Enfoques en la organización y dirección de instituciones educativas formales y no formales (pp. 197-206). Granada: Grupo Editorial Universitario.
- Carretero, A. (27 de Junio de 2010). Staroffice 2007. Obtenido de Quadernsdigitals.com: http://quadernsdigitals.net/datos_web/hemeroteca/r_59/nr_642/a_8656/8656.html
- Cuesta, S. (2000). La Empresa Virtual. Editorial Mc Graw Hill, España.
- Chaparro, L. (2 de Junio de 2012). Blog. Obtenido de Importancia de las tics en el mundo actual: <http://ticsluly.blogspot.com/>
- Dr. Rubén Edel Navarro (2004). El concepto de enseñanza aprendizaje
- Escudero, s. (2002). Introducción de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en la enseñanza en Contexto Educativo. Revista Digital de educación y nuevas tecnologías. En: <http://www.contexto-educativo.com.ar/2002/3/nota-09.htm>
- Gil, E. (2002). Identidad y Nuevas Tecnologías. Disponible en: <http://www.voc.edu/web/esplart/gil0902/htm>
- González, D. (31 de Octubre de 2015). Monografías.com. Obtenido de Monografías.com: <http://www.monografias.com/trabajos67/tics/tics2.shtml>
- Govantes Oviedo, a. (2001). Retos y posibilidades que imponen las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones a la educación en los países del tercer mundo

- en Contexto Educativo, Revista digital. En:
<http://www.contextoeducativo.com.ar/2001/2/nota-04.htm>
- González, J. A.: (2001) "Tecnología y percepción social: evaluar la competencia tecnológica", en Revista Culturas Contemporáneas, Volumen V, N° 9, Junio.
- Jaimes, J. y. (18 de Mayo de 2015). Computadores para educar. Obtenido de Computadores para educar:
<http://www.computadoresparaeducar.gov.co/PaginaWeb/images/biblioteca/InvestigaTIC/Region%202/INvestigacion%203/articulo.pdf>
- Marqués, P. (2006). Catálogo de modelos de uso didáctico de de las TIC: Propuestas de Uso. Recuperado el 10 de Marzo de 2011 de.
- Moreno, E. (3 de Octubre de 2013). Blog.com. Obtenido de Competencias Docentes en Educación: <http://elibelmoreno.blogspot.com/2010/10/tecnologia-educativa-concepciones-y.html>
- Navarro, R. (25 de Noviembre de 2004). Red Científica. Obtenido de Ciencia, Tecnología y Pensamiento: <http://www.redcientifica.com/doc/doc200402170600.html>
- Ochoa, X. y Cordero, S. (2002). Las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación. Disponible en:
<http://www.ruv.itesm.mx/especiales/citela/documentos/material/módulos/módulos2/contenidoii.htm>
- Porter, H. (2000). Ventaja Competitiva. Creación y Sostenimiento de un Desempeño Superior. Editorial Continental, México.
- Ruiz Roa José (1995), Fundamentos para el análisis de gestión administrativa, editorial Panapo, Caracas- Venezuela, pág. 73-74
- Thompson, A. y Strickland, A. (2004). Administración Estratégica. Editorial Mc Graw Hill, México.
- Bautista Lara, (2010) Recopilación. Curso fundamental de la Planificación y Programación.
- Bautista, M (2013). Fundamentos de la Planificación y Programación educativa. Compilación. UNAN-Managua
- Balmaceda, H (2014) Supervisión de la Educación. UNAN – Managua
- Bermúdez y Solano (2014). Liderazgo y Gestiones Administrativas del director de la escuela pública Nueva Esperanza, departamento de Granada, en el segundo semestre del año 2014. UNAN - Managua

- Cassasús, J. (2000). Problemas de la Gestión en América Latina: La tensión entre los paradigmas de tipo A y tipo B. Santiago: UNESCO.
- Cardona y Gómez (2014) La gestión administrativa y el cumplimiento de las funciones administrativas del director en el colegio público Andrés Vega Bolaños en el Departamento de Masaya del turno Vespertino en el Segundo semestre del año 2014. UNAN –Managua
- Castillo, A (2005) Liderazgo Administrativo: Reto para el director de escuelas del siglo XXI. Puerto Rico
- Chiavenato, Idalberto, (2004). Recopilación para el Curso Administración de Personal. (UNAN-MANAGUA). Compilado por Ruth Calderon.
- Escalante, J y otros (2009) Modelo de Gestión Educativa Estratégica. México
- Fayol, H, Clushkor, Guzman Valdivia. Breech, J. D. Money. Concepto de Administración
- Filosofo Hugo Landolf, Libro: La esencia del Liderazgo. Editorial DUNKE, Pag 782.
- Giovanni (1987) Definiciones de los directores como Gestores de Proyectos.
- González, M (2007) Didáctica general. Compilación UNAN-Managua
- González, M (2007) Dirección escolar. Compilación UNAN-Managua
- Harris, A. (2002). School Improvement. What's in it for schools, N Y, USA: Routledge.
- Hernández Sampieri, R. Collado, F C y Lucio, B.P, (2007) Fundamento de metodología de la investigación. México.
- Hernández Sampieri, Roberto, (2006). V Edición. Metodología de la investigación. Editorial Mexicana.
- Loera, A. (2003). Planeación estratégica y política educativa, Documento de trabajo. México: sep.
- Lussier y Achua (2007). Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. 2Da. Ed. México D.F
- López y Morales (2014). El liderazgo del director y su incidencia en el desempeño de las funciones Administrativas, en el centro escolar Rubén Darío, departamento de Managua, en el segundo semestre del año 2014. UNAN - Managua.
- Mintzberg, H. (1984). La estructuración de las organizaciones. Barcelona: Ariel.
- Reynosa y Sánchez (2014) Gestión Educativa que Realiza el director del colegio Francisco Cordero del municipio de Diriamba, departamento de Carazo en el segundo semestre del año 2014. UNAN- Managua

- UNESCO (2011) Manual de Gestión para directores de Instituciones educativas. Perú
- Villanueva, G. (2013) Recopilación para el curso de Evaluación. I Modulo Evaluación de los Aprendizajes.
- Waren, D.(1990). Libro: Estrategia para un Liderazgo Eficaz. Copyright, 2001. Editorial Paidós.
- Zabalza, M. (1994). Autoevaluación institucional para la mejora interna, Reforma educativa y organización escolar. Santiago de Compostela: Tórculo. 915-944.

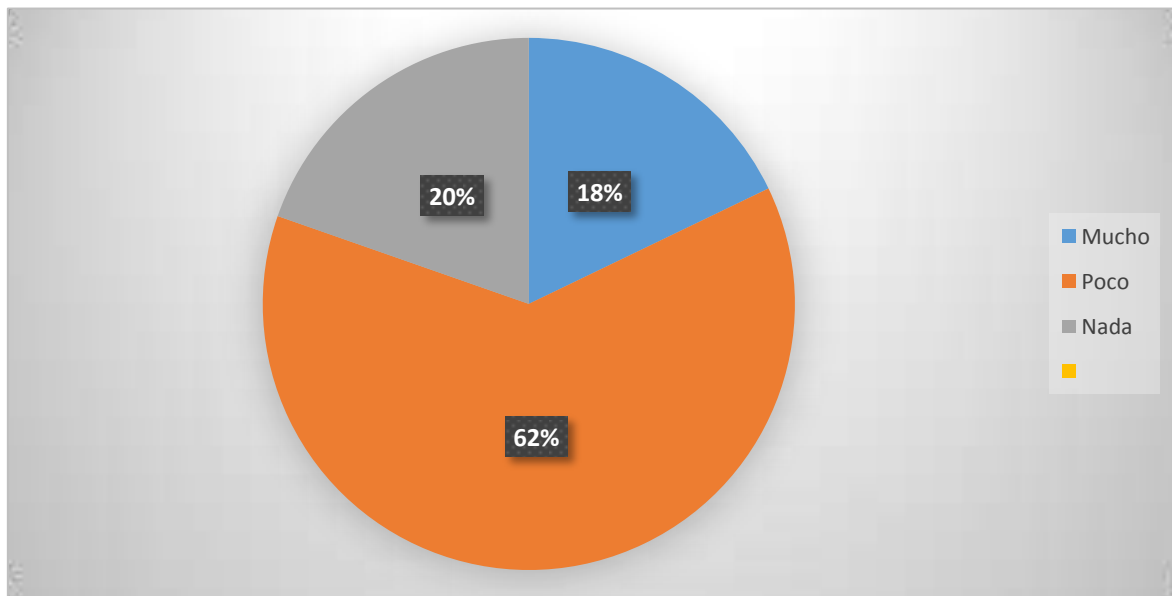
ANEXOS

1.- ¿Conoce sobre Gestión Administrativa?

Tabla # 1

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	10	18%
Poco	35	62%
Nada	11	20%
Total	56	100%

Gráfico #1



Fuente: Docentes y Administrativos – Unidad Educativa “24 de Mayo”

Elaborado: Gabriel Arauz Rosado

Análisis: Como es notorio observar el 62% de los docentes y administrativos aseguran conocer poco sobre gestión Administrativa, el 18% mucho y 20% nada.

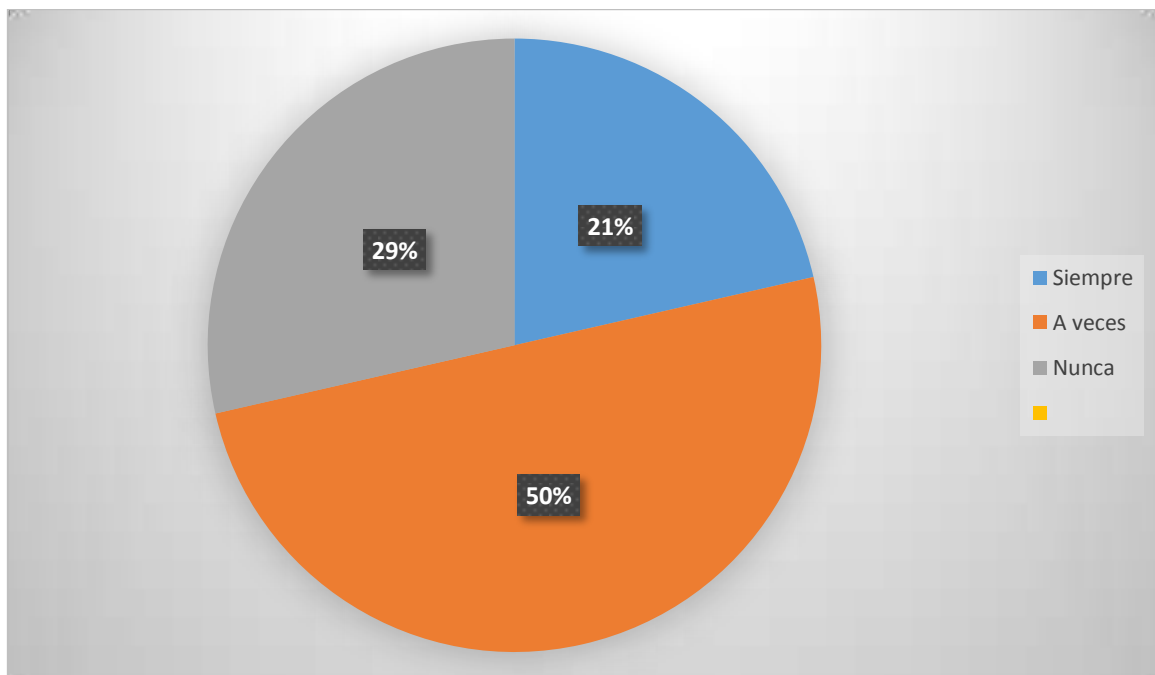
Interpretación: lo que indica que no existe una información adecuada sobre el funcionamiento de la institución educativa.

4.- ¿Utiliza el Líder Educativo la conversación y opinión de todos en la administración de la Institución?

Tabla # 4

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	12	21%
A veces	28	50%
Nunca	16	29%
Total	56	100%

Gráfico # 4



Fuente: Docentes y Administrativos – Unidad Educativa “24 de Mayo”

Elaborado: Jhonny Arauz Rosado

Análisis

El gráfico nos muestra que la opinión de los Docentes está dividida, ya que el 50% mencionan que el líder utiliza la conversación y opinión de ellos en ocasiones, mientras que el 29% dicen que nunca y un bajo porcentaje, es decir el 21% mencionan que siempre.

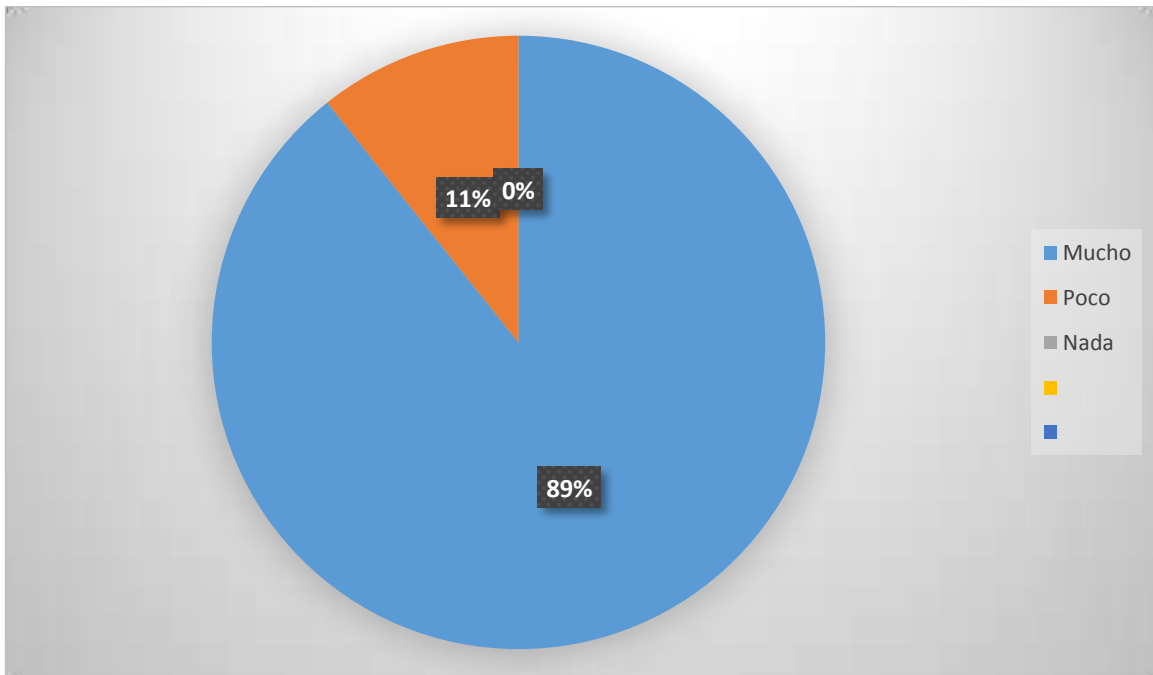
Interpretación: En este caso existe una mala comunicación y participación de todos ya que el líder administrativo no cuenta con ellos para la toma de decisiones.

5.- ¿Considera usted que un líder es aquel que consigue los objetivos con la ayuda de sus colaboradores?

Tabla # 5

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	50	89%
Poco	6	11%
Nada	0	0%
Total	56	100

Gráfico # 5



Fuente: Docentes y Administrativos – Unidad Educativa “24 de Mayo”

Elaborado: Jhonny Arauz Rosado

Análisis: En este ítem los docentes aseguran que es muy importante que para la toma de decisiones y la consecución de los objetivos planteados los líderes tomen y cuenten con las opiniones de todos, mientras que el 11% asegura esto no están necesario.

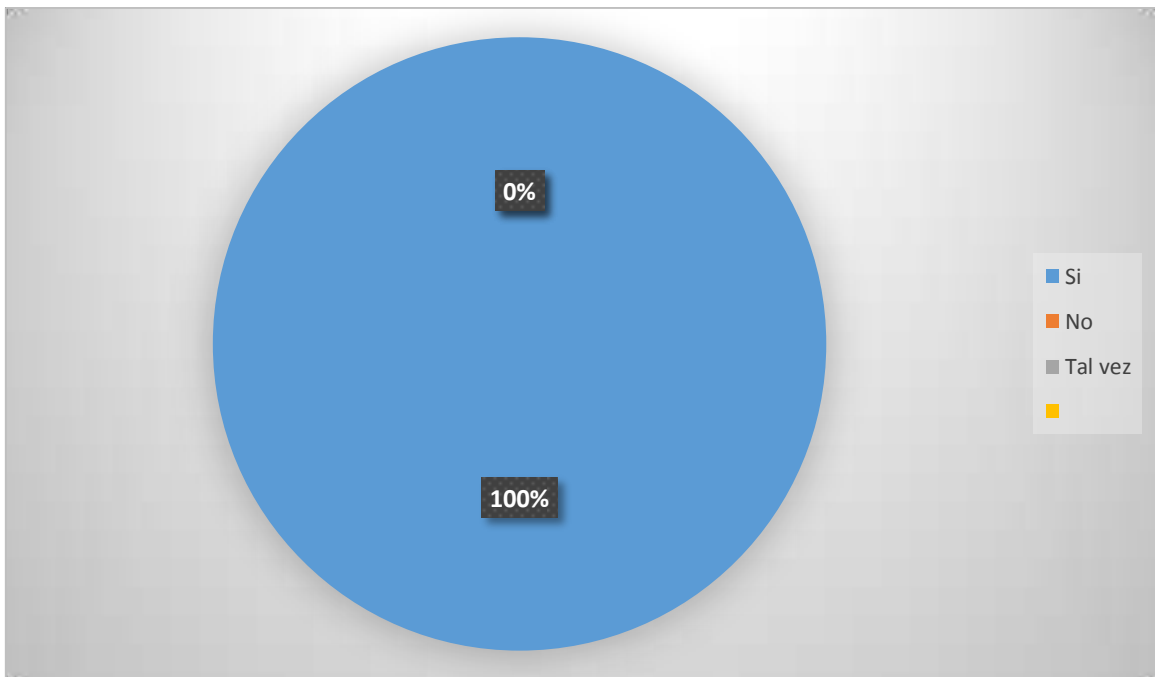
Interpretación: por lo que es importante ampararse del tema para poder comprender mejor las funciones que realizan.

6.- ¿Cree usted que el liderazgo es importante para las relaciones entre docentes, padres de familia y administrativos de la Institución?

Tabla # 6

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Si	56	100%
No	0	0%
Tal vez	0	0%
Total	56	100%

Gráfico # 6



Fuente: Docentes y Administrativos – Unidad Educativa “24 de Mayo”

Elaborado: Gabriel Arauz Rosado

Análisis e Interpretación

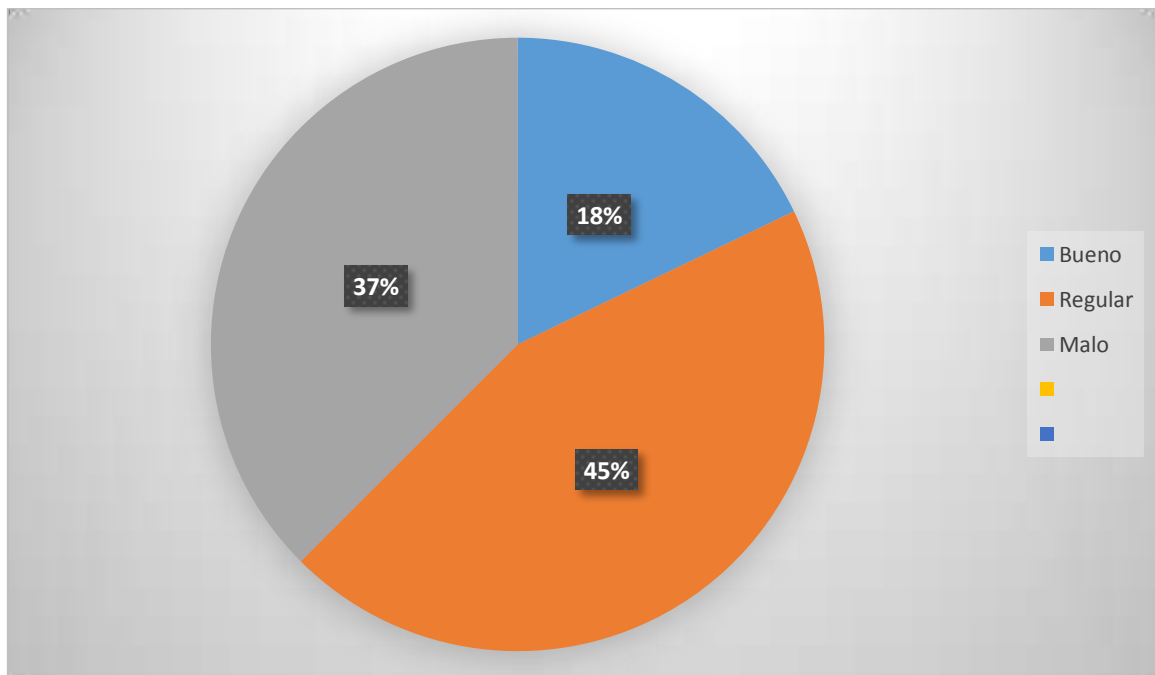
La gráfica muestra que el 100% de los docentes creen que es muy importante mantener un excelente liderazgo para que se afiance las relaciones entre Docentes, Padres de Familia y Administrativos de manera que se consigan todos los objetivos que deseen alcanzar en cuanto a lo administrativo, y educacional.

7.- ¿Cómo considera usted que es el liderazgo de la autoridad?

Tabla # 7

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	10	18%
Regular	25	45%
Malo	21	37%
Total	56	100%

Gráfico # 7



Fuente: Docentes y Administrativos – Unidad Educativa “24 de Mayo”

Elaborado: Gabriel Arauz Rosado

Análisis e Interpretación

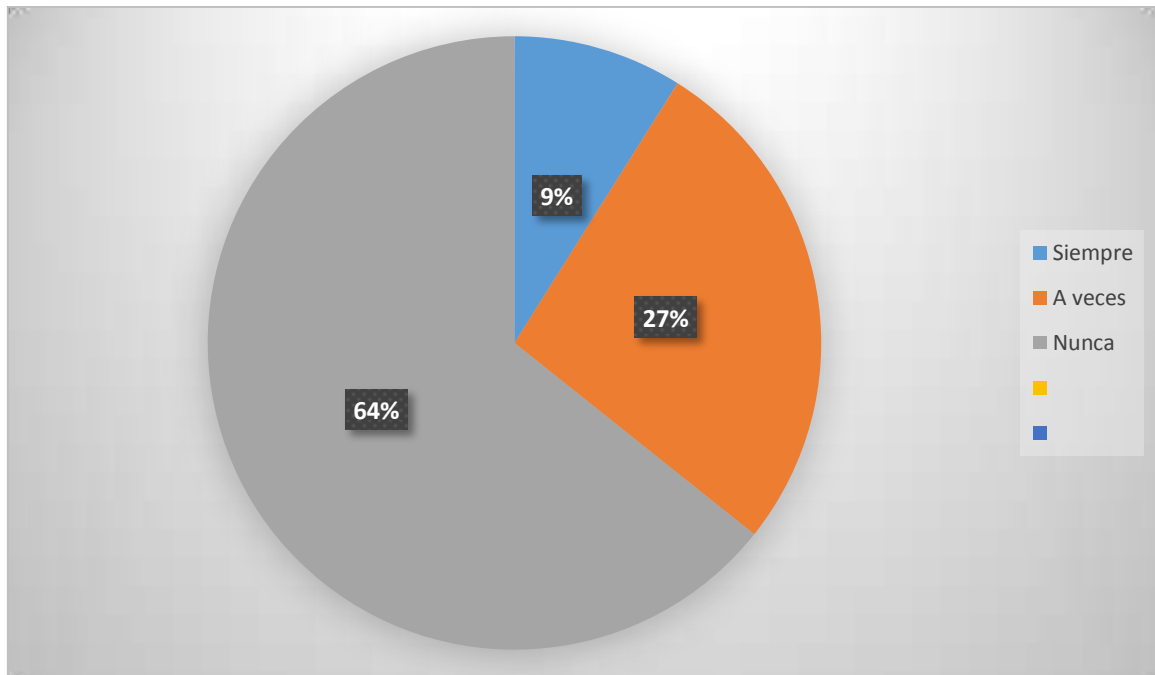
En el gráfico se observa que el 45% de los encuestados mencionan que el liderazgo de la autoridad es bueno, el 37% malo y el 18% bueno, por lo tanto es importante que se mantengan buenas relaciones y mejorar estas opiniones que pueden ser perjudiciales.

8.- ¿Aplica estrategias de liderazgo de Gestión administrativa la autoridad de la institución?

Tabla # 8

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	9%
A veces	15	27%
Nunca	36	64%
Total	56	100%

Gráfico # 8



Fuente: Docentes y Administrativos – Unidad Educativa “24 de Mayo”

Elaborado: Gabriel Arauz Rosado

Análisis e Interpretación

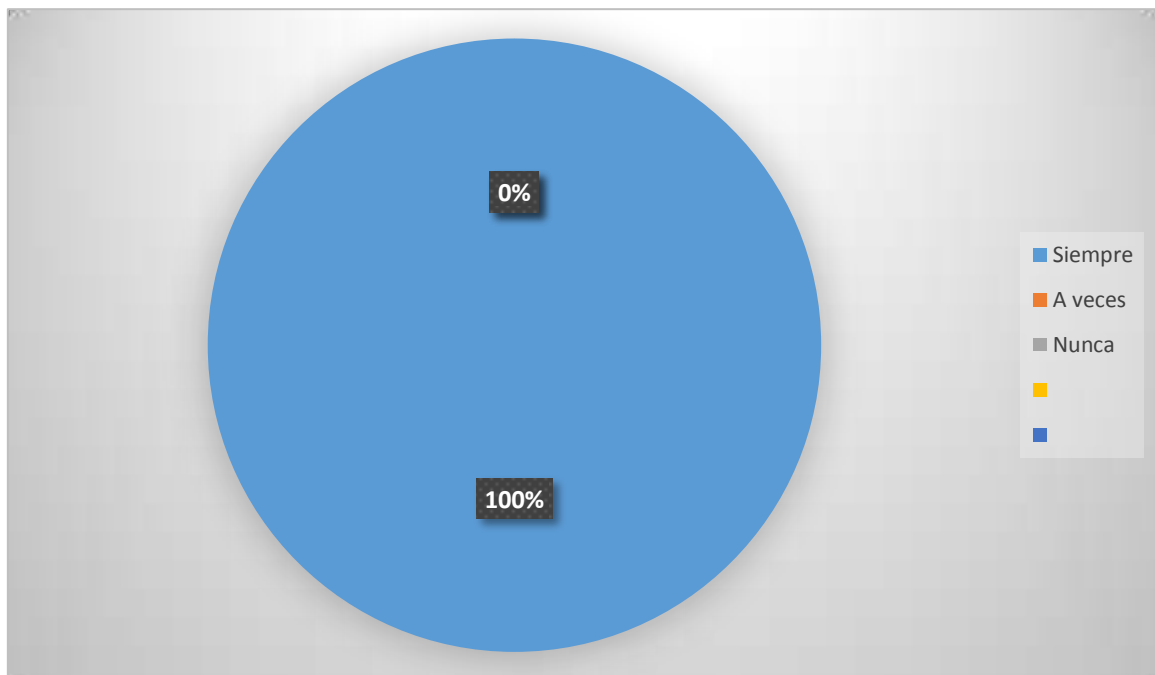
En el gráfico observamos que el 64% de los encuestados mencionan que nunca se aplican estrategias de liderazgo en la administración e la unidad educativa, mientras que el 27% mencionan que a veces y el 9% que siempre; por lo tanto se deben de buscar mejores estrategias para cambiar las relaciones institucionales.

9.- ¿Ha notado que las interrelaciones personales de la comunidad educativa es limitada?

Tabla # 9

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	56	100%
A veces	0	0%
Nunca	0	0%
Total	56	100%

Gráfico # 9



Fuente: Docentes y Administrativos – Unidad Educativa “24 de Mayo”

Elaborado: Gabriel Arauz Rosado

Análisis e Interpretación

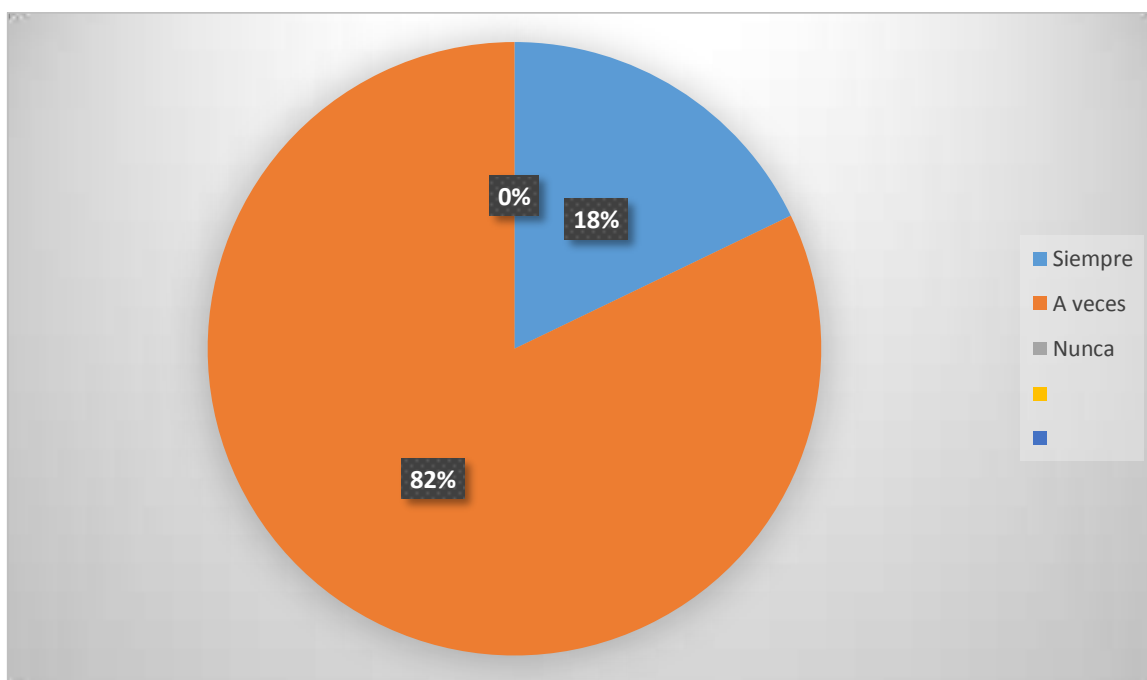
Es notorio observar que el 100% de los encuestados se encuentran inconformes con la Administración de las autoridades, ya que estos mencionan que siempre existe un ambiente hostil en la institución ya que falta mucho las relaciones interpersonales entre colaboradores, ya que no existe un buen liderazgo en la misma, lo que ocasiona desinterés en alcanzar los objetivos educacionales.

10.- ¿Con qué frecuencia los estudiantes y padres de familia se encuentran conformes con la gestión administrativa de la institución?

Tabla # 10

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	18%
A veces	46	82%
Nunca	0	0%
Total	56	100%

Gráfico # 10



Fuente: Docentes y Administrativos – Unidad Educativa “24 de Mayo”

Elaborado: Gabriel Arauz Rosado

Análisis e Interpretación

Se observa claramente que el 82% de los encuestados mencionan que a veces los estudiantes y padres estarían satisfechos con el administración institucional, mientras que el 18% mencionan que siempre; por lo que es importante buscar alternativas de liderazgo para estar conformes en todos los ámbitos y se logren entre todos conseguir los objetivos educativos.

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Metodología de la investigación

Se utilizará la metodología más adecuada y precisa para la presente investigación, con métodos y técnicas coherentes que nos permitan el análisis de la problemática y la posible solución que se desea proponer como un cambio a la misma.

Modalidad de la Investigación

La modalidad básica de investigación para el presente proyecto será una investigación de campo porque el estudio de la misma será sistemático y en el lugar donde ocurre, es decir la Unidad Educativa 24 de Mayo de la ciudad de Quevedo, tomando contacto de la realidad de los estudiantes y docentes para obtener información adecuada que permita ser procesada, analizada y verificada.

Tipos de Investigación

Investigación Descriptiva

Esta investigación será descriptiva ya que usaremos el análisis situacional como estrategia para la recolección de la información que despejará las incógnitas del ¿Qué?, ¿Cómo?, ¿Cuándo? Y ¿Dónde? Para determinar de esta manera las causas y efectos que tiene la problemática investigada y de esta manera determinar las soluciones que permitirán dar solución.

Investigación Explicativa

Como su nombre lo indica la presente investigación será usada para encontrar respuestas a lo que sucede en torno al fenómeno que se investiga con la finalidad de explicar las causas, efectos y otras situaciones de la misma de tal manera que se pueda explicar la naturaleza, y las características que lo rodean.

MÉTODOS Y TÉCNICAS

Métodos

Método inductivo – deductivo.

Se usará el presente método de investigación con la finalidad de llegar al análisis de la situación causa y efecto de la problemática investigada, de esta manera se determinará así la generalización lógica de los datos recogidos y finalmente llegar a su particularidad.

MÉTODO LÓGICO DEDUCTIVO

El método lógico deductivo será usado para llegar a la explicación de los principios descubiertos a casos particulares a partir del enlace de juicios, es decir un análisis crítico situacional de la problemática con la finalidad de recabar información importante y necesaria para exponer conclusiones.

TÉCNICAS

En la recolección de la información de la presente investigación se usarán las siguientes técnicas:

- ❖ Observación
- ❖ Entrevista
- ❖ Encuesta.

LA OBSERVACIÓN.

Será usada esta técnica para examinar la problemática desde la realidad de sus hechos es decir de forma cercana a las fuentes del objeto de estudio.

LA ENTREVISTA.

Con esta técnica se llegará a conocer las opiniones significativas de los involucrados en la problemática de forma personal, directa y oral; que permitirá obtener información relevante para el análisis de la misma.

Instrumentos

LA ENCUESTA.

Esta técnica será usada para la recolección de información confiable a raíz de la elaboración de un cuestionario de preguntas dirigido a los involucrados, es decir a Docentes y Estudiantes.

Población y Muestra de la Investigación

Población

La Población de estudio serán 50 Docentes y 6 Administrativos de la Unidad Educativa “24 de Mayo” de la ciudad de Quevedo.

Informantes	Población	Muestra	Porcentaje
Personal administrativo	6	6	100 %
Docentes de secundaria	50	50	100 %
Total	56	56	

Muestra

La muestra de la presente investigación todo el universo determinado, pues al ser poco no hubo necesidad de aplicar fórmula.

3.6. Cronograma

N°	MESES/SEMANAS	JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	ACTIVIDADES	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Presentación del problema y tema	■																							
2	Inicio de la investigación		■																						
3	Desarrollo de objetivos y justificación			■	■																				
4	Planteamiento de las hipótesis					■																			
5	Desarrollo del marco teórico y metodología						■																		
6	Procesamiento de la información						■																		
7	Elaboración del borrador							■																	
8	Revisión del proyecto de investigación							■																	
9	Aprobación del proyecto							■																	
10	Sustentación								■																

GLOSARIO

- **Actitudes.-** Manera de comportarse u obrar una persona ante cierto hecho o situación. Postura del cuerpo que revela una intención o un estado de ánimo.
- **Doctrina.-** Conjunto de ideas, enseñanzas o principios básicos defendidos por un movimiento religioso, ideológico, político, etc. Materia o ciencia que se enseña.
- **Estándar.-** Que es lo más habitual o corriente, o que reúne las características comunes a la mayoría. *Adjetivo/nombre masculino.* Que sirve de patrón, modelo o punto de referencia para medir o valorar cosas de la misma especie.
- **Foro de discusión.-** Lugar virtual en internet donde se reúnen dos o más personas a discutir sobre un tema en particular, brindar opiniones y obtener conclusiones.
- **Video Conferencia.-** Disertación en público sobre un asunto científico, literario o cualquier otro de interés general a través del internet u otro medio de transmisión de audio y video.
- **Wikis.-** Es un sitio web cuyas páginas pueden ser editadas por múltiples voluntarios a través del navegador web. Los usuarios pueden crear, modificar o borrar un mismo texto que comparten.
- **Estímulo.-** Cosa que estimula. Agente capaz de estimular un órgano o una función orgánica.
- **Hábitos.-** Con origen en el término latino *habitus*, **hábito** es un concepto con múltiples acepciones. Puede tratarse de la vestimenta o uniforme que un sujeto utiliza de acuerdo a su condición o estado.
- **Integral.-** Que comprende todos los aspectos o todas las partes necesarios para estar completo. [cereal] Que no ha sido desprovisto de la cáscara del grano.

- **Intelectivo.-** Adj. Del intelecto. Que puede entenderse. *adjetivo/nombre común* [persona] Que se dedica fundamentalmente a actividades o trabajos en los que predomina el uso de la inteligencia.
- **Estrategias de Aprendizaje.-** Conjunto de actividades, en el entorno educativo, diseñadas para lograr de forma eficaz y eficiente la consecución de los objetivos educativos esperados. Desde el enfoque constructivista esto consistirá en el desarrollo de competencias por parte de los estudiantes. Este diseño puede ser realizado tanto por del docente como por el estudiante, los cuales pueden retroalimentarse mutuamente.
- **Estilos de Aprendizaje.-** Conjunto de características psicológicas y cognitivas que suelen expresarse conjuntamente cuando una persona debe enfrentar una situación de aprendizaje; es decir, las distintas maneras en que un individuo puede aprender.

Presupuesto

Finalmente para el desarrollo de la investigación contamos con material, insumos y equipos que a continuación se detallan:

RECURSOS

RECURSO MATERIAL	CANTIDAD	VALOR
Computadora	1	\$ 80,00
Impresiones	3	120,00
Papelería	1	7,50
Tinta	4	40,00
Libros de consulta	3	5,00
Modem USB	1	15,00
Cd's	3	5,00
Anillados	3	3,00
TOTAL		\$ 275,50

RECURSO HUMANO

Docentes de la Institución

Directora

Padres de familia

Estudiantes

Investigador

RECURSO FINANCIERO

El financiamiento de esta investigación, fué por recursos propios de quien realizó la investigación.

