

**El liderazgo institucional y su incidencia en el clima
laboral para la formación de la interdisciplinariedad
en el colegio Vicente Rocafuerte**

**Institutional leadership and its impact on the work
environment for the formation of interdisciplinarity
at Vicente Rocafuerte School**

Angelica Isabel Villacis-Zambrano
Universidad Espíritu Santo - Ecuador
anvillacis@uees.edu.ec

Angel Jesús Ferrin-Plaza
Universidad Espíritu Santo - Ecuador
angelferrin@uees.edu.ec

doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.1002

RESUMEN

El presente artículo de investigación tiene como finalidad presentar un estudio y análisis sobre la incidencia del liderazgo institucional que ocurre en el clima laboral de la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte, enfocado en la formación de interdisciplinariedad entre los docentes que laboran en mencionada institución educativa, ubicada en la ciudad de Guayaquil.

Este artículo académico es de revisión teórica, es decir, se basa en la búsqueda de información de fuentes confiables, tales como, artículos de revista, libros, bases de datos, entre otros, aplicando metodologías que sugieren los académicos expertos en el ámbito de la investigación científica en concordancia con las variables de estudio.

Para la realización de esta investigación se utilizará el método analítico, mediante la recopilación de información como base teórica sobre la gestión educativa, el liderazgo en la cultura organizacional; así mismo, para realizar el análisis de la problemática se trabajará con el método hipotético-deductivo, empleando el proceso inductivo mediante la observación y deductivo a través de la generación de hipótesis y sus posibles resultados.

Finalmente, para alcanzar los objetivos de la investigación y dar solución a la problemática a través de la propuesta se identifica un modelo de liderazgo enmarcado en las buenas prácticas sociales, mismo que su comportamiento será analizado y estudiado desde un enfoque de observación directa, ya que comprenderá de realidades complejas y simbólicas, para obtener resultados que se asemejen a la realidad del entorno laboral en la unidad de estudio.

Palabras clave: liderazgo; clima laboral; interdisciplinaridad

Cómo citar este artículo:

APA:

Villacis-Zambrano, A., & Ferrin-Plaza, A., (2022). El liderazgo institucional y su incidencia en el clima laboral para la formación de la interdisciplinariedad en el colegio Vicente Rocafuerte. 593 Digital Publisher CEIT, 7(1-1), 244-257. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.1002>

Descargar para Mendeley y Zotero

ABSTRACT

The purpose of this research article is to present a study and analysis on the incidence of institutional leadership that occurs in the work environment of the Vicente Rocafuerte Educational Unit, focused on the training of interdisciplinarity among teachers who work in the aforementioned educational institution, located in the city of Guayaquil.

This academic article is a theoretical review, that is, it is based on the search for information from reliable sources, such as journal articles, books, databases, among others, applying methodologies suggested by academic experts in the field of science. scientific research in accordance with the study variables.

To carry out this research, the analytical method will be used, by collecting information as a theoretical basis on educational management, leadership in organizational culture; Likewise, to carry out the analysis of the problem, we will work with the hypothetical-deductive method, using the inductive process through observation and deductive through the generation of hypotheses and their possible results.

Finally, to achieve the objectives of the research and solve the problem through the proposal, a leadership model framed in good social practices is identified, and its behavior will be analyzed and studied from a direct observation approach, since it will understand complex and symbolic realities, to obtain results that resemble the reality of the work environment in the unit of study.

Keywords: leadership; working environment; interdisciplinarity

Introducción

El sistema educativo a nivel mundial ha estado en un constante proceso de mejorar la calidad de enseñanza en las diferentes unidades educativas, ya sea ésta, a través de la implementación de nuevos métodos y herramientas de aprendizaje, adaptando modelos de educativos innovadores, mejorando las técnicas de ejecución de las actividades o el encaminar al personal docente a trabajar por una meta común. Para lograr trazar el camino hacia la excelencia educativa, nace la necesidad de fortalecer el liderazgo institucional en las unidades educativas mediante el análisis situacional del clima laboral en el plantel, para estudiar la viabilidad de la creación de la interdisciplinariedad, misma que permita mejorar la calidad de enseñanza enmarcándose en los estándares de calidad dentro de las unidades educativas.

Siendo así, que para alcanzar la excelencia educativa a través de un liderazgo efectivo, los directivos entran a jugar un rol crítico dentro de las instituciones educativas, ya que es el factor predominante dentro de los estándares educativos, que permite influenciar los modelos y las reformas que se deben ejecutar a fin de promover la mejora continua dentro de la institución, determinando el rumbo que debe seguir a fin de asegurar la enseñanza aprendizaje con la ventaja de ofrecer cambios permanentes que promuevan la excelencia académica de forma coordinada y organizada dentro de la comunidad educativa (Cancino & Vera, 2017).

Visto de otro modo, toda institución educativa cuenta con un líder que esta direccionado a ejecutar el cumplimiento de las actividades programadas y adquisición de responsabilidades cuyo trabajo cae sobre el director que es el encargado de motivar mediante acuerdos colectivos a los actores educativos subordinados como son los docentes, familiares y estudiantes, para la ejecución de proyectos con visión y metas de fortalecimiento institucional que ayuden al desarrollo y mejoramiento de la calidad educativa (Rodríguez, 2017).

Según un estudio de la UNESCO, “La mayor parte de los directores no cuenta con una preparación que les permita asumir el liderazgo y estimular a los docentes ni ostentan la capacidad organizativa; es pues, necesaria fortalecer la capacidad de liderazgo de los directivos para transformar efectivamente la cultura de las instituciones escolares”.

En el Ecuador, el Ministerio de Educación del Ecuador (2018) ha determinado los estándares de calidad educativa, donde intervienen el desempeño profesional directivo, los contextos educativos, el currículo y el desempeño profesional docente cuya característica primordial es la ejecución de ejercicios para optimizar la labor directiva relacionado con el liderazgo y el clima educativo aumentando la eficiencia y la equidad educativa.

Pero ¿Qué hace un buen líder, para mejorar y mantener un excelente clima laboral?, la interdisciplinariedad es fundamental en el proceso educativo del educando, el mismo Ministerio de Educación a través de su currículo ha implementado formas de interrelación o correlación entre las diferentes áreas del conocimiento. Se vuelve indispensable aplicar estrategias, métodos y mecanismos que nos ayuden a mejorar la interdisciplinariedad de los procesos pedagógicos.

Por lo tanto, el liderazgo directivo, se refiere a la aplicación de las acciones para optimizar las funciones de director en base al clima organizacional y a la convivencia escolar, asegurando su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad educativa mediante la aplicación de estándares establecidos en el marco del Buen Vivir, los objetivos, las metas educativas y el Plan Decenal que contribuyen al cumplimiento de lineamientos y disposiciones establecidas por el Ministerio de Educación asegurando la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas (García, 2016).

Es fundamental, considerar la debida importancia, al papel del liderazgo en los directores para poder conducir y guiar a los miembros de la organización educativa con el fin de cumplir los objetivos y metas que la institución y el sistema educativo requiere con urgencia. Una de estas instituciones es la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte la cual está constituida por un directivo y 74 docentes, en la cual se evidencia la falta de liderazgo y falta de canales de comunicación entre los miembros de la comunidad educativa, ocasionando falencias en la calidad educativa y baja aplicación de los procesos pedagógicos.

La presente investigación se basa en la importancia de implementar la interdisciplinaria, en la medida de lo posible, en los procesos pedagógicos, este proceso tiene verdadero impacto en la relación que deberían tener los docentes de las diferentes áreas del conocimiento entre ellos y esas relaciones refuerzan la interdisciplinaria. Se ha podido denotar que hay una brecha entre este método y los actores directos que son los docentes.

Revisión de la literatura

Liderazgo

Al hablar de liderazgo, es hablar de la manera como este se asocia a las personas para transformar y desarrollar habilidades, “cualidades que transforman una organización o la vida de otras personas, es tan importante reconocer en el presente trabajo académico, como el liderazgo se desarrolla de manera institucional dentro de Unidades educativas y como su clima laboral registra cambios cuando su líder educativo lo aplica de manera proactiva.

El liderazgo como lo plantea (S. Covey, 1988), citado por (Sierra, 2016) “es aquel que tiene que ver con la transformación interna del ser humano, que lo llevará a influenciar a otros a largo plazo”, por ende es indispensable que ese líder educativo se convierta en la persona competente con las condiciones, cualidades necesarias para enfrentar los desafíos que una unidad educativa y su comunidad, necesitan

para orientarlos en la dirección de una educación con calidad, en un clima laboral donde sus subordinados están a la par brindando su apoyo y conocimientos.

Para ejercer un liderazgo se necesita de un líder, este líder en el ámbito educativo se encarga de “coadyuvar al crecimiento educativo de un país” (Álvarez, Torres, & Chaparro, 2016), y aún más cuando se dirige instituciones “en donde el nivel de exigencia hacia los dirigentes se encamina a la satisfacción del personal que tienen a su cargo y a la satisfacción de las necesidades profesionales de los alumnos”. (Macías et al., 2018).

A partir de este pequeño concepto de liderazgo es importante determinar que el enfoque que se busca direccionar es al ámbito institucional y cómo el líder educativo debe desarrollarlo en beneficio de su entorno de trabajo. Para esto citaremos varias fuentes que se relacionen a este ámbito.

Modelos de liderazgo educativos

En el contexto educativo el manejo de las instituciones es muy enfocadas a la calidad educativa y competitividad escolar, consecuentes a los cambios que se presentan como una tendencia mundial, en búsqueda de reformar la educación, causada por la identificación de las necesidades de instituciones universitarias en generar estudiantes acordes a los requerimientos futuros de la sociedad con aptitudes que puedan ejercer en sus profesiones de manera eficiente. (Boelen, 1993) citado por (Álvarez et al., 2016)

Por lo tanto, al relacionar términos como educación y liderazgo “es hablar de cambios, dinamismo, competitividad, calidad, sociedad, país, desarrollo y crecimiento” (Álvarez et al., 2016). Es prudente reconocer que las técnicas, los conocimientos y prácticas cambian rápidamente en el transcurso del tiempo y un líder no puede solo direccionarse a un solo estilo, necesita buscar otras alternativas que le permitan ejecutar un liderazgo más oportuno al entorno en donde debe desarrollar sus estrategias y su labor institucional.

Liderazgo institucional

Un líder institucional debe tener en claro que el término institución “se refiere a las normas de conducta y costumbres que rigen a una sociedad” (Fernández, 2017), en referencia a las instituciones se las denomina estructuras que posibilitan un orden social de manera legal que subsiste en el tiempo, con una historia, funciones y metas claras.

Estos tipos de líderes reconocen sus responsabilidades como directivo, y agente de cambios que necesita la comunidad educativa, según (Parra,2012) citado por (Macías et al., 2018) son “personas con capacidad de optimizar el uso de las técnicas y métodos para el trabajo pedagógico en beneficio del mejoramiento y de la calidad educativa”.

En cambio (Mohamed & Ghani, 2021) nos indica que un líder en este ámbito debe obedecer a ciertas exigencias o competencias que validen su experiencia como el “conocimiento, las habilidades, los comportamientos y los atributos que son importantes para un buen liderazgo, se las puede denominar características clave de un buen líder”.

Entonces para un liderazgo institucional un líder debe “conectar las exigencias sociales con las necesidades de los docentes y alumnos” (Abad,2010) citado por (Álvarez et al.,2016). En argumentos adjuntos a la convivencia, este liderazgo se basa en un marco legal que le permite gestionar la convivencia en objetivos de aprendizajes.

De tal forma un liderazgo institucional se encarga de “administraciones educativas que tienen la responsabilidad de crear las mejores condiciones para que los Unidades educativas sean lugares donde todos los alumnos convivan, aprendan y tengan éxito en sus objetivos académicos”. según (Abad,2010) citado por (Álvarez et al.,2016).

Identidad educativa

Entre los aspectos que se deben tomar en cuenta al trabajar en instituciones es su identidad y su desarrollo hacia la comunidad educativa es importante demostrar el esfuerzo que se toma un líder en contribuir en las metas y objetivos que esta debe demostrar. Según (Morales,2016) citado por (Chuchòn, 2018) la identidad institucional es:

” la predisposición y la voluntad intencionada que demuestra el profesional que labora en la institución para hacer suyo y empoderarse de la visión, la misión de la organización en base a la asunción y practica de los valores institucionales, que dirigen su conducta, su proceder y sus actitudes frente a las tareas encomendadas, generando que otros trabajadores asuman la responsabilidad de dar lo mejor de sí para alcanzar las metas y los objetivos previstos”.

De acuerdo con lo antes citado se podría inferir que el sentido de pertenencia tanto del líder como el resto de la comunidad educativa deben estar enfocados en una misma dirección ser ejemplo para generar una educación de calidad.

Gestión educativa

Si el liderazgo en si brinda muchas rutas de dirección para el ámbito educativo y sus instituciones, porque no la gestión ambas son elementos importantes no solo para el desarrollo en términos administrativos sino pedagógicos, (Weinstein C, 2016) “el liderazgo y la gestión escolar efectivamente permiten una mejora de la enseñanza en el aula y de los aprendizajes estudiantiles”.

Seria primordial que los lideres no solo se enfoquen en mejorar la enseñanza, sino que monitoreen y mantengan a través del tiempo un nivel en la calidad de la enseñanza (Weinstein C, 2016), por ende, es crucial que estos dos elementos se asocien en virtud de encontrar mejoras en la educación.

(Pilar Pozner,2010) citado por (Farfán & Reyes , 2019) denomina gestión educativa como

“Una nueva forma de comprender, de organizar y de conducir, tanto al cálculo estratégico situacional y transformacional se reconoce como uno de sus fundamentos y sólo en la medida en que éste precede, preside y acompaña a la acción educativa de modo tal que, en la labor cotidiana de la enseñanza, llega a ser un proceso práctico generador de decisiones y de comunicaciones específicas”.

En fin, la postura de la gestión educativa proporciona a los líderes herramientas que orientan el desarrollo de Proyectos educativos fortaleciéndolos desde su parte organizativa, planeada que mantenga la autonomía institucional, permitiendo enriquecer los procesos pedagógicos ante la aparición de necesidades educativas en el contexto educativo.

Cambios en el liderazgo educativo

El liderazgo se presenta en todos los canales administrativos, organizativos e incluso el educativo, por ende, la importancia de cómo influye en las instituciones y sus gestiones depende de cuán motivados y enfocados se encuentren los miembros de la comunidad educativa.

En consecuencia, cuando se presentan los cambios influyen ciertas incidencias en la práctica y rutinas administrativas, exigidas por normas y marcos interpretativos, para liderar un cambio de manera positiva tanto en los aprendizajes como en el bienestar estudiantil se necesitan tomar en cuenta desde los conocimientos y destrezas para reconstruir relaciones de confianza para llevar la enseñanza a caminos de mejor calidad (Robinson,2010) citado por (Weinstein C, 2016).

Sin embargo, a pesar del nivel del cargo los cambios introducidos, en ciertos países, desde “los directores cuentan con una autonomía relativamente limitada en los sistemas educativos centralizados que caracterizan a la mayoría de esas naciones y se les exige una obediencia ciega a sus superiores”. (Weinstein C, 2016).

En Latinoamérica es hora de intentar explorar campos inciertos para la gestión administrativa y el liderazgo, que le permita endurecer nuevas perspectivas espirituales y de liderazgos que generen cosas positivas desde el centro de las expectativas tradiciones y actuales. (Weinstein C, 2016).

Liderazgo transformacional

Para (Burns,1978) citado por (Weinstein C, 2016) el liderazgo transformacional “es influir sobre la motivación de los seguidores para que trabajen en pos de objetivos superiores y no de sus propios intereses inmediatos. En otras palabras, apunta a fomentar un sentido de logro y autorrealización que trascienda la búsqueda personal de seguridad”.

En un primer plano este concepto se enfoca mucho en la colaboración de todos los involucrados de manera emocional en la mejora y superación de los objetivos de la institución y no en sus propios intereses, otro autor define que el líder transformacional “es capaz de motivar e inspirar a sus trabajadores a través de su propia conducta” (Salcedo, 2016) pág., 54.

El liderazgo transformacional se mide mediante 4 dimensiones según (Bass y Avolio,1994) citado por (Noguera, 2016).

Influencia idealizada

Se presenta cuando el líder es un modelo para seguir atrayendo, generando admiración de parte de sus empleados, ellos se identifican y pretenden emularlo de esta manera se gana su confianza. esto produce en el grupo de seguidores anteponer sus necesidades individuales, de esta manera sus empleados entienden lo que la empresa o organización necesita y trabajan de manera colectiva. (Salcedo, 2016) Permite que el grupo de trabajadores se asocien la idea de que todos forman parte de un grupo.

Motivación inspiradora

Se convierte en un líder proactivo que genera optimismo, y es entusiasta con sus subordinados, el líder presenta un comportamiento muy motivador frente a sus colaboradores dándole sentido de pertenencia, su comunicación se vuelve más fluida y genera muchos más puntos de confianza con un lenguaje mucho más coordinado y asociado a su plan visual. (Salcedo, 2016).

Estimulación intelectual

Busca fomentar ideas de nuevos métodos para entender trabajos vetustos, da crédito a generar nuevos enfoques de trabajo con ideas innovadoras, en base a la inteligencia y la creatividad resolviendo los problemas, el líder prioriza que hay nuevas formas de resolver los antiguos problemas y no de la misma manera propicia que sus equipos tenga y mantenga el interés de resolverlos. (Salcedo, 2016).

Consideración individualizada.

EL líder se preocupa de las necesidades de sus colaboradores se permite ayudar, hace que su trabajador vea que la más mínima contribución es valiosa para su trabajo, les da un trato individualizado donde se permite enseñar e identificar sus necesidades logrando conseguir vínculos de confianza, para que se involucre mucho más en su trabajo. (Salcedo, 2016)

Un liderazgo transformacional es un generador de entorno laboral más apegado a las expectativas de los empleados donde este líder no solo genera respeto, sino que genera confianza, motivación en su trabajo, se enfoca de manera colectiva, deja atrás los errores que su equipo comete y los anima a que pueden resolverlos de maneras creativas, innovadoras, es por ende que este liderazgo es muy apegado para oportunidades que necesitan los futuros directores o rectores de instituciones educativas para convocar un estilo de alta colaboración y trabajo en equipo.

Competencias de un líder educativo

El tema de la competencia se deriva del desempeño o manera en que el líder dirige las decisiones para (Sierra, 2016) en su artículo del 2013 aclara que son personas con capacidades “en el ser, saber y saber hacer en situaciones reales” con la finalidad de hallar soluciones eficientes con enfoque emprendedor y gerencial.

En el entorno educativo, el liderazgo como competencia no solo se asocia al líder o al que dirige la institución, sino a otros entes como el rector, director, coordinadores y docentes. (Sierra, 2016). Cabe resaltar que el líder educativo es estratégico en medida que se aplican políticas de autonomía en la gestión educativa y pedagógica en las instituciones educativas.

“Con el paso del tiempo, y con el amplio desarrollo tecnológico y la inclusión de nuevas herramientas tecnológicas en la educación, el rol del docente ha cambiado enormemente durante la última década” (Sierra, 2016).

Clima laboral

Sabemos que en el mundo laboral las relaciones entre las organizaciones y sus trabajadores presentan factores internos y externos que los afectan, y estos son ocasionados por los cambios en el ritmo empresarial y las formas de trabajo. Los líderes de hoy en día necesitan de estrategias mucho más acertadas para llegar a su grupo de colaboradores y facilitarles el trabajo y condiciones que mejoren su ambiente laboral.

Según (Chang, 2010; pag.14) citado por (Enriquez B & Calderón S, 2017) “El Clima organizacional se define como el lugar o ambiente donde el talento humano desempeña sus actividades diarias, la comunicación con las autoridades, relaciones personales”. El ambiente donde el trabajador se desenvuelve no solo es afectado por agentes externos sino internos que van desde la motivación y la participación de un liderazgo acorde a las necesidades que el grupo de trabajo necesite para mantener la eficiencia en sus labores.

Según (Lewin, Lippitt y White,1939) citado por (Bordas, 2016) sostiene que el comportamiento de un individuo en un grupo no solo depende de características personales, sino del clima social que los rodea, y cómo influye en su conducta, también consideran que este se ve afectado por el tipo de liderazgo que se encuentre en ese entorno.

Así mismo, destaca que en el clima laboral existen algunos indicadores que establece un nivel de compromiso con la institución, entre estos la satisfacción laboral, la productividad, eficiencia y el desempeño laboral. (Bordas, 2016).Según la citada cree que estos se consideran parte de un concepto multidimensional que se relaciona con el clima laboral.

A diferencia de una empresa u organización en el plano educativo se enfocan en otras dimensiones según (Manes, 2005:11) citado por (Rivera, Cegarra, Vergara, & Matos, 2016) nos aclara que el clima laboral en las instituciones educativas son procesos dirigidos a orientar y conducir una institución educativa ,relacionando con el entorno, se enfocan en el trabajo en equipo para ofrecer un servicio de calidad y regular las tareas hacia la proyección de los proyectos comunes.

De la misma manera (Rivera et al.,2016) nos indica que para el éxito de un clima organizacional en las instituciones educativas , es necesaria aplicar una buena conducción institucional , que abarca desde el aprovechamiento eficiente de los recursos humanos, del tiempo de planificación, de la manera de distribuir el trabajo equitativamente, de generar acciones eficientes en la administración , del beneficio de los recursos materiales que mejorarían la eficiencia laboral y una calidad educativa.

Entonces (Rivera et al.,2016) nos plantea que un liderazgo “orientado a promover el clima organizacional en las instituciones educativas, donde el directivo como gerente educativo constituye el factor relevante para hacer que se cumplan los objetivos y metas institucionales” debe tener en claro que un factor también

determinante es la identidad institucional, así como fortalecer el clima organizacional donde todos los actores se interesen en resolver problemas y dificultades que se presenten en las instituciones educativas.

Por otro lado, tanto el estado como las autoridades de turno quienes son los encargados de gestionar la planificación y el desarrollo de los proyectos de que consoliden la aplicación normas y reglamentos que fomenten los buenos modales en el interior de la institución, y generen actividades culturales orientadas a cultivar y “mantener un clima laboral agradable que coadyuve una cultura del trabajo responsable no está en la agenda, las herramientas que consolide una buena imagen institucional cada vez se aleja del constructor y la cosmovisión de las autoridades y de los mismos trabajadores”. (QUISPE , 2014).

Muchas instituciones pasan de ser productivas debido a un mal clima de trabajo o por ende por la falta de interés en los procesos por parte de los directivos y docente. Al ingresar docentes al ámbito educativo ingresan con entusiasmo y grandes expectativas hacia las labores y su nueva institución a relacionarse con nuevos colegas, sin embargo todo esto frena cuando encuentran un clima laboral con efectos negativos que deterioran su desempeño. (Enriquez B & Calderón S, 2017).

Importancia del clima laboral

Para una institución mantener un clima laboral de manera óptimo, es importante debido a que sus miembros presentan incidencias positivas como lo argumenta (Bordas, 2016) genera “actitudes y conductas adecuadas a la organización, así como un excelente desempeño empresarial”.

De la misma manera citando a (Luisa Lozano,2013) citada por (Enriquez B & Calderón S, 2017), la cual “realizó un trabajo analizando el impacto de los estilos de liderazgo en el clima organizacional, estableció que mientras exista un liderazgo motivador, estimulador y persuasivo existirá un clima laboral óptimo”. Por lo antes

expuesto es claro que un clima laboral con entorno positivo no se da buenas a primeras, pero es tan importante según (López & Enache, 2009) “para que los individuos muestren acciones dirigidas hacia el cambio” influyendo en el desarrollo de las actividades y relaciones personales entre los superiores y sus subordinados.

Factores de un clima organizacional

Para (Enriquez B & Calderón S, 2017) citando varios autores determino que entre los factores más comunes entre ellos se encuentran la “estructura, satisfacción, espacio físico, motivación, comunicación, factores que se pueden analizar del clima laboral”.

Por otro punto para (QUISPE , 2014) argumenta que “la motivación y la eficacia son factores que van de la mano y deben ser considerados por cualquier organización, no importa su naturaleza, sin embargo, estos indicadores solos no son clave para establecer causas en un clima laboral hostil para el trabajador”.

Para denotar en esta sección que la finalidad del clima laboral es crear soluciones a los conflictos y mejorar la comunicación, para (Bordas, 2016) es inadmisibles que no se generen resistencias en los cambios positivos de un clima, pero si aparecen deben ser abordadas de manera colectiva y que deben estar preparados para que las anticipen y disminuir los errores que llegan aparecer.

Calidad educativa

El propósito de estudio de estos conceptos y definiciones es la relación que se presenta en el desarrollo de todo sistema educativo, desde el punto inicial que es llegar a tener una calidad de educación, para esto es fundamental conocer que es exactamente este término, de acuerdo con (Educación, 2012) la calidad educativa “es la medida de los servicios educativos que brinda, donde los actores son los impulsores de un producto (como el conocimiento, habilidades) que obtienen y que contribuyen para alcanzar metas hacia un tipo de sociedad democrática,

intercultural, con armonía e igualdad de oportunidades para todos”.

El mismo (Educación, 2012) sostiene que para desarrollar una calidad de educación lo primero que debe hacerse es identificar que tipo de sociedad se quiere obtener, la cual permita al sistema educativo obtener información base para socializar y crear opciones que mejoren la educación, y contribuyan en el desarrollo eficiente de la misma sociedad.

Estándares de calidad

Según (Educación, 2012) (ministerio de educación, 2012) son los logros esperados que generan los actores e instituciones en el entorno del sistema educativo, señalan las metas educacionales para alcanzar una educación de calidad. Alguien q haya citado de educacion 2012.

De esta manera el sistema educativo aplica diferentes estándares entre ellos los estándares de desempeño profesional, los cuales (Educación, 2012)”hacen referencia a las acciones que los docentes y directivos deberían hacer para alcanzar los aprendizajes deseados, así mismo los estándares de gestión que se aplican a las instituciones se refiere a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuirán a que los estudiantes logren los resultados de los aprendizajes deseado.

(Educación, 2012) aclara que el propósito de establecer estándares de educación es para “orientar, apoyar, monitorear las acciones que generan los actores del sistema educativo hacia el desarrollo de progreso continuo”.

Ejes transversales

Según (Suárez, Reina, & Harbey, 2018) los ejes transversales se diseñaron con el fin de ayudar a la educación a la resolución de problemas presentes en la sociedad, al utilizar los ejes existen ventajas como interactuar de manera interdisciplinaria y multidisciplinaria.

Según Suárez et al., (2018) los ejes son colocados en los currículos educativos con la finalidad de ser ejecutas de manera específicas, suministrando elementos que ayuden en la transformación de la educación, estos a la vez funcionan como articulación entre el fundamento teórico de la educación y temas en relación con las asignaturas de la planificación.

Interdisciplinarietàad

En la actualidad todo el contexto mundial se encuentra afectado por el confinamiento del virus llamado Covid 19, por lo tanto, contextos como el educativo aquí en Ecuador no ha sido la excepción, el panorama educacional a cambiado los autoridades principales han tomado la idea de modificar planes y estrategias que permitan implementar los contenidos del currículo en proyectos interdisciplinarios como uno de los primeros pasos para la transformación de la educación (Ministerio de Educación, 2021), causal que provoca el trabajo mancomunado de una o varias asignaturas con el fin de lograr un solo producto.

Esto nos ha dejado una pauta muy valiosa, que la interdisciplina es ajustable en el contexto educativo, pero necesita de otros componentes para fortalecerla y crear una estrategia a futuro que mejore la calidad de la educación o cree nuevos enfoques de estudio que cubra necesidades de varios contextos.

Aunque no se tenga información recabada y esta estrategia recién se esté planteando es importante evaluar si factores como el liderazgo y el clima laboral de una institución educativa tiene solventad para poder desarrollar proyectos interdisciplinarios a gran escala, estaríamos dispuestos a identificar de manera teórica algunas similitudes y ventajas que se relacionen con el liderazgo transformacional.

¿Porque con el liderazgo transformacional?, como ya lo hemos citado una de sus virtudes principales es la de un líder que gusta motivar a su grupo de trabajo de manera colectiva en busca de objetivos o metas a similitud, ayudado por 4 componentes

que encajarían de manera exacta para apoyar el enfoque de la interdisciplina.

A continuación, necesitamos definir que es la interdisciplina según (Villamar & Guerrero , 2019)” trabajo mancomunado entre dos o más disciplinas que giran en torno a un hilo conductor, que es el que permite a los estudiantes adquirir conocimientos y generar nuevas conclusiones con respecto a lo aprendido”.

Otor autor como (Tamayo, 2014)nos indica “Connotación de aspectos específicos de la interacción de las disciplinas que, dentro del conjunto adquiere un sentido propio o matriz de la disciplinarietàad”.

Para (Villamar & Guerrero , 2019) la interdisciplinarietàad se convierte en una herramienta que apoya a los docentes formar espacios de enseñanza activa, que toman una problemática real a la cual justifican encontrar una solución, permitiendo desarrollar el aprendizaje colaborativo en el aula de clase.

Para (Tamayo, 2014) una de las características principales de la interdisciplinarietàad es la incorporación de resultados de varias disciplinas a partir de esquemas conceptuales analizados aun mismo tema u objeto de investigación.

De acuerdo con (Tamayo, 2014) la interdisciplinarietàad plantea los siguientes objetivos:

- Fomenta la integración de las ciencias particulares en el recurso para solventar el problema real,
- Complementa el conocimiento, metodologías, tácticas y la misma realidad, en un mismo procedimiento que propicie el desarrollo de la ciencia,
- Muestra la coordinación y participación de las ciencias particulares en sus niveles filosóficos, epistemológicos, en el planteamiento y solución del problema,
- Inducir la información

de profesionales que busquen la síntesis del conocimiento dentro de los campos epistemológico e interdisciplinar, y

- Ofrecer alternativas de solución a problemas propios, racionalizando recursos disciplinarios, para que así la integración disciplinar (interdisciplinariedad) se nutra y proyecte en la realidad. (pág. 22).

Por último, cabe reconocer que en la efectividad de la implementación de proyectos interdisciplinarios se debe hacer más presión en la comunicación colaborativa entre las disciplinas con la finalidad que el proceso de generar evidencias no solos sean aprendizajes disciplinares sino procedimientos procedimentales y afectivos (Ministerio de Educación, 2021).

Metodología

La presente investigación se presenta desde el carácter analítico-sintético e hipotético-deductivo, con un enfoque cualitativo. De manera que el estudio cualitativo parte desde lo que la gente dice y hace en un escenario social y cultural. El objetivo de la investigación cualitativa nos permite comprender desde la experiencia vivida de la gente y desde su punto de vista de lo que observan (Taylor & Bogdan, 1990).

El método analítico nos permite profundizar las investigaciones desde el análisis del todo, en base a procesos para entender, criticar, diferenciar, comparar, analizar e intervenir (Juan Diego Lopera, 2010), por ende, se vuelve un instrumento fundamental para la investigación, que nos permite profundizar desde el conocimiento de como esta enrumado el liderazgo Institucional y determinar su influencia en la interdisciplinariedad.

El método hipotético- deductivo por medio de la hipótesis, nos permite deducir la importancia de contar con un óptimo liderazgo, en este método las hipótesis son puntos de partida para nuevas deducciones. Inicia de una hipótesis inferida de principios o leyes o sugerida

por datos empíricos, para luego someterlas a verificaciones empírica, si hay correspondencia de hechos, se comprueba la veracidad o no la hipótesis de partida (Rodríguez Jiménez & Pérez Jacinto, 2017).

Se plantea hipotéticamente que el liderazgo transformacional es uno de los métodos más eficientes y eficaces en la administración de instituciones educativas y que en este caso influye positivamente en la interdisciplinariedad.

La técnica que se aplicó en la presente investigación es la entrevista, con un instrumento de formato cuestionario con 8 preguntas abiertas, que nos permitirá recabar opiniones individualizadas, centradas a las actitudes y experiencias de la muestra a indagar.

Se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia o por especificación directa del investigador, (Alperin & Skorupka, 2014). La muestra estará compuesta por seis docentes coordinadores de áreas, al Vicerrector académico y al Rector del Colegio Nacional Vicente Rocafuerte, con la intención de profundizar sobre el conocimiento de los diferentes modelos de liderazgos que usan en el área pedagógica y administrativa, se conceptualiza y se hace referencia sobre características en relación al liderazgo transformacional, que bajo su expectativa, se presentan a diario en la convivencia del entorno laboral.

Análisis de los resultados

Como resultado en base a la investigación que determinó características en relación con un liderazgo propuesto como el transformacional en pro de enfocarlo a la creación de la interdisciplinariedad, denotamos en los ocho entrevistados, que recurrentemente laboran y conviven la experiencia laboral con el líder educativo y su estilo de liderazgo.

Poblacion muestras,

Existencia de rasgos con relación a este tipo de liderazgo:

Los entrevistados desde su punto de vista consideraron que el liderazgo es favorable, proactivo, estratégico, que analiza las habilidades de sus subordinados, y permite ser participativo en el ambiente laboral, adicional indican que es comunicativo, flexible en las actividades de trabajo.

Siempre prevé el trabajo de manera colectiva desde el punto de las diversas áreas con las que cuenta la institución, presente puntos bajos en los vínculos de confianza, le cuesta identificar las necesidades de sus colaboradores y prevalece en realizar las acciones administrativas y pedagógicas con muy poca información o conocimientos para la labor, en muy pocas ocasiones alienta a realizar las actividades de la manera innovadora y se rige a antiguas estipulaciones o reglas.

Genera poca de motivación hacia su equipo de trabajo, aunque representa en ocasiones ser un modelo a seguir, representa sus valores en su personalidad de líder.

En general los entrevistados indicaron que para su ambiente laboral se enriquezca de buenas acciones, necesitan que el líder educativo aumenta la comunicación, genere la participación de las áreas en más trabajo en equipo, que mantenga una mayor socialización de conocimientos e información a la hora de realizar una actividad administrativa o pedagógica. entre las jornadas de trabajo.

Propuesta no

Conclusiones

Luego de la presentación de los resultados en el presente proceso de investigación, cabe concluir que el líder educativo presenta rasgos de un liderazgo transformacional en dirección a sus 4 componentes necesarios para ejecutarlo en el entorno laboral.

(Unir) En síntesis, se podría indicar que el líder educativo necesita aumentar su estilo motivador para que los subordinados o cuerpo docente y administrativo lo vean como el guía proactivo, y los convierta en seguidores productivos.

Necesita generar mayor confianza, aunque su fuerte es prevalecer los intereses colectivos necesita reconocer las necesidades de sus colaboradores de manera individualiza y asociarlas a cada acción de labor dentro del clima laboral. (quitar)

Su nivel de comunicación es acertado (de los directivos), pero su enfoque de trabajo se rige aun en estereotipos ambiguos, lo que no permite que sus colaboradores amplíen sus conocimientos y apliquen nuevos enfoques en sus áreas de trabajo.

Se puede asumir que el tipo de liderazgo transformacional es necesario para estimular la interdisciplinarity es el liderazgo transformacional, debido a que se encuentran características en mayor frecuencia en el entorno de trabajo y se relacionan con varios objetivos de la interdisciplinarity.

Sobre el análisis de resultados una conclusión

Referencias bibliográficas

Sierra, G. M. (2016). *Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/>: <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n81/n81a06.pdf>

Macías, E., Chum, S., Aray, C., & Rodríguez, C. (2018). *LIDERAZGO ACADÉMICO: ESTILOS Y PERFILES DE GESTIÓN EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR*. Obtenido de <https://1library.co/>: <https://1library.co/document/q5w266wq-liderazgo-academico-estilos-perfiles-gestion-instituciones-educacion-superior.html>

Fernández, F. (09 de 2017). *Repensando el*

- liderazgo estratégico, - Liderazgo institucional.* Obtenido de <https://www.ieee.es/>: https://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs_analisis/2017/DIEEA52-2017_Repensando_Liderazgo_Estrategico-Institucional_x11x_FAFM.pdf
- Mohamed, I., & Ghani, E. (8 de 2021). *Liderazgo institucional en las universidades: ¿importa la gestión del talento?* Obtenido de <http://scielo.sld.cu/>: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000400234
- Álvarez, J., Torres, A., & Chaparro, E. (2016). *Diagnóstico del liderazgo educativo en las Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca.* Obtenido de <https://revistas.um.es/>: <https://revistas.um.es/rie/article/view/206881/187121>
- Chuchòn, O. (2018). *Liderazgo transformacional e identidad institucional en la Institución Educativa Pública "Mariscal Cáceres". Ayacucho.* Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28494>: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28494/chuchon_mo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Weinstein C, J. (2016). *Liderazgo Educativo en la escuela, nueve miradas.* Obtenido de <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/17516>: <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/17516/Liderazgo-Educativo-en-la-Escuela.-Nueve-miradas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Farfán, M., & Reyes, I. (2019). *Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual.* Obtenido de <https://reencuentro.xoc.uam.mx/>: <https://reencuentro.xoc.uam.mx/index.php/reencuentro/article/view/917/912>
- Salcedo, A. (2016). *Venta transformacional: Vender liderando al cliente.* Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=xOGUCwAAQBAJ&pg=PA53&dq=liderazgo+transformacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjJvuStiND0AhXDSzABHVDRBG8Q6AF6BAgCEAI#v=onepage&q=liderazgo%20transformacional&f=false>
- Noguera, J. (2016). *La visión territorial y sostenible del desarrollo local.* Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=7gglDAAAQBAJ&dq=liderazgo+transformacional&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Bordas, M. (2016). *GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL CLIMA LABORAL.* Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=7ICxCwAAQBAJ&dq=Clima+laboral&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Enriquez B, M., & Calderón S, J. (2017). *El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador.* Obtenido de <http://34.223.92.154/index.php/Podium/article>: <http://34.223.92.154/index.php/Podium/article/download/77/76>
- QUISPE, D. (2014). *CLIMA LABORAL Y PERCEPCIÓN DE LA IMAGEN INSTITUCIONAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO.* Obtenido de <https://repositorio.usmp.edu.pe/>: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/682/quispe_d.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Rivera, C., Cegarra, O., Vergara, H., & Matos, Y. (2016). *Clima Organizacional en el Contexto Educativo.* Obtenido de <https://www.redalyc.org/>: <https://www.redalyc.org/journal/5636/563660227019/html/>
- López, M., & Enache, M. (2009). *Consideración individualizada, clima organizativo innovador y personalidad proactiva como antecedentes de los comportamientos de*

ciudadanía organizativa orientados al cambio y altruistas. Obtenido de <https://www.intangiblecapital.org/>: <https://www.intangiblecapital.org/index.php/ic/article/view/135/111>

Villamar , A., & Guerrero , C. (2019). *La interdisciplinarietà como eje transversal en la ense\u00f1anza de la asignatura de Emprendimiento yGesti\u00f3n*. Obtenido de <https://www.espirituemprededortes.com/index.php/revista/article/view/115>: <https://www.espirituemprededortes.com/index.php/revista/article/view/115/97>

Educaci\u00f3n, M. d. (2012). *EST\u00c1NDARES DE CALIDAD EDUCATIVA*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/>: https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf

Su\u00e1rez, O., Reina, C., & Harbey, J. (2018). *LOS EJES TRANSVERSALES COMO GENERADORES DEL DESEMPE\u00d1O ACAD\u00c9MICO EN EL INEM*. Obtenido de <https://repository.upb.edu.co/>: <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/4071/LOS%20EJES%20TRANSVERSALES%20COMO%20GENERADORES%20DEL....pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de Educaci\u00f3n. (2021). *INSTRUCTIVO PARA LA ELABORACI\u00d3N DE PROYECTOS INTERDISCIPLINARES*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/>: <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/09/Instructivo-planificacion-y-elaboracion-de-proyectos-interdisciplinares.pdf>

Tamayo, M. (2014). *LA INTERDISCIPLINARIEDAD*. Obtenido de <https://www.academia.edu/>: https://www.academia.edu/29833879/LA_INTERDISCIPLINARIEDAD

Taylor, S., & Bogdan, R. (1990). *Looking at the bright side: A positive approach to qualitative policy and evaluation*

research. Obtenido de <https://link.springer.com/>: <https://link.springer.com/article/10.1007%2FBF00989686>

Juan Diego Lopera, C. A. (2010). *pepsic.bvsalud*. Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpsua/v2n2/v2n2a8.pdf>.

Rodr\u00edguez Jim\u00e9nez, A., & P\u00e9rez Jacinto, A. O. (2017). *redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>

Alperin, M., & Skorupka, C. (2014). *M\u00e9todos de muestreo*. Obtenido de C\u00e1tedra estad\u00edstica: <https://www.fcny.unlp.edu.ar/catedras/estadistica/Procedimientos%20de%20muestreo%20A.pdf>