

La organización educativa y el liderazgo: un análisis de experiencia en Ecuador

The educational organization and leadership: an analysis of experience in Ecuador

Ynedy Mora

Fundación Kairos, Ecuador
<https://orcid.org/0000-0002-5076-0951>

Johana Arteaga

Fundación Kairos, Ecuador
<https://orcid.org/0009-0006-9278-9572>

Wolfan Molina

Unidad Educativa Fiscomisional Salesiana Domingo Comin, Ecuador
<https://orcid.org/0000-0002-8890-0446>

Erika Campoverde

Unidad Educativa Particular De La Providencia, Ecuador
<https://orcid.org/0009-0002-6906-5833>

RESUMEN

El trabajo tiene como objetivo determinar la importancia de la organización educativa y el liderazgo y su impacto en la calidad de la educación en la Unidad educativa Santa María Monte de Pazcon. Se desarrolla desde un paradigma positivista, también conocido como paradigma empírico-analítico o racionalista, es una corriente filosófica y epistemológica que busca comprender la realidad a través de la observación empírica y el análisis objetivo, un enfoque cuantitativo, descriptivo, de campo, empleando una población de veintiún (21) docentes desde inicial hasta 3^{er} de bachillerato. Usando un cuestionario tipo Likert de ocho (8) ítems con alternativas siempre (S), algunas veces (AV) y nunca (N). Se llega a las siguientes conclusiones: La educación tiene la misión de permitir a todas las personas, sin excepción desarrollar sus talentos y capacidades creativas y de innovación, formando ciudadanos capaces de hacerse responsables de sí mismo y de su proyecto de vida. La educación pretende contribuir en la búsqueda del pleno desarrollo humano en condiciones de equidad.

Palabras clave: organización educativa, liderazgo, gestión escolar, calidad educativa, Ecuador.

ABSTRACT

The objective of this work is to determine the importance of educational organization and leadership and their impact on the quality of education in the Santa María Monte de Pazcon Educational Unit. It is developed from a positivist paradigm, also known as empirical-analytical or rationalist paradigm, is a philosophical and epistemological current that seeks to understand reality through empirical observation and objective analysis, a quantitative, descriptive, field approach, using a population of twenty-one (21) teachers from kindergarten to 3rd grade of high school. Using a Likert-type questionnaire of eight (8) items with alternatives always (Y), sometimes (AV) and never (N). The following conclusions were reached: Education has the mission to enable all people, without exception to develop their talents and creative and innovative capacities, forming citizens capable of taking responsibility for themselves and their life project. Education aims to contribute to the pursuit of full human development in conditions of equity.

Keywords: educational organization, leadership, school management, educational quality, Ecuador.

Introducción

En las últimas décadas, las organizaciones tanto públicas como privadas han afrontado diversos cambios para atender las demandas del contexto vinculadas al mercado de trabajo, las formas de producción, nuevas tecnologías, políticas comerciales, que invitan a toda organización a redefinir sus estrategias con el fin de alcanzar sus objetivos a corto, mediano y largo plazo, atendiendo tanto a las demandas internas como a las externas. Las organizaciones están en la necesidad de interactuar con su entorno, generando cambios en él a partir de sus políticas y toma de decisiones. En este sentido, las organizaciones se enfrentan a nuevos retos por ello se encuentran en la búsqueda constante de mejorar de sus procesos orientados a fortalecer sus servicios y productos a partir del cual, el liderazgo se constituye como un elemento determinante en el éxito o fracaso de dichas organizaciones

El éxito o fracaso del liderazgo en una organización educativa está determinado por múltiples factores: conocimientos actualizados, competencias para direccionar equipos de trabajo, compromiso, planificación, herramientas

óptimas toma de decisiones, visión a futuro, entre otros. Estos factores permiten que la organización realice sus labores de manera eficiente o, por el contrario, de forma ineficiente. Las características que necesita un líder son previsor, visionario, planificado, comunicativo, conciliador, decisor, responsable, íntegro, determinado y motivador. De este modo debe construir procesos que determinan la transformación positiva del entorno en donde se encuentra.

Esta investigación sostiene que el estilo de Liderazgo influye sobre los procesos organizativos, desde la realización del trabajo hasta los resultados obtenidos. Existe un vínculo entre el estilo de Liderazgo y variables como flexibilidad, recompensa, claridad, compromiso, toma de decisiones, competitividad, innovación, ineficacia, procesos, productos, servicios, resultados y clima laboral (Rodríguez Ponce 2007). De igual modo, como los estilos en liderazgo dentro de las organizaciones educativas definen los estilos gerenciales de la misma, así como, el perfil profesional que adquieren los estudiantes a lo largo de su formación por parte de los docentes.

Las organizaciones se encuentran hoy en día en un entorno complejo formado por una red de relaciones con proveedores, clientes, competidores, gobiernos y otras instituciones que están cambiando constantemente. Es así como una de las características que más se han resaltado tanto de las organizaciones como del entorno organizacional es su constante cambio. La economía, las innovaciones tecnológicas, las reformas legales, la estructura de la fuerza de trabajo, entre otros, son factores que se citan con frecuencia como ejemplos de cambios en el entorno.

Las organizaciones se caracterizan por la unión de esfuerzos para conseguir un objetivo común. Para ello es preciso que las personas colaboren y repartan las funciones coordinando esfuerzos. Al igual que el cuerpo humano tiene una estructura física y otra inmaterial y unos procesos de transformación de los alimentos en energía que lo hacen vivir en la dimensión física y en la inmaterial, las organizaciones tienen un esqueleto (la estructura) que les permite la fuerza y el movimiento, pero también tienen un elemento ocioso, la grasa. Para Burns y Stalker (1961) la estructura es un proceso en sí mismo importante en las organizaciones, permite que éstas se mantengan unidas y determinen su propio destino.

Fernández Enguita (2002, 38) afirma que la organización de la escuela puede contemplarse desde una perspectiva sistémica en tres niveles crecientes de complejidad: nivel de agregado (elementos individuales, profesorado); nivel de estructura (primer plano para la relación entre las personas); nivel de sistema (relaciones entre relaciones, funciones que desempeñan en el entorno). Las escuelas, aunque tienen los mismos órganos pueden funcionar de los tres modos citados. La organización también se soporta en unos elementos materiales, el emplazamiento físico, requiere una energía (la información y los recursos) precisa de una fuerza y necesita dividir el trabajo.

Este artículo busca ahondar en los desafíos de las organizaciones educativas pueden transformar las dinámicas organizativas y pedagógicas, contribuyendo a un aprendizaje más significativo y a una mejor convivencia escolar. Porque al formar equipos diversos e inclusivos es clave, se ha comprobado que son más creativos, innovadores, productivos, toman mejores decisiones y atraen y retienen mejor al talento. Esto requiere que el líder promueva la flexibilidad, la conciliación y la capacidad de decisión de los colaboradores

Por ello, surgen las siguientes interrogantes: ¿Qué identificar las teorías más significativas sobre liderazgo en organizaciones, enfocándose en su aplicación dentro de la organización escolar?, ¿Cómo se describe la actuación del gerente educativo como líder para que establezca un ambiente laboral positivo que favorezca el desempeño académico y administrativo?, ¿Qué caracteriza las distintas formas en que se aplica y se mide el liderazgo en diversos modelos de evaluación de la calidad educativa?.

Objetivo General

Determinar la importancia de la organización educativa y el liderazgo y su impacto en la calidad de la educación en la Unidad educativa Santa María Monte de Pazcon.

Objetivos específicos

Identificar las teorías más significativas sobre liderazgo en organizaciones, enfocándose en su aplicación dentro de la organización escolar

Describir la actuación del gerente educativo como líder para que establezca un ambiente laboral positivo que favorezca el desempeño académico y administrativo

Caracterizar las distintas formas en que se aplica y se mide el liderazgo en diversos modelos de evaluación de la calidad educativa

Fundamentación Teórica

En el proceso histórico, de acuerdo con la evolución de la sociedad, las organizaciones se han multiplicado y diversificado cada vez más como entidades especializadas en el logro de determinados objetivos. En la actualidad, la continuidad y el desarrollo de los pueblos y de los estados en general se apoyan en la actividad de las organizaciones. La vida

de los seres humanos transcurre entre las organizaciones, dado que el hombre participa en una variedad de organizaciones para lograr la satisfacción de sus necesidades.

Desde esta perspectiva, todos los seres humanos viven en una sociedad que se sustenta en el despliegue de variadas y múltiples organizaciones, que adoptan denominaciones de acuerdo con el objetivo básico de su razón de ser, y que generalmente se relacionan con aspectos sociales, económicos, políticos y culturales. Las organizaciones constituyen entidades de trascendental importancia en la vida de todos los seres humanos, toda vez que la vida transcurre siempre entre las organizaciones.

Etimológicamente, la palabra organización proviene de la voz griega *órganon*, que significa instrumento, herramienta, utensilio u órgano; y del término latino *ordinatio*, que se traduce por ordenación. El vocablo organización, en su origen, implica un sentido de ordenamiento de los diversos elementos que la conforman, orientado al logro de los objetivos establecidos. Por ello, se conoce como organización a la forma de disposición de un sistema para lograr los resultados deseados (Díez-Gutiérrez, 2016)

En la teoría de la administración, el concepto organización se refiere a una de las funciones administrativas; vale decir, a la acción de organizar, integrar y estructurar los órganos o instancias; establecer relaciones entre ellos; y asignar facultades, funciones y responsabilidades a cada una de esas instancias, de modo que permita una administración eficiente y eficaz en el logro de los objetivos previstos.

Desde la perspectiva pospositivista y desde las teorías administrativas en referencia, las organizaciones son interpretadas como interacciones humanas; como sistemas o ecosistemas vinculados de manera inexorable con el medio y el entorno a los cuales sirven; como sistemas sociotécnicos, donde la racionalidad se entiende como un ligado de leyes que surgen y cambian constantemente, de conformidad con las normas que regulan las relaciones humanas que tienen lugar en ellas y las relaciones con el entorno

¿Qué es una organización institucionalizada? Ese ambiente institucional es el contexto que genera y en el que, en todo caso, han de desenvolverse determinadas organizaciones, sin referencia al cual resultaría imposible comprenderlas plenamente: de ahí el planteamiento de que los centros escolares, que figuran entre esas organizaciones, constituyen "organizaciones institucionalizadas" (Meyer y Rowan, 1977; Mcyer y Scott, 1992), es decir, organizaciones que aseguran su supervivencia y consiguen apoyo social -básicamente, en forma de legitimación y de recursos- en virtud de satisfacer las exigencias o condiciones de su ambiente institucional y establecer las relaciones apropiadas requeridas por el mismo.

Conviene apuntar que este modelo institucional, desarrollado inicialmente para dar cuenta de características particulares de las organizaciones educativas, ha podido ser empleado fructíferamente con otro tipo de organizaciones.

Pero, abordar las organizaciones en la postmodernidad implica, de la misma forma, abordar y entender a las organizaciones desde el individuo, componente importante de su estructura. Toda organización, que se precie de tal, está conformada por individuos que se interrelacionan constantemente para conseguir un objetivo en común, su autodesarrollo.

Cuando la Organización se ocupa de la tarea educativa según Soto (2001) y Filho (1965) la define, como: "La observación, caracterización, clasificación y relación de los hechos de la estructuración de los servicios regulares de enseñanza, así como los modos de organizarlos y dirigirlos articuladamente". Y en el Diccionario Santillana de las C.C. E.E. (1983) citado por Correa, (2000): "Noción técnica y administrativa que trata de reagrupar y articular los diversos elementos que concurren en el funcionamiento interno de un Sistema Escolar (construcciones, programas escolares, personal docente, material didáctico, exámenes, investigación pedagógica, entre otras.)".

En este orden de ideas, Soto (2001) la organización educativa comprende un aspecto político y un aspecto pedagógico propiamente dicho. Dentro del aspecto político se incluyen la legislación escolar y administración escolar. Con respecto al aspecto pedagógico, se refiere a las cuestiones y elementos de interés puramente técnico-docente, ciclos escolares, instituciones escolares, a los contenidos formativos, materiales de enseñanza, horarios, entre otras.

Si bien, lo expuesto anteriormente ubica la concepción de la organización educativa, esta tiene como principal objetivo la institución educativa la cual constituye una organización humana, integrada por individuos que asumen diferentes papeles: Estudiantes, docentes, directivos, empleados, cuyo propósito básico es el garantizar la transmisión, adquisición y producción del saber.

Al respecto, señala Álvarez (1992) citado por Castro (2007), que el comportamiento de un grupo educativo se debe tanto a factores internos como externos al grupo. Los factores externos se refieren a las condiciones físicas y a las situaciones en las cuales se desarrolla la actuación del involucrado. Los factores internos se refieren a los elementos humanos que participan e integran la institución educativa, es decir, los estudiantes, docentes, empleados y directivos.

Las organizaciones educativas, como todo sistema, se constituyen como sistemas autopiéticos en la medida que apliquen de manera reflexiva y recursiva, a sí mismas sus decisiones y desde ahí se distinguirán de otros sistemas sociales que

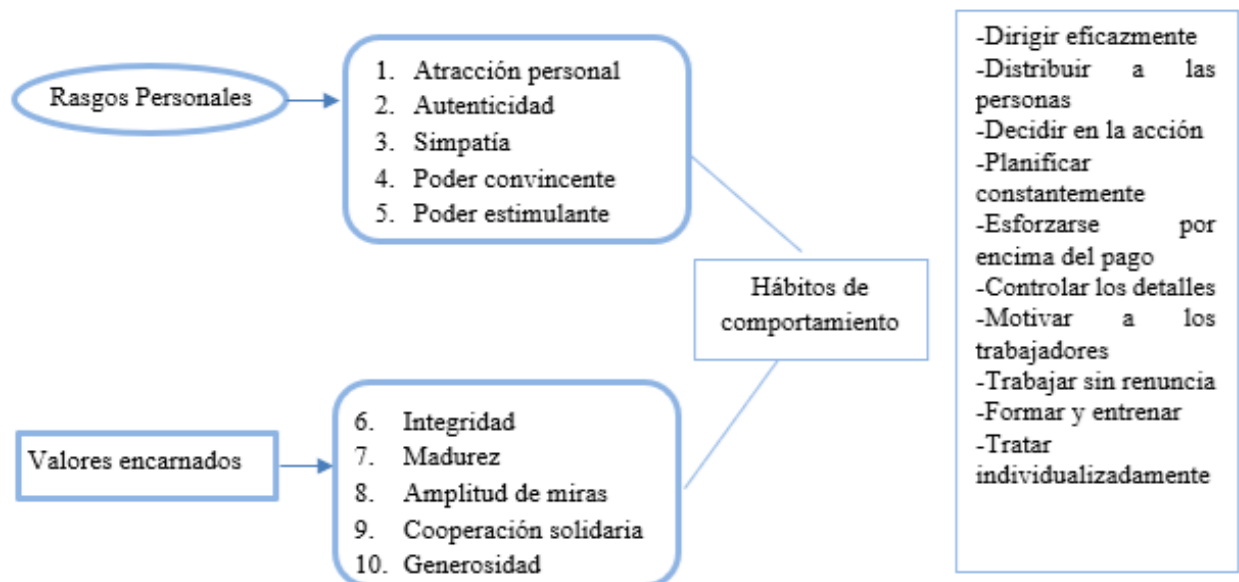
serán de ahora en adelante abordados como un entorno organizacional. Entre otras características de esta nueva organización educativa (posmoderna) se encuentran: Sáez y cols (2007). No hay separación entre productor y producto, el educador y el educando están en constante autoorganización, retroalimentación, la organización educativa está en constante interacción con su comunidad, se autoorganiza permanentemente en infinitas interacciones con ella,

En la actualidad se viene hablando, con progresiva intensidad y persistencia, del liderazgo en toda la literatura científica sobre las organizaciones. Se ha convertido verdaderamente en un tema de moda, en un tópico de actualidad, como también los son, por ejemplo, el de "las organizaciones que aprenden" (Senge, 1996), el de la llamada "sociedad organizacional" (Drucker, 1993), los modelos de «gestión de calidad total» (Lorenzo Delgado, 1997), o el tema de "la violencia en las aulas"

El liderazgo es una función de construcción de las organizaciones: Las escuelas, como las demás organizaciones, tienen una vida propia, que se va llenando a base de quemar etapas o fases que transcurren desde el nacimiento hasta la madurez o la decrepitud. En este sentido, se dice que son una construcción, algo que se va haciendo en el tiempo, que tiene su propia historia.

El liderazgo de la institución es el que imprime un carácter específico a cada etapa, cada líder marca una imagen de la institución, imprime un estilo propio de funcionamiento. El liderazgo es el motor de esa construcción histórica, social y cultural que llama centro educativo, y organización en sentido más general.

Figura 1. Características del liderazgo



Fuente: Lorenzo Delgado, (2005)

El liderazgo es un término muy de moda en la última década. No sólo en el mundo de la Psicología Social, de la dinámica de grupos, sino, sobre todo, en la literatura sobre las organizaciones. Y dentro de las teorías de la Organización como disciplina académica parece como si todas ellas quisieran incorporar a sus explicaciones la existencia, la necesidad, aderezada de una manera u otra, de un liderazgo. En ese contexto, Barrera-Proañó et al (2023) apunta la capacitación y formación de líderes y líderes escolares como de suma importancia ya que son ellos quienes trasladan a los centros de estudios las políticas educativas.

En este sentido, una mayoría de propuestas, incluso las que bordean y están en los límites, tratan con orgullo de absorber, asumir e incorporar este constructo. De esta manera, forma parte del universo de conceptos del movimiento de las escuelas eficaces, el movimiento de la mejora escolar, de las teorías de cambio educativo (Fullan, 2004), de todos los modelos de Gestión de Calidad, incluido el Modelo Europeo que se ha tratado de diseminar en nuestro país, o la última versión de ambas corrientes que algunos llaman la mejora para la gestión de calidad.

Así, a modo de ejemplo, lo hacen los autores que presenta en las siguientes tablas (Bonet y Zamoro, 1996):

Tabla 1. Gestor vs Lider

EL GESTOR	EL LIDER
<ul style="list-style-type: none"> - Se fija más en el proceso de toma de decisiones que en el hecho final. - Procura limitar opciones. - Evita soluciones que puedan ser conflictivas. - Es un hábil controlador administrativo y financiero. - Quita importancia a las situaciones arriesgadas, sobre todo, de ganancia o pérdida totales. - Desea ser miembro de un grupo y tener papeles bien definidos en la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> -No se limita a reaccionar. Es más proactivo que reactivo. Tiene clara su misión y el convencimiento firme de llevarla a cabo. -Tiene un compromiso personal con los objetivos. -Desarrolla nuevos enfoques ante los problemas. -No suele ser hábil (ni le gusta) en administrar o gestionar. - Suscita reacciones fuertes en los demás. No pasa desapercibido ni resulta neutro afectivamente. -Tiende a sentirse algo por encima del contexto y de las personas que le rodean.

El liderazgo es un concepto dinámico, inacabado, en constante construcción (Reye y Rojas, 2017). Por lo tanto, no existe una definición absoluta acerca del mismo, sino que este concepto refleja el dinamismo propio del quehacer del líder. En cierta medida, el liderazgo es considerado como la capacidad del líder de influir y motivar sobre un grupo para alcanzar objetivos comunes. Este es un proceso que ocurre entre líderes y colaboradores o seguidores, y puede ser analizado a partir de diversas características sobre el líder, los seguidores y el contexto del proceso (Fonseca et al, 2007).

Un líder no es tal si no cuenta con un equipo de trabajo que lo siga (Ramírez, 2012). En este mismo sentido, Alvear et al, (2019), sostienen que el proceso de liderazgo asegura la cooperación de otros ante una persona que busca alcanzar objetivos particulares, considerándose así el liderazgo como las acciones que ayudan a determinar las metas de una organización cuidando la cohesión grupal.

Existen diversas orientaciones al momento de explicar el liderazgo, Alvear et al, (2019) citando a Stogdill (1974) mencionan tres de ellas que resumen las características principales del liderazgo. La primera es la llamada teoría de los rasgos, la cual asegura que el liderazgo es innato y que se nace líder. Menciona que existen rasgos principales que poseen todo líder, inteligencia, estatura física y personalidad.

Vale destacar que ninguna investigación ha validado que existan características específicas para un líder perfecto. Por otro lado, se ubican las teorías conductuales, la cuales comprenden al líder como poseedor de comportamientos específicos, lo cual implica que los patrones de un líder eficiente se pueden aprender y promover mediante aprendizaje, generando la posibilidad de tener más líderes. Por último, la teoría de contingencias y situacionales, la cual ve que el liderazgo y sus resultados están sujetos a factores situacionales (más que a características o rasgos particulares), por tanto, se puede identificar un tipo de liderazgo diferente de acuerdo a la situación que se enfrente.

Materiales y Métodos

El estudio se encuentra en el modelo paradigmático positivista, también conocido como paradigma empírico-analítico o racionalista, es una corriente filosófica y epistemológica que busca comprender la realidad a través de la observación empírica y el análisis objetivo. Se basa en la idea de que el conocimiento científico se obtiene mediante la experimentación y la medición, y que es posible formular leyes universales que explican el comportamiento del mundo natural y social.

Por ello, asumido por el método cuantitativo en razón de que los datos obtenidos para el logro de los objetivos son susceptibles a medición. Para Ríos (2017) Por la naturaleza de datos o enfoque, responde a la característica de la información. Cuantitativa, se refiere a datos susceptibles de cuantificar, por lo general estudia muchos casos y explica características externas. De allí que se puede decir que el modelo investigativo que rige el presente trabajo es cuantitativo.

Se considera que la investigación es de carácter descriptiva, el estudio permite observar y medir el fenómeno estudiado, en tal sentido, Hernández Fernández y Baptista (2014), señalan:

Los estudios descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiestan una o más variables (dentro del enfoque cuantitativo) o ubicar, categorizar y proporcionar una visión de una comunidad, un evento, un contexto, un fenómeno o una situación (p. 123).

El tipo de estudio se determina en correspondencia con el nivel de conocimiento que se desea alcanzar con la investigación. Para el desarrollo de esta, la mejor opción el estudio de tipo descriptivo se realizará un diagnóstico de la

situación existente entre la organización educativa y el liderazgo y su impacto en la calidad de la educación.

Este plan es el que se define como diseño de la investigación, y abarca los pasos y estrategias para llevar a cabo la investigación en forma clara y sistemática, se apoya en un estudio de campo. Hernández, *et al* (2014) como su nombre lo dice el diseño "Se define como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos" (p. 439).

También conocida como investigación de campo, es un método de recolección de datos que implica recolectar información directamente de la fuente en el entorno natural donde ocurre el fenómeno de interés. Este método permitirá observar e interactuar con los participantes, recopilar datos detallados y obtener una comprensión más profunda del tema de investigación.

En relación a la población, está constituido por la totalidad de las unidades de análisis, es decir, los sujetos que conforman la población son todos los docentes de la Unidad educativa Santa María Monte de Pazcon con una población de veintiún (21) docentes desde inicial hasta 3^{er} de bachillerato

La muestra es una parte de la población. Para Ríos (2017) es el subconjunto representativo de la población. Se asume que los resultados encontrados en la muestra son válidos para la población. Como la población está representada por un número pequeño, se considera utilizar el total de la población, constituyéndose una población muestral, y por lo tanto no se lleva a cabo ningún tipo de muestro.

Las técnicas e instrumentos de recolección de información que se incorporarán a lo largo de todo el proceso de investigación, en función del problema y de las interrogantes planteadas; así como los objetivos que han sido definidos. La observación es una técnica como método consiste en la percepción directa del objeto de investigación.

Por su parte, Bavaresco de Prieto (2010) destaca la necesidad de documentar y describir claramente las técnicas de recolección de datos utilizadas" (p. 36). Esto permite a los lectores evaluar la calidad de los datos y la confiabilidad de los resultados. Las técnicas representan la parte abstracta de la recolección de datos; es la forma que emplea el investigador para obtener datos.

La recolección de información, se realiza mediante la técnica de la encuesta donde Arias (2020) la define como: "Una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismo, o en relación con un tema en particular" (p.73) en relación a los docentes se le aplica como instrumento un cuestionario. El instrumento de recolección de datos para ser utilizado en el estudio, debe ser aprobado mediante el cumplimiento de los siguientes requisitos según Ríos (2017):

(a) Calidad; incluye aceptación categórica en estilo, estética y claridad de sus elementos, como preguntas, presentación, material, atractivo, organización, extensión, duración, lenguaje. (b) Confiabilidad; se refiere a que los resultados obtenidos deban tener consistencia interna; (c) Validez; tiene en cuenta que el instrumento sea pertinente al estudio, midiendo aquello que se tiene como objetivo, (d) Objetividad; consiste en evitar direccionalidad e influencia en las respuestas. (e). La confiabilidad se puede medir a través del coeficiente alfa de Cronbach, métodos de mitades y otros. Se recomienda consultar bibliografía especializada al respecto.

El cuestionario estará conformado por alternativas de respuesta, Siempre, Algunas veces, y Nunca; redactados de manera clara a fin de evitar confusión en las respuestas de los sujetos.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La información suministrada se presenta en tablas de frecuencia con su respectivo análisis porcentual y descriptivo para cada una de las dimensiones consideradas en el estudio. El análisis e interpretación de los datos, son realizados de acuerdo al planteamiento de Balestrini (2016), el cual expresa que: "desde cualquier punto de vista, el análisis e interpretación de los resultados, intenta especificar y mostrar el conjunto de aspectos y propiedades que configuran el problema estudiado que han sido establecidas en la investigación, determinando la significación y el alcance de las mismas", (p.171).

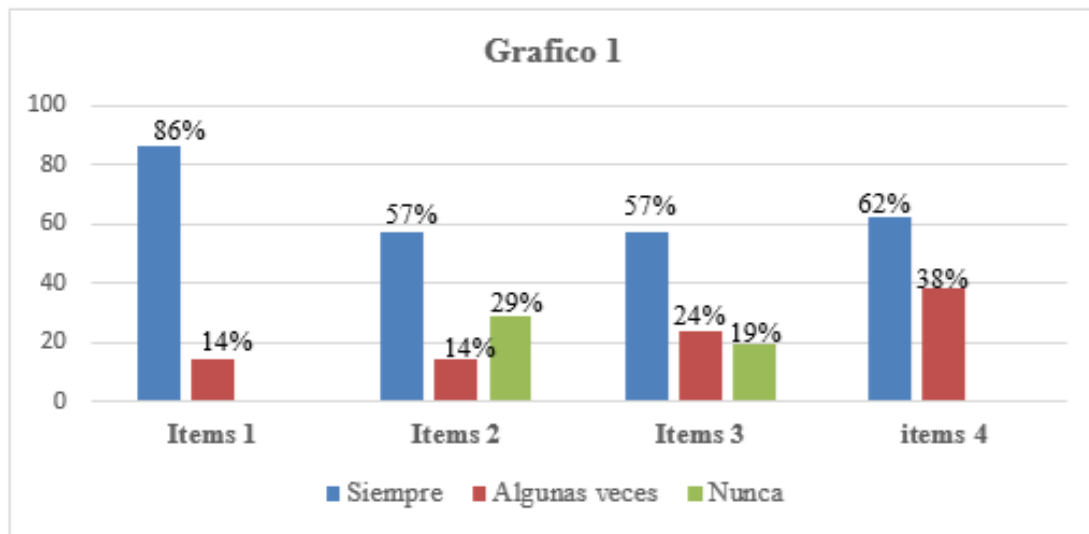
Normalmente el objetivo de los cuadros, es presentar de manera sintética los resultados de la medición de las variables relacionadas en la investigación, por lo tanto, sólo se construyen cuadros con datos que se correlacionan teóricamente, de acuerdo con las categorías (siempre, algunas veces, y nunca). En el análisis descriptivo se resaltan los porcentajes más elevados obtenidos, permitiendo así realizar las respectivas interpretaciones y constatar el cumplimiento de los objetivos de la investigación.

Cuadro 1. Distribución de frecuencias simples y porcentuales

N°	Ítem	Alternativas					
		S		AV		N	
		f	%	f	%	f	%
1	Facilita el director la convivencia en la institución.....	18	86	3	14	0	0
2	Sienten que tienen oportunidades de desarrollo profesional entre el grupo de maestros.....	12	57	3	14	6	29
3	Estás de acuerdo cómo se gestionan los cambios necesarios en el centro educativo.....	12	57	5	24	4	19
4	Consideras que la estructura organizativa de la institución es clara.....	13	62	8	38	0	0

Fuente: Autores (2024)

Gráfico 1. Resultados por ítems 1 a 4



Fuente: Autores (2024)

Los resultados del instrumento aplicado a la muestra seleccionada de veintiún (21) docente, en el ítem 1, el 86% expresaron que siempre el director facilita la convivencia en la institución; el 14% respondieron algunas veces. El director juega un papel crucial en la implementación de modelos de gestión que promueven la convivencia escolar. Esto incluye establecer normas claras y fomentar una cultura de respeto y apoyo mutuo entre todos los miembros de la comunidad educativa

Seguidamente, el ítem 2, el 57% opinaron siempre sienten que tienen oportunidades de desarrollo profesional entre el grupo de maestros, el 14% manifestaron algunas veces, pero el 29% contestaron que nunca sienten que tengas oportunidades de desarrollo profesional. La sensación de tener oportunidades para el desarrollo profesional es fundamental para la motivación y satisfacción laboral de los docentes. Si los maestros sienten que pueden acceder a formación continua, esto puede influir positivamente en su desempeño y en la calidad de la enseñanza que ofrecen.

Por su parte, el ítem 3, el 57% opinaron que siempre está de acuerdo cómo se gestionan los cambios necesarios en el centro educativo, y si es para mejorar bienvenidos los cambios; el 24% algunas veces está de acuerdo cuando se hacen cambios en la institución, el 19% nunca está de acuerdo. La gestión del cambio es crucial para que las instituciones educativas se adapten a las transformaciones sociales, tecnológicas y pedagógicas. Un enfoque efectivo puede mejorar la calidad educativa y la eficiencia administrativa, permitiendo a los centros responder a las necesidades cambiantes de los estudiantes y la sociedad.

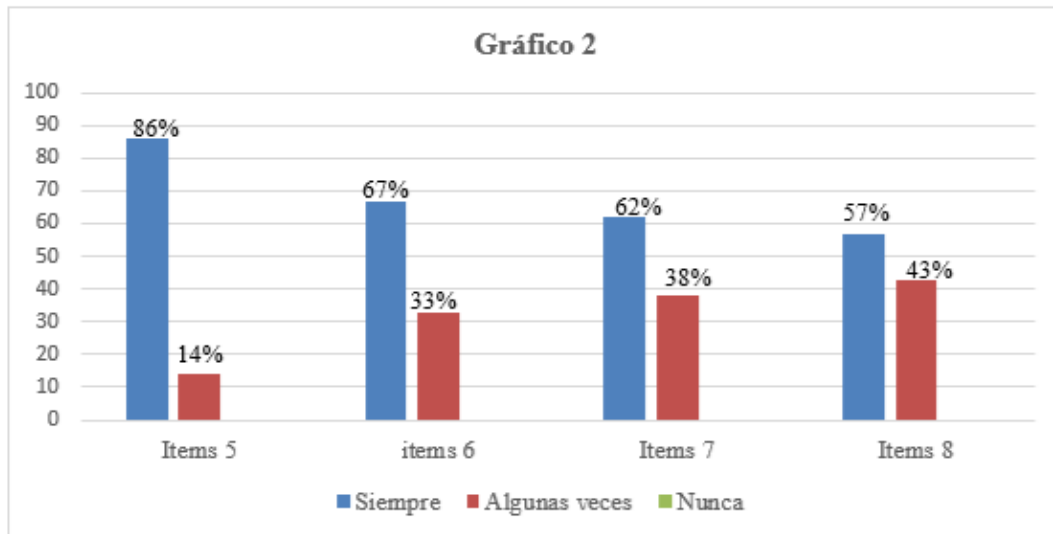
El ítem 4, el 62% expresaron siempre consideras que la estructura organizativa de la institución es clara, el 38% algunas veces la estructura es clara. Una estructura organizativa clara permite que cada miembro de la institución conozca sus funciones y responsabilidades específicas. Esto ayuda a evitar confusiones y solapamientos en las tareas, lo que puede aumentar la eficiencia operativa; Por lo tanto, es esencial que las instituciones evalúen regularmente su estructura organizativa y trabajen para comunicarla efectivamente a todos sus miembros, asegurando así un entendimiento compartido que beneficie tanto al personal como a los estudiantes.

Cuadro 2 Distribución de frecuencias simples y porcentuales

Nº	Ítem	Alternativas					
		S		AV		N	
		f	%	f	%	f	%
5	Sientes que los objetivos de la organización están bien definidos.....	18	86	3	14	0	0
6	La comunicación interna en la organización es efectiva.....	14	67	7	33	0	0
7	Sientes que eres parte integral del equipo de trabajo.....	13	62	8	38	0	0
8	El líder director proporciona retroalimentación útil y constructiva.....	12	57	9	43	0	0

Fuente: Autores (2024)

Gráfico 2. Resultados por ítems 5 a 8



Fuente: Autores (2024)

Los resultados del cuadro 2, en el ítem 5, el 86% manifestaron siempre sientes que los objetivos de la organización están bien definidos, el 14% no lo considera así. Los objetivos claros proporcionan una dirección específica para todos los miembros de la organización. Esto ayuda a alinear esfuerzos y recursos hacia metas comunes, lo que es esencial para el logro de resultados efectivos. La falta de claridad en los objetivos puede llevar a confusiones y esfuerzos dispersos, lo que dificulta el progreso y puede afectar la moral del equipo

En el ítem 6, el 67% respondieron siempre cree que la comunicación interna en la organización es efectiva, el 33% opinaron algunas veces; por ello, una comunicación interna efectiva asegura que la información fluya de manera adecuada entre todos los niveles de la organización. Esto es crucial para mantener a los docentes informados sobre decisiones, cambios y objetivos estratégicos, lo que a su vez fomenta un sentido de pertenencia y alineación con la misión institucional

En relación al ítem 7, el 62% siempre sientes que eres parte integral del equipo de trabajo, el 38% expresaron algunas veces se sienten parte del equipo. Cuando los docentes sienten que son parte integral de un equipo, es más probable que se sientan comprometidos con su trabajo. Este sentido de pertenencia puede aumentar la motivación y la disposición para contribuir al éxito del grupo y de la organización en general.

Por su parte, el ítem 8, el 57% opinaron siempre el líder director proporciona retroalimentación útil y constructiva, el 43%. La retroalimentación constructiva es esencial para que los docentes comprendan sus fortalezas y áreas de mejora. Un líder que proporciona comentarios claros y específicos ayuda a los miembros del equipo a ajustar su desempeño y alcanzar los objetivos establecidos; no solo se centra en lo que se debe mejorar, sino que también refuerza lo que se está haciendo bien, lo que puede aumentar la motivación y el compromiso del personal.

CONCLUSIONES

Es importante señalar que, el presente estudio tiene como objetivo general Determinar la importancia de la organización educativa y el liderazgo y su impacto en la calidad de la educación en la Unidad educativa Santa María Monte

de Pazcón. Las exigencias actuales de las organizaciones educativas, están enfocadas desde las perspectivas de la educación, comprometiendo cada vez más el sentido de calidad y pertinencia del modelo educativo, por ello el gerente formador debe enfatizarse en adquirir conocimientos y realidades, permitiendo con esto acceder al conglomerado científico y tecnológico actualizado, para utilizarlo con alto grado de responsabilidad.

La educación tiene la misión de permitir a todas las personas, sin excepción desarrollar sus talentos y capacidades creativas y de innovación, formando ciudadanos capaces de hacerse responsables de sí mismo y de su proyecto de vida. La educación pretende contribuir en la búsqueda del pleno desarrollo humano en condiciones de equidad

Por eso, la preocupación y necesidad de abordar mediante una visión más holística y compleja la realidad de la organización educativa, donde, no solamente señalemos las multidimensionalidades que intervienen y que envuelven a estas organizaciones, sino también las complejas redes que interrelacionan en su entorno. Esto permitirá desarrollar un planteamiento crítico sobre la educación, que supone repensar la educación para construir una nueva opción de vida pública y democrática como elemento fundamental en la nueva reflexión que desarrolla la solidaridad y la tolerancia, bajo el lema del pensamiento ecológico: "pensar global, actuar local" y ofrecer nuevas oportunidades y posibilidades para todo aquello que está relacionado con la organización educativa.

Se corrobora en el estudio, que el proceso de mejora requiere de un liderazgo al interior de la escuela que brinde soporte y orientación. Ese liderazgo, con sostén y entusiasmo, se identificó claramente en la figura del director de calidad; como clave en el proceso: organiza la logística, da conducción técnica a los procesos de evaluación y de mejora acompañando a los distintos actores, y a la vez porque es interlocutor principal con los apoyos externos recibidos por el centro para implementar el Sistema. Así, se encuentra que su liderazgo es decisivo en la implementación del Sistema; un liderazgo para gestionar la calidad. La situación del mando por la concepción de dirección administrativa, además del liderazgo, viene también a hacer hincapié en, que para conducir o motivar a la gente, se requiere algo más que manejarla; se necesitan conceptos básicos sobre las potencialidades y atributos del subordinado.

REFERENCES

- Alvear, L., Luna, O., Navarro, S., y Salas, B. (2019) Estilos de liderazgo de la alta dirección en industrias exportadoras de Barranquilla. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 24(86), 575-591.
- Arias, F. (2020) El proyecto de investigación: guía para su elaboración. Caracas: Editorial Episteme.
- Balestrini, Miriam (2016) *Cómo se elabora el Proyecto de Investigación*. 7^{ma} Edición. Caracas. Servicio Editorial OBL
- Barrera-Proañó, R. G. ., Díaz-Iturre, E. A. ., Cuero-Ortiz, R. P. ., & Montañó-Salazar, I. K. . (2023). Impacto de la gestión de la malla curricular para la promoción del liderazgo pedagógico. *Ibero-American Journal of Education & Society Research*, 3(1), 113–117. <https://doi.org/10.56183/iberoeds.v3i1.605>
- Bavaresco de Prieto, Aura Marina (2010) *Proceso metodológico en la investigación. Como hacer un diseño de investigación*. Quinta edición. Editorial de La Universidad del Zulia. Maracaibo
- Castro, B. (2007). *La organización Educativa: Una Aproximación Desde La Complejidad*. Universidad Austral de Chile, Facultad de Filosofía y Humanidades
- Correa, C. (2000) De la complejidad de las organizaciones en la metateoría curricular. Nov. 2000. http://www.icfes.gov.co/pensa/Interior/ cer_educa.htm
- Díez-Gutiérrez, E.-J. (2016). Introducción a la organización escolar. Consulta en línea, septiembre 2024 <https://ocw.unileon.es/organizacion-escolar/wp-content/uploads/sites/30/2013/02/GOE-M%C3%B3dulo-1.pdf>
- Filho, L. (1965). *Organización y administración escolar*. Buenos Aires: Kapelusz.
- García, Víctor (1974). *Diccionario de Pedagogía*. Barcelona; Editorial Labor, S.A.
- Fernández Enguita, M. (2002). Resumen de la ponencia: *situación profesional de los docentes*. En: AA. VV., *El profesorado y el cambio educativo*, (37-38). Madrid: Fundación Hogar del Empleado.
- Fonseca, R., Sánchez, M., y Bracho, L. (2007) El liderazgo docente y su relación con el estilo gerencial de los pasantes de Comunicación Social de la Universidad del Zulia. *Telos*, 9(3), 430-442. <http://www.redalyc.org/articulo?id=99318778004>
- Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill
- Lorenzo Delgado, Manuel (2005) El liderazgo en las organizaciones educativas: revisión y perspectivas actuales. Universidad de Granada. *Revista Española de pedagogía* año LXIII, Nº 232, septiembre-diciembre 2005, 367-388
- Luzuriaga, Lorenzo (1975). *Pedagogía*. Argentina: Editorial Losada.
- Martín, Evaristo (2002). *Gestión de Instituciones Educativas Inteligentes*. (2002). México: Mc Graw Hill Interamericana de España. Editores, S.A. de C. V.
- Meyer, J.W. y Rowan, B. (1977) Organizaciones institucionalizadas: *la estructura formal como mito y ceremonia*. *Revista Americana de Sociología*, 83, 440-463
- Meyer, J. W. y Scott, W.R. (Eds.) (1992) *Entornos organizacionales: ritual y racionalidad*. Newbury Park: Sage
- Ramírez, M. (2012) Estilos de liderazgo y sus enfoques gerenciales. Una aproximación teórica-metodológica para el análisis de la dirección organizacional. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XVIII(1), 89-98. <http://www.redalyc.org/articulo. oa?id=28022785007>
- Reye, D., y Rojas, R. (2017) Estilo de liderazgo predominante en organizaciones sociales dedicada a la educación ambiental. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(80). <https://www.redalyc.org/articulo. oa?id=29055967007>
- Ríos, Roger R. (2017) *Metodología para la investigación y redacción*. Editorial: Servicios Académicos Intercontinentales S.L. Primera edición: Grupo de investigación (SEJ 309) eumed.net de la Universidad de Málaga, España
- Rodríguez Ponce, E. (2007) estilo de Liderazgo, toma de decisiones estratégicas y eficacia: *un estudio empírico en pequeñas y medianas empresas*. Interciencia, *Revista Venezolana de Gerencia*.
- Sáez F, García O, Palao J y Rojo P, (2007). *Gestión de la Complejidad en la Empresa*, Universidad de Chile
- Soto, C. (2001). *Organizaciones Educativas*. Programa de doctorado en ciencias de la educación, Universidad de La Serena. Chile
- Vílchez, Nerio (1991). *Diseño y Evaluación del Curriculum*. Maracaibo: Fondo Editorial Esther María Osses. Documentos.