



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
CARRERA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN GERENCIAL

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“PLAN DE LIDERAZGO ESTRATÉGICO PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN EN
EL ÁREA ACADÉMICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA MARISCAL ANTONIO JOSÉ
DE SUCRE.”**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de
Licenciadas en Gestión de la Información Gerencial

Autores:

Madeline Nicole Muñoz Bermeo, Lizbeth Estefania Villalba Aguirre.

Tutor:

Cañar Tercero Jorge Enrique

Latacunga – Ecuador

Agosto 2023

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Madeline Nicole Muñoz Bermeo, con cédula de ciudadanía No. 1850750280 y Lizbeth Estefania Villalba Aguirre, con cédula de ciudadanía No. 1727392993, declaramos ser autor (a) del presente proyecto de investigación: Plan de liderazgo estratégico para mejorar la comunicación en el área académica de la Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre, siendo el Profesor M. Sc. Jorge Enrique Cañar Tercero tutor del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certificamos que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Madeline Nicole Muñoz Bermeo

Estudiante

CI:1850750280

Lizbeth Estefania Villalba Aguirre

Estudiante

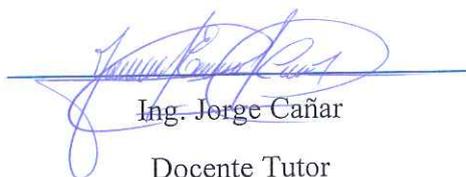
CI: 1727392993

AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el título:

“PLAN DE LIDERAZGO ESTRATÉGICO PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN EN EL ÁREA ACADÉMICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA MARISCAL ANTONIO JOSÉ DE SUCRE.”, de Madeline Nicole Muñoz Bermeo y Lizbeth Estefania Villalba Aguirre, de la carrera de Gestión de la Información Gerencial, considero que dicho informe investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Proyecto que el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, 02 de agosto del 2023.



Ing. Jorge Cañar

Docente Tutor

C.I: 050260822-7

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Facultad de Ciencias Administrativas; por cuanto, el o los postulantes: Madeline Nicole Muñoz Bermeo y Lizbeth Estefanía Villalba Aguirre con el título de Proyecto de Investigación: Plan de liderazgo estratégico para mejorar la comunicación en el área académica de la "Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre". Han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Sustentación Final del Proyecto.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga, agosto del 2023

Para constancia firman:



Lector 1 (Presidente)
Nombre: MBA. Angelita Falconí
CC: 05022037674



Lector 2
Nombre: PHD. Libia Almeida
CC: 0501797997



Lector 3
Nombre: ING. Wilson Trávez
CC: 0501854855

AGRADECIMIENTO

En el presente trabajo investigativo, principalmente le agradezco a Dios, el cual me ha bendecido en el trayecto de mi vida estudiantil para llegar hasta este último escalón.

A mis padres Carolina Bermeo, Rodrigo Zamora y Denis Muñoz, quienes se han esforzado día a día para dar cumplimiento a esta meta, gracias por el ejemplo de esfuerzo y dedicación para darme el estudio. A mi hermana Emily Zamora por su cariño y apoyo incondicional, durante este proceso.

También agradecer a mis abuelitos Martha Pico y Ermel Bermeo por llenarme de amor, valentía y aliento para nos desvanecer en este trayecto.

Madeline Nicole Muñoz Bermeo

Doy gracias a Dios por fortalecerme cada día, por siempre mostrarme el camino que debo seguir, que con su unguimiento de amor y sabiduría me ha dado ese impulso en horas de penumbra, también doy gracias a mis padres quienes con toda la dedicación, esfuerzo y amor han dado todo de ellos para que pueda ser un gran ser humano y alcanzar todos mis objetivos, que a pesar de la distancia siempre han estado pendiente de mí, a mi novio Santico quien siempre ha estado a mi lado dándome ese empujoncito de aliento y de apoyo incondicional, por otro lado doy gracias a la Universidad Técnica de Cotopaxi por formarme como profesional, al prestar todos sus servicios académicos, a mi tutor de tesis el Ing. Jorge Cañar por saber instruirnos con enseñanzas y valiosos conocimientos y que gracias a eso fue posible el desarrollo de este proyecto de investigación, finalmente agradezco a todos mis compañeros por todos los buenos momentos de clases compartidos.

Lizbeth Estefania Villalba Aguirre.

DEDICATORIA

Este proyecto de investigación le dedico a Dios por darme la sabiduría y fortaleza para culminar este proyecto.

A mis padres Carolina Bermeo, Rodrigo Zamora y Denis Muñoz, ya que gracias a ellos este sueño hoy es una realidad, gracias por su esfuerzo y valentía. A mi hermana Emily Zamora igualmente por su apoyo y compañía en mis noches de estudio.

Finalmente dedicar mi proyecto a mis abuelitos Martha Pico y Ermel Bermeo, quienes con sus palabras de aliento me han demostrado su apoyo incondicional y motivándome constantemente para el cumplimiento de esta meta.

Niki

Dedico ese proyecto de investigación a Dios, a mis padres Esmeralda Aguirre y Wilson Villalba quienes con todo amor, dedicación y esfuerzo me dieron el apoyo para poder ser la profesional que soy, a mis hermanas, familiares y mi novio, a todos ellos que han estado en este camino dándome ese aliento de fuerza y de perseverancia.

Liz

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

TITULO: “PLAN DE LIDERAZGO ESTRATÉGICO PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN EN EL ÁREA ACADÉMICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA MARISCAL ANTONIO JOSÉ DE SUCRE.”

Autor/es:

Madeline Nicole Muñoz Bermeo y Lizbeth Estefania Villalba Aguirre

RESUMEN

El presente proyecto investigativo fue enfocado en determinar un plan de liderazgo estratégico para mejorar la comunicación dentro del área académica de la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre”, perteneciente al cantón Saquisilí, este plantel es una institución pública en la cual se ha encontrado diferentes problemáticas que abarcan la dimensión del liderazgo enfocadas a la comunicación. De tal este documento investigativo trata sobre el liderazgo estratégico y de cómo este ayuda a mejorar la comunicación, por lo tanto, aumenta las habilidades y destrezas utilizadas a la hora de dirigir un grupo de personas. Es así que esta fue abordada desde un enfoque cuantitativo-descriptivo, no exploratorio, a partir de esto se desarrolló una encuesta y una entrevista donde se encontraron varias falencias sobre el liderazgo, haciendo que este influya en la comunicación, desde el rector hacia los docentes incidiendo en la mayor parte de las actividades que se desarrollan dentro de este plantel educativo. Una vez obtenido estos resultados se elaboró una propuesta de plan de liderazgo estratégico para mejorar la comunicación, dentro de este se ha desarrollado estrategias puntuales en las cuales se desglosa una contratación de un coach que hable a cerca de las herramientas gerenciales he incluso dar el reconocimiento adecuado a los docentes de la unidad ya mencionada.

Palabras clave: Comunicación, Liderazgo Estratégico, Unidad Educativa.

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

FACULTY OF ADMINISTRATIVE SCIENCES

CAREER IN MANAGEMENT INFORMATION

Title: "STRATEGIC LEADERSHIP PLAN TO IMPROVE COMMUNICATION IN THE ACADEMIC AREA OF THE UNIDAD EDUCATIVA MARISCAL ANTONIO JOSÉ DE SUCRE."

Author/s:

Madeline Nicole Muñoz Bermeo and Lizbeth Estefania Villalba Aguirre

ABSTRACT

The present research project was focused on determining a strategic leadership plan to improve communication within the academic area of the “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre”, belonging to the canton Saquisilí, this campus is a public institution in which different problems have been found that cover the dimension of leadership focused on communication. So, this research paper is about strategic leadership and how it helps improve communication, therefore, it increases the skills and abilities used when leading a group of people. It is so that this was approached from a quantitative-descriptive approach, not exploratory, from this was developed through a survey and an interview where several flaws were found on leadership, making this influence communication, from the rector to the teachers, influencing most of the activities carried out within this educational establishment. Once these results were obtained, a proposal for a strategic leadership plan was developed to improve communication, within this has been developed specific strategies in which is broken down a hiring of a coach who talks about the managerial tools and even give adequate recognition to teachers of the unit already mentioned.

Keywords: Communication, Strategic leadership, Educational Unit.



UNIVERSIDAD
TÉCNICA DE
COTOPAXI



CENTRO
DE IDIOMAS

AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma Inglés del proyecto de investigación cuyo título versa: **"STRATEGIC LEADERSHIP PLAN TO IMPROVE COMMUNICATION IN THE ACADEMIC AREA OF THE UNIDAD EDUCATIVA MARISCAL ANTONIO JOSÉ DE SUCRE."** presentado por: **Madeline Nicole Muñoz Bermeo y Lizbeth Estefanía Villalba Aguirre** egresadas de la Carrera de Gestión De La Información perteneciente a la **Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas**, lo realizaron bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo a las peticionarias hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Latacunga, agosto del 2023

Atentamente,



firmado electrónicamente por:
BLANCA GLADYS
SANCHEZ AVILA



CENTRO
DE IDIOMAS

MSc. Blanca Gladys Sánchez Avila

DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-UTC

CI: 2100275375

+

ÍNDICE

DECLARACIÓN DE AUTORÍA	ii
AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA.....	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
AVAL DE TRADUCCIÓN.....	ix
1 INFORMACIÓN GENERAL	1
2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
2.1 Justificación del problema.	2
2.2 Planteamiento del problema.....	2
2.3 Formulación del problema	5
3 OBJETIVOS.....	6
3.1 Objetivo General	6
3.2 Objetivos Específicos	6
3.3 Actividades y sistemas de tareas en relación a los objetivos planteados	6
4 BENEFICIARIOS DEL PROYECTO	7
4.1 Beneficiarios Directos.....	7
5 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	8
5.1 Liderazgo	8
5.1.1 Definición	8
5.2 Tipos de liderazgo.....	9
5.2.1 Liderazgo Estratégico	9
5.2.2 Liderazgo autocrático	11
5.2.3 Liderazgo burocrático.....	11
5.2.4 Liderazgo transaccional	11
5.2.5 Liderazgo transformacional	11
5.3 Liderazgo en las Organizaciones	12
5.4 Liderazgo en la Educación.....	12
5.4.1 Liderazgo Estratégico en la Educación:	13
5.5 Transformaciones culturales referidas al Liderazgo.	13
5.5.1 Liderazgo educativo y su afección a la sociedad.....	14
5.6 Plan de liderazgo estratégico	14

5.6.1	Definición	14
5.7	Estrategia	15
5.7.1	Objetivos estratégicos.....	15
5.7.2	Metas	16
5.7.3	Actividades estratégicas	16
5.8	Comunicación	17
5.8.1	Definición	17
5.9	Tipos de comunicación	17
5.9.1	Comunicación Formal e informal.....	17
5.9.2	Formal.....	17
5.9.3	Informal	18
5.9.4	Comunicación descendente	18
5.9.5	Comunicación ascendente	18
5.9.6	Comunicación Horizontal.....	19
5.9.7	Comunicación externa	19
5.9.8	Comunicación Interna.....	19
5.9.8.1	Canales de la comunicación interna	20
5.9.8.1.1	Canales formales.....	20
5.9.8.1.2	Canales Informales	20
5.10	Comunicación Estratégica	21
5.11	La comunicación en las organizaciones.....	22
5.12	Cultura Organizacional	22
6	PROPUESTA METODOLÓGICA.....	23
6.1	Enfoque de investigación.....	23
6.1.1	Enfoque cuantitativo- descriptiva.....	23
6.2	Tipo de investigación.....	23
6.2.1	Diseño no experimental	23
6.3	Población y Muestra	24
6.3.1	Población	24
6.4	Técnica e instrumento de recolección.....	24
6.5	Juicio de expertos.....	25
7	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	26
7.1	Análisis y discusión de resultados encuesta.....	26
7.2	Resultados de la Entrevista a Rector y Vice Rectora.....	41
7.2.1	Análisis e Interpretación de la Entrevista	44

8	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	50
8.1	Análisis:	50
8.2	Discusión	51
9	PROPUESTA DEL PLAN DE LIDERAZGO ESTRATÉGICO PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN EN LA “UNIDAD EDUCATIVA MARISCAL ANTONIO JOSÉ DE SUCRE”	52
9.1	Introducción	52
9.2	Objetivos	53
9.2.1	Objetivo General.....	53
9.2.2	Objetivos Específicos.	53
9.3	Reseña de la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre”	53
9.4	Antecedentes	53
9.5	Presupuesto	54
9.6	Filosofía corporativa	54
9.6.1	Misión de la UEMAJS.....	54
9.6.2	Visión de la UEMAJS	55
9.6.3	Valores.....	55
9.6.4	Principios de la UEMAJS.....	55
9.6.5	Políticas institucionales	56
9.6.6	Metas	56
9.6.6.1	Componente de gestión administrativa	56
9.6.6.2	Componente de Gestión Pedagógica	57
9.6.6.3	Componente de servicios educativos.....	57
9.7	Identidad Corporativa	58
9.7.1	Logotipo	58
9.8	ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA “MARISCAL ANTONIO JOSÉ DE SUCRE”	59
9.9	Estrategias del plan de liderazgo.....	60
9.10	Estrategias correspondientes al Liderazgo.....	60
9.10.1	Estrategia 1: Proponer herramientas gerenciales de coaching y Empowerment.	60
9.10.2	Estrategia 2: Reconocer el esfuerzo y dedicación de los docentes.....	61
9.11	Estrategias correspondientes a Comunicación.....	62
9.11.1	Estrategia 1: Desarrollar actividades extracurriculares dentro de la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre”.	62

9.11.2	Estrategia 2: Implementar buzones donde los docentes se puedan expresar de manera anónima.....	63
	Objetivo: Aumentar los canales de información para recolectar datos para mejorar la comunicación.	63
10	Matriz de propuesta de liderazgo estratégico para la mejora de la comunicación.	64
11	IMPACTO	65
11.1	Impacto Social	65
11.2	Impacto Económico.	65
12	CONCLUSIONES.....	66
13	RECOMENDACIONES	67
14	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68
15	ANEXOS	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Actividades del Proyecto	6
Tabla 2. Beneficiarios directos del proyecto	7
Tabla 3. Características del Liderazgo Estratégico.....	9
Tabla 4. Canales de la Comunicación Interna	21
Tabla 5. Población del Área Académica de la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre”	24
Tabla 6. Delegación de funciones.....	26
Tabla 7. Tipo de liderazgo.....	27
Tabla 8. Reconocimiento del trabajo	28
Tabla 9. Desempeño de actividades académicas.	29
Tabla 10. Misión y visión institucional.	30
Tabla 11. Formas de liderazgo.....	31
Tabla 12. Conocimiento de la comunicación.	32
Tabla 13. Tipo de comunicación	33
Tabla 14. Canales de comunicación.	35
Tabla 15. Uso de estrategias para la comunicación.....	36
Tabla 16. Comunicación abierta y transparente.	37
Tabla 17. Comunicación en las actividades académicas.	38
Tabla 18. Acciones para mejorar la comunicación.....	39
Tabla 19. Uso de encuestas o evaluaciones para recopilar la opinión.....	40
Tabla 20. Resultados de la Entrevista.....	41
Tabla 21. Estrategias en función de herramientas gerenciales.	60
Tabla 22. De acuerdo al reconocimiento de Docentes	61
Tabla 23. En base a las actividades extracurriculares.....	62
Tabla 24. En base a las actividades extracurriculares.....	63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Delegación de funciones	26
Figura 2. Tipo de Liderazgo	27
Figura 3. Reconocimiento del trabajo.	29
Figura 4. Desempeño de actividades académicas.....	30
Figura 5. Misión y visión institucional.....	31
Figura 6. Formas de liderazgo.....	32
Figura 7. Conocimiento de la comunicación.....	33
Figura 8. ¿Qué tipo de comunicación se usa?	34
Figura 9. Canales de comunicación.....	35
Figura 10. Uso de estrategias para la comunicación.	36
Figura 11. Comunicación abierta y transparente.....	37
Figura 12. Comunicación en las actividades académicas.....	38
Figura 13. Acciones para mejorar la comunicación.	39
Figura 14. Uso de encuestas o evaluaciones para recopilar la opinión.	40
Figura 15 Logotipo.....	58

1 INFORMACIÓN GENERAL

Título del Proyecto:

Plan de liderazgo estratégico para mejorar la comunicación en el área académica de la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre”.

Fecha de inicio

03 de octubre del 2022.

Fecha de finalización:

Agosto 2023.

Lugar de Ejecución:

Barrio 9 de octubre en la Parroquia Saquisilí, Cantón Latacunga, Provincia de Cotopaxi en la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre”.

Facultad que auspicia:

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas.

Carrera que auspicia:

Carrera de Gestión de la Información Gerencial.

Grupo de investigación

Madeline Nicole Muñoz Bermeo y Lizbeth Estefania Villalba Aguirre.

Equipo de Trabajo:

Tutor Jorge Enrique Cañar Tercero

Estudiantes:

Madeline Nicole Muñoz Bermeo

Lizbeth Estefania Villalba Aguirre

Área de Conocimiento:

Gestión Administrativa.

Línea de investigación:

Administración y Economía para el desarrollo humano y social.

Sub líneas de investigación de la Carrera: Gestión Administrativa, Servicio al Cliente y TIC.

2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Justificación del problema.

La presente investigación trata sobre el liderazgo estratégico, y de cómo este ayuda a mejorar la comunicación ya que estas son consideradas como un conjunto de habilidades y destrezas que un individuo maneja a la hora de influir en un grupo de personas considerando que el liderazgo ayuda a la comunicación en el cumplimiento de la misión y visión dentro de las instituciones.

En la actualidad ya sea una unidad educativa, empresa o emprendimiento es recomendable poseer un buen liderazgo estratégico que pueda establecer una filosofía corporativa que fortalezca cada actividad, cumpliéndolas de acuerdo a las planificaciones tanto académicas como anuales. Por lo tanto, es considerable dar un manejo adecuado a los tipos de liderazgo ya que forman un pilar fundamental en la comunicación del Rector hacia los Docentes, dado que esto influye en el clima laboral donde se toman decisiones, permitiendo que los docentes sean incluidos en dicha actividad.

La investigación fue planteada para lograr una buena comunicación de Rector a Docentes considerando que el liderazgo debe ser firme, efectivo y carismático, para que todas las funciones o actividades que se realicen dentro del área académica sean llevadas por un buen lineamiento de estabilidad con el cumplimiento de metas y objetivos.

El trabajo de investigación es factible, dado que se dispone de todos los elementos necesarios como el conocimiento adecuado, los recursos económicos, tecnológicos y humanos que nos permitieron dar el alcance necesario para finalizar la propuesta planteada.

2.2 Planteamiento del problema

A nivel Mundial, el rol que desempeña el liderazgo estratégico en áreas administrativas influye directamente, en un proyecto de investigación realizado por Hutchinson (2014), nos

dice que es considerado como un conjunto de habilidades y destrezas de manejo que un individuo tiene para influir en la forma de actuar de las personas, o en un grupo determinado ocasionando que estos ejerzan con ánimo todas las actividades planeadas con el cumplimiento de objetivos y metas (pg. 100). Ya que cuya finalidad es generar esa influencia en los colaboradores de crear un clima organizacional estable que ayude a la comunicación, dando un impulso a que la organización se mantenga estable, proporcionando una visión y misión de gran beneficio dentro de la institución Por lo tanto, Fernández (2017) en un documento de análisis repensando el liderazgo estratégico nos menciona que un líder estratégico estudia el entorno y hace un diagnóstico de la organización, definiendo que con tener una visualización e inspiración ayuda a aclarar la toma de decisiones, que a su vez sirven para adaptar la organización a su entorno y redireccionarla hacia sus objetivos (pg. 217). Teniendo una estimulación participativa para visualizar todo a su entorno dado que el liderazgo nos abre muchas puertas tanto en el ámbito laboral como en el ámbito personal, ya que es nuestro medio con el que podemos llegar a una resolución de conflictos, como acuerdos de negociación, que ayuda a la comunicación haciendo que en el mundo la información pueda romper barreras llevando a las instituciones a cumplir grandes logros.

En el Ecuador en un trabajo de investigación realizado por Mori (2018) sobre historias de maestros: desafíos frente a la comunicación interna de la escuela de la Universidad Casa Grande señala que de la población encuesta del 100% a los 5 docentes de cada institución mencionaron que la comunicación debe cumplir un rol, ya que es fundamental dentro del ámbito laboral como en el personal y que en los centros educativos constituye un elemento esencial para su correcto funcionamiento porque permite una adecuada planeación, ejecución de las diferentes actividades emocionales generando un impacto a la imagen que la institución refleja a la sociedad. Los resultados de esta investigación muestran que la comunicación junto con los medios por la cuales se la transmiten son importantes para que el líder de la unidad

educativa funcionen de manera correcta, ya que el tener un liderazgo estratégico dentro de una institución permite que este líder sea visionario para que de esa manera pueda anticiparse en los cursos de acción a través de la estrategia, con el propósito de lograr objetivos planeados y adecuados; a su vez, contando con la capacidad de adaptarse a diversos escenarios que se muestren ante cualquier situación drástica o cambios anticipados, fomentando en sus subordinados la estimulación, la motivación y la comunicación.

En la Provincia de Cotopaxi, en una investigación realizada por Morti (2017) nos menciona que el “Liderazgo docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa “Vicente León” en el año lectivo 2016-2017 de la Universidad Técnica de Cotopaxi, Molina da a conocer que en el lapso de este tiempo de realización del proyecto de investigación, el cumplir con la importancia de trabajar de forma comprometida, coordinada e interactiva para una educación de calidad y para lograr esto se requiere de un liderazgo no solo en las autoridades de la institución sino de la autoridad del aula, el maestro (pg. 17). Cabe recalcar que el identificar cada tipo de liderazgo que maneja una autoridad dentro de una institución, genera ese impacto en su entorno como en todas las decisiones que este llegue a tomar afectando a la comunicación que se trata de un proceso en el que se produce un cambio modificador para los involucrados en ella, teniendo como elementos diferenciadores, un emisor, un receptor y un canal para transmitirla (Reyes ,2021) Dando así un resultado positivo a las decisiones que toma el líder mejorando toda la información manejada dentro de la institución, para que esta no sea mal interpretada.

La investigación planteada dentro de la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre” es llevada a cabo porque el liderazgo estratégico cumple un rol fundamental dentro de la educación, tomando en cuenta que, en un escrito sobre Liderazgo de comunicación efectiva y resolución de conflictos, Viveros señala que el líder es el motor de la actividad que se ejerce desde el punto del mando dado que es el que inspira y estimula a los diferentes grupos para

cumplir con el trabajo encomendado (2003). Este es un punto de interés ante cualquier organización, ya sea pública o privada, permitiendo que todas las actividades de la institución se desarrollen de manera productiva, por ende, este tipo de liderazgo ayuda a que la comunicación entre el rector y los docentes de la institución sea directa como entendible, logrando que estos sepan llevar sus actividades de la mejor manera. Como grupo de investigación el aporte que nos hemos planteado es dar posibles alternativas que engloban al liderazgo estratégico ayudando a mejorar la comunicación de la institución, generando así un mejor cumplimiento de las funciones por parte de sus colaboradores, llevando a cabo una planificación establecida como beneficio a la institución, docentes, alumnos e incluso a los mismos padres de familia. Todos los procesos se agilizarán de tal manera que el liderazgo será un punto clave para que todo lo que se desarrolle dentro del área académica sea llevado de la mejor manera.

Por lo tanto, el impacto que genera esta investigación es impulsar al rector y a las personas quienes conforman el área académica de la institución a la implementación de un plan de liderazgo estratégico, el cual está enfocado en mejorar la comunicación que es de vital importancia para generar habilidades de comprensión o de toma de decisiones, por ello la relevancia del proyecto es que a futuro este pueda ser utilizado con capacitaciones didácticas, motivando al personal a seguir a delante con esta propuesta para que no se quede en segundo plano.

2.3 Formulación del problema

¿En qué medida la falta de liderazgo estratégico afecta a la comunicación en el área académica de la unidad educativa?

3 OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Determinar un plan de liderazgo estratégico para mejorar la comunicación en el área académica de la “Unidad Educativa Antonio José de Sucre”.

3.2 Objetivos Específicos

- Analizar la información de la base de datos teóricos del liderazgo estratégico que mejoren la Comunicación.
- Diagnosticar la situación actual del liderazgo estratégico que manejan en torno a la comunicación en la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre”.
- Proponer un plan de liderazgo estratégico para mejorar la comunicación en el área académica de la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre”.

3.3 Actividades y sistemas de tareas en relación a los objetivos planteados

Tabla 1.

Actividades del Proyecto

Objetivos específicos.	Actividades	Cronograma	Productos
Analizar la información de la base de datos teóricos del liderazgo estratégico que mejoren la comunicación.	<ul style="list-style-type: none"> • Investigación de fuentes confiables como artículos o tesis de posgrado de liderazgo estratégico y comunicación. • Recopilación de toda la información más destacada referente a la temática de investigación. • Exploración de artículos científicos, y análisis por parte del grupo investigativo. 	Semana 1-8 (segunda etapa)	Revisión de bibliográfica en cuanto al marco teórico.
Diagnosticar la situación actual del liderazgo estratégico que manejan en torno a la comunicación en la “Unidad Educativa	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación del instrumento para la recolección de la información en la unidad educativa conjuntamente con análisis de la tabulación e instrumento. 	Semana 9-14 (segunda etapa)	Diagnóstico de la situación actual

Mariscal Antonio José de Sucre”.	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de la recolección de datos obtenida del instrumento aplicado. • Interpretación del análisis del liderazgo estratégico para mejorar la comunicación. 		
Proponer un plan de liderazgo estratégico para mejorar la comunicación en el área académica de la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre”.	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de la propuesta de un plan de liderazgo estratégico para mejorar la comunicación. • Desarrollo de la propuesta del plan de liderazgo estratégico con todos los indicadores. • Presentación de la propuesta del plan estratégico en la unidad educativa. 	Semana 14-16 (segunda etapa)	Establecer estrategias en base a dimensiones de liderazgo y comunicación.

Elaborado por: Muñoz y Villalba (2023).

4 BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

4.1 Beneficiarios Directos

Los beneficiarios directos son las personas que conforman el área académica en la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre” del cantón Saquisilí, que diariamente manejan el liderazgo y comunicación en dicha institución ayudando a tener una mejora continua en las planificaciones establecidas.

Tabla 2.

Beneficiarios directos del proyecto

BENEFICIARIOS DIRECTOS		
Área académica	Área administrativa	Total
13	2	15

Elaborado por: Muñoz y Villalba (2023).

Los resultados obtenidos de la presente investigación beneficiarán directamente a la institución, docentes, alumnos e incluso a los mismos padres de familia, ya que todos los procesos se agilizarán y el plan estratégico de liderazgo estratégico será un punto clave para que todo lo que se abarque de la comunicación sea llevada de la mejor manera dentro del área académica, por lo tanto, este proyecto es factible aportando conocimiento como el de aportar dentro de esta unidad educativa

5 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

5.1 Liderazgo

5.1.1 Definición

Para Avanece (2015) nos menciona que el liderazgo se define como la relación de influencia que existe entre los dirigentes y sus seguidores; el objetivo es que ambas partes se comprometen a alcanzar una meta y se obtengan resultados reales del proyecto que comparten (pg.15).

El liderazgo genera motivación hacia los subordinados de cualquier organización, ya que mediante esta se puede dar cumplimiento a los diferentes objetivos establecidos y junto con ello mejorar la productividad alcanzando la eficiencia y la eficacia de cualquier institución.

Por otro lado, en un artículo científico sobre el liderazgo nos dice que es “el arte de influir, comandar y conducir a personas o equipo de trabajo, captando partidarios y fanáticos, que influyen de manera positiva en las actitudes y comportamientos, impulsando a promover el trabajo para un objetivo en común” (Hutchinson,2014, p. 48).

Basándonos en las dos definiciones de los autores se afirma que el liderazgo influye en los subordinados de una organización para cumplir metas, alcance de objetivos, planificaciones, y que si un líder sabe manejar esto mediante la comunicación generará un buen clima organizacional lo que lleva a una buena producción, por eso el saber implementar un

buen liderazgo dentro de una institución educativa genera un impacto en todos los colaboradores del área académica.

5.2 Tipos de liderazgo

Los tipos de liderazgo se los debe utilizar de acuerdo a las necesidades de cada Institución o Empresa , por lo que hay una gran variedad de liderazgos que cada uno influye de diferente manera en cada organización, esto dependerá de cómo se las maneja y de cómo se las implementa, por lo cual Arciniega nos dan el siguiente listado:

5.2.1 Liderazgo Estratégico

En un artículo científico menciona que este liderazgo influye a “tomar decisiones importantes para lograr el éxito dentro de las organizaciones, donde los directores o los niveles altos siempre dirigen con mucha minuciosidad todo lo que a ellos les rodea, analizando a si todo su entorno permitiendo aprovechar cualquier fase para para tomar la brecha del cambio, generando la capacidad de efectuar todas las mediciones constantes de los colaboradores para que en estos haya una mejora continua” (Urrego,2020, p31).

El liderazgo estratégico aparece mucho más en los estudios del mundo de la empresa y de otro tipo de organizaciones, que de las educativas. En este último caso, es frecuente que los componentes del liderazgo estratégico se describan en los de otro tipo de liderazgo, especialmente el transformacional y distribuido. Algunos modelos como Regueiro (2018) y anteriormente la evaluación de la función directiva en el País Vasco, las han trabajado como una dimensión más de las capacidades o competencias directivas.

A continuación, describimos las características que más específicamente se asocian al liderazgo estratégico

Tabla 3.

Características del Liderazgo Estratégico

Orientación hacia el resultado El contexto, un elemento clave	<ul style="list-style-type: none"> • Intervienen a favor de la mejora de los resultados del alumnado: aprendizajes cognitivos y para el desarrollo personal y de la vida en sociedad • Consiguen mejoras en la organización y funcionamiento de la escuela • Toman en cuenta las necesidades y expectativas del profesorado y del otro personal educativo para lograr el éxito en sus intervenciones • Toman en consideración a las necesidades educativas y el contexto en el que se sitúa la escuela, para lograr el éxito de todos y cada uno en sus aprendizajes
Estrategias	<ul style="list-style-type: none"> • Crean compromiso, implicación y consenso sobre los propósitos comunes de la escuela • Promueven la construcción colectiva de la identidad-visión de la escuela mediante los documentos estratégicos. • Comunican los logros alcanzados y las metas pendientes • Ponen en valor de las buenas prácticas que se desarrollan en la escuela
Dirección coherente	<ul style="list-style-type: none"> • Implementan los documentos estratégicos en las decisiones a corto y medio plazo: proyecto curricular, planes anuales, proyectos de mejora, etc. • Toman decisiones coherentes con los acuerdos adoptados y alinean la escuela con respecto a los objetivos marcados
Búsqueda de oportunidades de desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Logran que las intervenciones a corto plazo estén moduladas por los objetivos de medio y largo alcance, y que estas se reformulen en función de las mejoras y éxitos alcanzados en el día a día • Logran mejoras en la organización para responder a los retos de la escuela • Gestionan las dificultades y amenazas como oportunidades de mejora
Creación de un clima y cultura eficaces	<ul style="list-style-type: none"> • Promocionan la cultura de la colaboración mutua y de aprendizaje permanente • Potencian del buen trato, la consideración y el respeto mutuos

Elaborado por: Regueiro (2019).

5.2.2 Liderazgo autocrático

Líder visionario que motiva a los individuos al hacerles comprender la manera en que su trabajo se inserta en una visión más amplia de la empresa. Sus subordinados entienden que su labor importa y por qué lo hace. Se trata de un líder que maximiza el compromiso con los logros y la estrategia de la compañía.

5.2.3 Liderazgo burocrático

Los líderes burocráticos actúan siguiendo las reglas de manual, asegurándose que su personal siga exactamente los procedimientos. Se trata de un estilo muy adecuado para trabajos que impliquen graves riesgos de seguridad trabajo con maquinaria, con sustancias tóxicas o en altura o en los que se involucren grandes sumas de dinero manejo de efectivo. Incluso la disciplina y las normativas que pueden existir por parte de los altos niveles, proporcionan la desconfianza, baja de la moral a los subordinados disminuyendo su capacidad para estar a la vanguardia ante circunstancias externas.

5.2.4 Liderazgo transaccional

Comienza con la premisa de que los miembros del equipo están de acuerdo en obedecer a su líder de modo absoluto cuando aceptan un empleo. Como su nombre indica, el eje vertebral es una transacción en la que la organización paga a los miembros de su equipo a cambio de su esfuerzo. Como tal, el líder tiene el derecho a penalizar a los miembros del equipo si no cumplen con los requisitos estándar predeterminados.

5.2.5 Liderazgo transformacional

La persona con este estilo de liderazgo es un verdadero líder que inspira a su equipo. Los líderes transformacionales poseen visión amplia y gran capacidad comunicativa No dirigen necesariamente desde el frente, ya que tienden a delegar la responsabilidad entre sus equipos. Su entusiasmo es contagioso, pero necesitan el apoyo de otros para los detalles (2013).

En general, un líder exitoso combina todas estas habilidades y características para guiar a su equipo hacia el éxito. Sin embargo, es importante recordar que no hay un enfoque único para el liderazgo, y tanto los estilos como habilidades de liderazgo pueden variar según el contexto y las necesidades del equipo u organización. Un líder verdaderamente efectivo también debe demostrar habilidades de escucha, empatía y capacidad para trabajar en equipo para crear un ambiente de colaboración y confianza que impulse el rendimiento.

5.3 Liderazgo en las Organizaciones

En un artículo de Fuentes et al, sobre el liderazgo organizacional una revisión sistemática y análisis bibliométrico nos dice que el liderazgo es un componente esencial, que ayuda a que todas las organizaciones o empresas, se proyecten a cualquier situación de fallo, permitiéndoles tener un plan de acción, y que esto sea una ventaja competitiva, donde no solo se incluye lo social, económico y político, sino además afrontar los cambios tecnológicos y comerciales cada vez más profundizados, esto hace que el líder se vea en la necesidad de tomar una posición en la cual se genere un cambio, para establecer nuevas estrategias en la organización, en donde el innovar cumple un papel fundamental para la estructuración de cualquier tipo de organización (2021).

Donde los resultados de dicha investigación fue que el liderazgo organizacional está entrelazado con comportamiento organizacional, estrategias empresariales, comunicación, los aspectos funcionales de la empresa y temas de liderazgo militar, sector público y sin fines de lucro.

5.4 Liderazgo en la Educación

De acuerdo a un artículo científico Sierra (2016) menciona que “El liderazgo educativo se establece con el aprendizaje profundo y duradero de la dinámica y de la acción formativa de los estudiantes que requieren procesos de personas fundamentadas en ideales filosóficos, por consiguiente, en la formación integral. En cuanto a los impactos que genera el liderazgo en la

educación son más sociales y económicos desarrollados a lo largo de las actividades profesionales y personales, sustentado sobre la ética y en la valoración de los recursos de las generaciones futuras” (p45). Este liderazgo permite tener relaciones de efectividad con todos los colaboradores de las instituciones ayudando a la integración. La mejora de la comunicación e incluso la motivación de todo el personal.

Es así que el liderazgo en una institución educativa es importante porque influye en todos los roles que se desempeña dentro de estas y que este liderazgo va ligado a la comunicación y entre otros factores que pueden ayudar o afectar al desarrollo.

5.4.1 *Liderazgo Estratégico en la Educación:*

Según Sierra (2016) nos menciona que dentro de las estrategias de liderazgo referidas a la educación se verifican diferentes factores como la inteligencia emocional, la interacción familiar y todo el entorno educativo, la promoción de actividades integradoras, para que todas estas lleguen a influenciar a los estudiantes (pg. 119). Dicho liderazgo abarca muchos indicadores que pueden influir en el desempeño laboral, influyendo esto en el funcionamiento de los docentes y esto en el entorno académico es decir a los estudiantes.

Es decir que el líder educativo es capaz de influir en los estudiantes, profesores, personal administrativo y en general en la sociedad. Dicho liderazgo estratégico tiene que basarse en poseer la ética y la responsabilidad ya que al ser el guía que está al frente de un ente social abarca muchas responsabilidades y se debe tomar acciones estratégicas.

5.5 Transformaciones culturales referidas al Liderazgo.

La escuela, en este marco, “es asumida como una organización compleja y, por lo tanto, rica en oportunidades para generar una construcción de saberes teóricos y prácticos que ayudan a comprender mejor los procesos que se desarrollan en torno a las funciones que los docentes imparten, por esto es que el liderazgo es importante mejora la comunicación de todos los entes

relacionados dentro de una organización estructural” (Ossa, et al, 2019, P 60). Llegando a ser una gran transformación cultural en todos los entornos donde no se podían llegar a ellas con el apoyo de un gran liderazgo estratégico.

En base a esta cita se definirá que el liderazgo siempre ha aportado con transformaciones, en este caso el cultural aportando diferentes cambios que a lo largo de los años han sido de importancia, ya que al hablar de una institución el liderazgo es importante permitiéndole dirigir, ayudar y guiar a las personas para cumplir e incluso alcanzar con sus objetivos.

5.5.1 Liderazgo educativo y su afección a la sociedad.

Mediante una investigación de Blancas (2021) nos dice que la educación para la transformación social es un proceso socio-educativo abierto y continuo que genera las condiciones para el desarrollo de un punto de oratoria crítica, responsable y comprometida a general de toda la institución, dando lugar a una sociedad más justa e igualitaria, ya que toda la imagen que una Unidad Educativa refleja es importante para el ingreso de nuevas generaciones y el desarrollo de las mismas (p. 45).

Todo este liderazgo educativo se va desarrolla mediante un aprendizaje funcional, en circuito, en torno a todos los aspectos generadores de positivismo que este abarca, teniendo como pilares una educación en valores humanos que promueve el respeto, la responsabilidad social tanto de los docentes como los líderes para generar acciones locales con visión global.

5.6 Plan de liderazgo estratégico

5.6.1 Definición

Según la investigación sobre el plan de liderazgo estratégico nos menciona que consiste en determinar la dirección que debe tener una organización para conseguir sus objetivos de mediano y largo plazo. Denominada así porque este término proviene del griego, generando un

alto razonamiento en cualquier nivel jerárquico de una organización, esta palabra se usa para englobar cualquier término de clasificación y organización de decisiones. (Medianero ,2020, pg 55)

Para poder poner en marcha un plan es necesario contar con varias estrategias, las cuales nos ayudarán a dar cumplimiento a las metas u objetivos establecidos. Como bien sabemos las estrategias nos permite tener atajos en los nuevos propósitos para de esa manera tener un ahorro en los recursos que estamos utilizando en nuestro proyecto, por ende, se optimizaría fortalezas y debilidades que serán planteadas a las acciones futuras de la unidad educativa.

5.7 Estrategia

En una investigación Pillar (2018) manifiesta que la estrategia es el objetivo de una actividad que permite tomar la dirección correcta a una empresa, influyendo a que esta funcione de una manera eficiente logrando que dentro de esta no haya problemas (pg. 45). Sabiendo así que una estrategia que de tal importancia al momento de direccionar a la empresa.

Dentro de la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre”, la implementación de estrategias, sirven para cumplir todas las actividades direccionadas a los objetivos y metas, ya que ellos trabajan con una planificación anual. La propuesta de liderazgo estratégico es de mejora y apoyo institucional.

5.7.1 *Objetivos estratégicos*

En una investigación de Valencia (2016), nos dice que los objetivos estratégicos son los resultados más relevantes y de mayor nivel que la institución espera lograr para cumplir con su misión (pg. 34). Referido a que los objetivos estratégicos son generales y que ayudan a cualquier organización a cumplir con las metas que se proponga.

Cabe recalcar que los objetivos estratégicos son importantes ya que se permiten ser medidos y con ellos se pueden realizar estrategias comprensibles para toda organización para la tomar buenas decisiones.

Los objetivos estratégicos de la institución permiten la orientación hacia actividades y funciones esenciales, las cuales le ayudan a cumplir las metas como unidad educativa ya que estas requieren de atención constante.

5.7.2 Metas

De acuerdo a la investigación de Lema, (2019) nos menciona que las metas son elementos fundamentales que permiten conectar una idea de lo que se quiere llegar a conseguir, alcanzando el objetivo principal (pg. 10).

Estas Metas permitirán que la unidad educativa se enfoque en cumplir todos los escalones propuestos hasta conseguir los objetivos, el plantearse metas ayuda a definir los caminos y tomar buenas decisiones en torno a todo lo que se abarque en el ámbito administrativo, charlas, direccionamiento para planificar la planificación académica.

5.7.3 Actividades estratégicas

Briñez; Torres, (2015) manifiestan que las actividades estratégicas son aquellas que permiten desplegar los objetivos de la misma, mediante actividades de evaluación, control, seguimiento y medición; que permiten el funcionamiento controlado del resto del proceso, dan información que es necesaria para tomar decisiones y elaborar planes de mejora eficaces. (p. 30) Estos Planes Estratégicos recogen datos de los procesos, convertirlos en información de valor para los administradores de la unidad educativa, de tal manera que toda la información que se utilice para realizar cualquier proyecto o documento sea comprensible, fiable, preciso, oportuno y sobre todo accesible y aplicable para la toma de decisiones.

Las actividades estratégicas son fundamentales para el éxito y crecimiento sostenible de una institución educativa. Permiten alinear los esfuerzos de todos los miembros del equipo hacia la consecución de los objetivos establecidos, al tiempo que proporcionan información crítica para la toma de decisiones y la mejora continua.

5.8 Comunicación

5.8.1 Definición

Según una nueva investigación de (Fernández Collado, 2009), la comunicación es un fenómeno que se da naturalmente en toda organización, cualquiera que sea su tipo o su tamaño. Esta comunicación es muy importante. Como bien sabemos la comunicación es un pilar fundamental para la recepción de la información, sin ella el hombre no tendría existencia en la sociedad. Probablemente la mera sobrevivencia de la especie no hubiera sido posible sin la aparición del lenguaje (verbal y no verbal, hablado y escrito).

Como sabemos la comunicación es un medio por el cual todos los seres humanos compartimos información y por ello es muy importante a nivel de las organizaciones ya que permite tener mayor facilidad de lazos entre convenios y nuevas ideas que ayudan al avance de empresas e instituciones.

5.9 Tipos de comunicación

5.9.1 Comunicación Formal e informal

5.9.2 Formal

De acuerdo a un escrito por Papic (2019) nos dice que “la comunicación formal puede ser tanto escrita como oral. Las tareas diarias que se manejan principalmente a través de la comunicación oral, mientras que los asuntos más importantes como oficios, memorandos, o citaciones deben ser escritos” (p. 3). Dicha comunicación es más específica y está más normada hacia un correo institucional y a canales formales empleados dentro de las mismas.

5.9.3 Informal

Este mismo autor Papic (2019) habla de la informal mencionando como la que “está libre de todas las formalidades organizativas y la que es usada por las autoridades o dirigentes de la organización esta comunicación pueden ser reunir información que sea difícil de obtener a través de la comunicación formal dentro de estos se incluyen los mensajes, comentarios, sugerencias, etc.” (p.3) Por lo mismo esta comunicación es la que genera malos comentarios y no es muy recomendada dentro de cualquier organización o empresa.

5.9.4 Comunicación descendente

Dentro de un estudio realizado por Aramendi, (2006) propone que esta comunicación se “visualiza en función a un organigrama estructural que sea descendente en el espacio de la organización educativa como información que procede desde la dirección hacia los profesores” (p. 45). Esta tiene la finalidad de comunicar directrices destinadas a propiciar la realización de una tarea, generar entendimiento de las formas de trabajo, influyendo a la retroalimentación del docente sobre los procesos administrativos.

La comunicación descendente se basa en cómo se ejecuta una acción desde el alto mando hasta el mínimo, aclarando que las funciones que cumplen cada uno de estos colaboradores que aportan con el cumplimiento de metas y objetivos que se establece en la empresa o institución

5.9.5 Comunicación ascendente

Dentro de un proyecto de investigación Robbins y Judge (2009) conciben a la “comunicación ascendente como la que circula hacia un nivel superior en el grupo u organización, que sirve para proporcionar retroalimentación a los horizontes superiores sobre el progreso en la consecución de las metas y problemas presentes” (p. 45). Ya que esta genera una ayuda para poder evaluar el desarrollo del personal de manera inferior hasta las superior, por lo tanto, permite saber qué medidas o que alternativas son necesarias de implementar para

minimizar las falencias, cuellos de botellas que generan pérdidas en todos los ámbitos profesionales.

5.9.6 *Comunicación Horizontal*

De igual manera los autores Según Robbins y Judge (2009) mencionan que “la comunicación horizontal influye entre los integrantes de un mismo grupo de trabajo del mismo nivel” (p.45) Proporcionando que el trabajo en equipo en una empresa sea importante, generando un buen ambiente laboral, pero es importante recalcar que es una mejor opción involucrar a colaboradores que se desarrollen en el mismo campo laboral para que de esa manera se facilite el trabajo y se optimice el tiempo en la organización.

5.9.7 *Comunicación externa*

De acuerdo con el libro de comunicación de Aritza (2018) menciona que “La comunicación externa de una empresa, conocida también como comunicación comercial, se refiere a la interacción que tiene con su público objetivo, los intermediarios y los prescriptores de sus productos” (pg. 25) referido a que esta ayuda a conocer de la empresa de manera externa ya sea a los servicios o productos que ofrezca.

Este tipo de comunicación engloba a todo de lo que se quiere transmitir a las personas que rodean los diferentes tipos de entidades, en la Unidad Educativa “Mariscal Antonio José de Sucre”, al ser perteneciente del cantón Saquisilí esta es muy conocida y todos los pobladores saben cómo el Líder dirige esta unidad.

5.9.8 *Comunicación Interna*

En un documento investigativo López (2019) dice que “la comunicación interna es la comunicación que toda empresa utiliza para dirigirse a sus empleados, clientes internos y todas las personas que integran la organización.” (p. 65). La comunicación interna nace de la

necesidad de la organización de establecer una relación con sus miembros. Utilizan una variedad de herramientas de comunicación que les permiten mantener integrada la información y motivarlos a participar en el trabajo de cada componente para lograr las metas de la organización.

Este tipo de comunicación dentro de la unidad educativa se identifica muy bien ya que es una de las que más se maneja, ya que los canales que se ocupan están basados en memos, cartas o canales de internet.

5.9.8.1 Canales de la comunicación interna

Lucen (2018) menciona que dentro de la comunicación existen dos tipos de canales los cuales se mencionan a continuación:

5.9.8.1.1 Canales formales

Este tipo de canales son planificados, sistemáticos por la organización. Por lo general se utiliza la escritura como medio de expresión y canales oficialmente instituidos. Suele ser más lenta que la informal ya que requiere del cumplimiento de las normas y tiempos institucionales, estos son canales institucionales u oficiales que producen y transmiten información confiable y estable todas están de acuerdo a los objetivos, metas, misión y visión de cada organización garantizando que todo lo que se trate dentro de estas reuniones llegue de manera eficaz y no sea contraproducente a la hora de tomar decisiones.

5.9.8.1.2 Canales Informales

Estos canales informales son improvisados y no oficiales. En este tipo de intercambio de información, se produce de manera espontánea y sin adherirse a las reglas oficiales establecidas, las pautas organizativas, las formalidades y la estructura jerárquica (pg. 31). Es decir que este tipo de canal informal se genera por todos los miembros de la organización, estos canales pueden generar malos entendidos ya que son considerados más como chismes o solo

rumores, a continuación, se muestra una tabla dividida en dos secciones de los tipos de comunicación detallados en una tabla para su mejor entendimiento.

Tabla 4.

Canales de la Comunicación Interna

Formal	Informal
Correo Electrónico	Comentarios de pasillo
Memorando	Conversaciones sin registro
Comunicados	Redes Sociales
Carteleras	Rumores
Entrevistas con el jefe	Charlas casuales

Nota: Canales de comunicación interna más utilizados. **Elaborado por:** Muñoz y Villalba (2023)

De acuerdo a la investigación de Lucen (2018) alega que los canales de comunicación se dividen en dos; los formales que constituyen a la parte que ya están establecidos y propuestos ya dentro de alguna entidad, por otra parte, los canales informales que surgen de la nada es decir que se forman en el momento de relacionarse (pg. 29). Es importante poder identificar que tipos de comunicación existen, ya que de esa manera sabremos cuál es la más adecuada a la hora de utilizarlas en la investigación.

Los canales de comunicación también nos permiten facilitar la transmisión de la información y que esta fluya entre los diferentes miembros de la comunidad educativa, asegurando que todos estén al tanto de las actividades, eventos, políticas y cualquier otro aspecto relevante para el funcionamiento de la institución.

5.10 Comunicación Estratégica

Dentro de una tesis de pregrado Scheinsohn, (2009) dice que “la comunicación estratégica es una interacción, una hipótesis de trabajo que promueve procesos de sentido, ya

sea que la produzca una empresa o cualquier otra entidad social” (p.78) Infiriendo que esta proporciona una visión compleja de los procesos que se cumplen dentro de esta y que contrasta fuertemente con diferentes situaciones que se presenten.

En la comunicación es importante plantearse estrategias en las cuales nos ayude como un apoyo para el alcance de los objetivos planteados en la institución, ya que de la comunicación depende saber llevar la información correcta a los docentes y estudiantes de la unidad educativa.

5.11 La comunicación en las organizaciones

Según una nueva investigación de (Peiró, 2012) menciona que “la comunicación es un fenómeno importante, esencial y sustantivo en las organizaciones por lo que sin esta las organizaciones no podrían existir, siendo un fenómeno importante del cumplimiento de todos los procesos como los de formaciones social” (pg. 80). Como se ha señalado la comunicación es esencial dentro de cualquier ámbito que se desarrolle una organización.

Para que una organización sea llevada de la manera más adecuada es necesario analizar cómo el liderazgo influye en la comunicación, ya que de eso depende el cumplimiento de los objetivos, metas que se proponga dicha institución, cabe señalar que este liderazgo se desarrolla a su entorno.

5.12 Cultura Organizacional

De acuerdo a una tesis Fajardo et, al (2020) señala que “la cultura organizacional es un conjunto de elementos, metas, culturas, valores y normas que comparten todos los miembros de una organización,” (p.45). Esta representa un elemento clave del entorno de trabajo en el que los empleados desempeñan sus labores.

Ya que dicha cultura organizacional es importante para cualquier institución, dentro de la unidad educativa este tema es fundamental ya que cada decisión tomada por el rector influye directamente en las acciones de los docentes.

6 PROPUESTA METODOLÓGICA

6.1 Enfoque de investigación

6.1.1 Enfoque cuantitativo- descriptiva.

Este tipo de enfoque cuantitativo ayudó a la recolección de datos cuantificables sobre el liderazgo y cómo este ayuda a mejorar la comunicación en la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre”, por lo tanto, se comprobó la hipótesis de medición numérica con un análisis estadístico, por otro lado el enfoque descriptivo nos permitió hacer un análisis previo a toda la información recolectada, describiendo cómo es que el liderazgo influye en la comunicación del área académica de la unidad educativa, en sí las características de esta investigación nos permitieron conocer el comportamiento de esta dimensión del liderazgo recalcando que este se relaciona con el instrumento aplicado, sin requerir que las variables de la investigación sean manipuladas o modificadas.

6.2 Tipo de investigación

6.2.1 Diseño no experimental

Según Arispe et al. (2020) mencionan que este diseño no manipula variables, los fenómenos se observan de manera natural, para posteriormente analizarlos.

Este diseño nos permitió determinar dicha relación que hay entre el liderazgo y de cómo este ayuda a mejorar la comunicación dentro de la unidad educativa, ya que no se ha manipulado ninguna variable del estudio, por lo que esta investigación se realizó con una observación natural que nos facilitó hacer un análisis determinado dentro de esta unidad educativa nos

basamos en este diseño en el que se realizó una encuesta y una entrevista que nos ayudó a diagnosticar la situación actual haciendo referencia en nuestra dimensión.

6.3 Población y Muestra

6.3.1 Población

La población que se tomó en cuenta para la presente investigación a la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre” del cantón Saquisilí, cuya población cuenta con un número de 15 colaboradores de los distintos niveles institucionales tanto táctico como operativo, a quienes se aplicó el instrumento para la recolección de información. Se tomó en cuenta al personal de las distintas áreas, los cuales se detallan en la siguiente tabla.

Tabla 5.

Población del Área Académica de la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre”.

DEPARTAMENTO	CANTIDAD
Área administrativa	2
Área académica	13
TOTAL	15

Nota: Datos obtenidos del levantamiento de la información (2023)

6.4 Técnica e instrumento de recolección

De acuerdo con Arispe et al. (2020) plantean que:

Son un conjunto de acciones y actividades que realiza el investigador para recolectar la información los cuales permiten lograr los objetivos y así contrastar la hipótesis de investigación. Para ello se necesita contar con las fuentes de datos, el método para la recolección y el plan de análisis de los datos. Los instrumentos hacen posible la aplicación de

la técnica por lo que son elaborados con detenidamente con un análisis profundo verificando si este es de aporte al proyecto de investigación. Es requerido tener la validez (contenido y constructo) y confiabilidad de los datos (10% de la cantidad de población o muestra aproximadamente). Debe haber una coherencia entre la técnica y el instrumento.

Las técnicas de recolección que se usaron fueron la encuesta, con su respectivo instrumento el cuestionario, y la entrevista con su guía de entrevista, con el objetivo de diagnosticar la situación actual del liderazgo estratégico que manejan entorno a la comunicación en la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre”, mediante la aplicación de una encuesta y una entrevista que hacen énfasis a las dos variables de estudio. El cuestionario fue elaborado en base a un nuevo instrumento validado en la Universidad Técnica de Cotopaxi, como en la institución en la cual se realizó la entrevista, la cual dio paso para la realización de sus respectivos ítems, dichas evidencias se pueden visualizar en el (Anexo 6).

El cuestionario pertenece al área académica, que consta de 14 ítems distribuidos a la dimensión del liderazgo con relación a la comunicación. Mientras que el segundo instrumento la guía de la entrevista perteneciente al área administrativa consta con 15 ítems distribuidos a la variable dependiente e independiente correspondientes a la variable dependiente, mientras que el segundo Instrumento.

6.5 Juicio de expertos

Una vez elaborado el instrumento, se sometió a la respectiva revisión técnica tanto interna como externa, se tomó en cuenta al Dr. Edwin Vásquez docente de la Universidad Técnica de Cotopaxi perteneciente a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, y con una validación externa al Lic. Camilo Coyachamín, Rector de la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre” quienes sigilosamente revisaron la calidad y coherencia de los contenidos de los ítems por dimensión tanto del cuestionario como de la guía de entrevista,

establecidos en el (Anexo 2 y Anexo 3r) se verifica la validación y confiabilidad del instrumento.

7 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

7.1 Análisis y discusión de resultados encuesta

Después de realizar y haber aplicado los instrumentos de recolección de información, se hizo el procedimiento adecuado para hacer un análisis de todo lo que se logró recolectar, por lo tanto, sacar conclusiones y dar la propuesta de el plan de liderazgo estratégico para mejorar la comunicación, ya que es de suma importancia saber el criterio que tiene el área administrativa de la unidad educativa con respecto al liderazgo y cómo ayuda a mejorar la comunicación. A continuación, se muestra el cuestionario que se tomó a los docentes.

Pregunta 1.

¿El líder de la Institución es capaz de delegar funciones de manera eficiente?

Tabla 6.

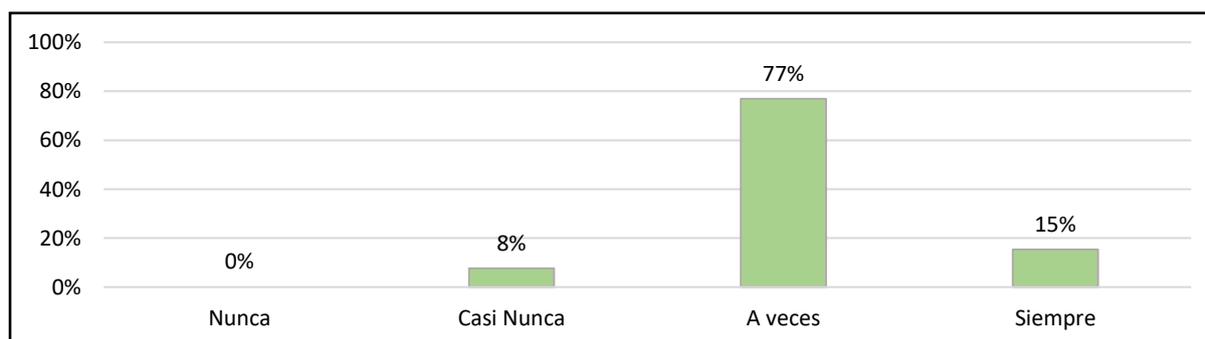
Delegación de funciones.

Pregunta 1		
Variables.	Frecuencia Absoluta	Frecuencia relativa.
Nunca	0	0%
Casi Nunca	1	8%
A veces	10	77%
Siempre	2	15%
Total.	13	100%

Nota. Datos obtenidos de la Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre (2023).

Figura 1.

Delegación de funciones



Nota: La figura muestra los valores obtenidos de la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre” con respecto al Líder y la funciones que delegadas a los docentes. **Elaborado por:** Muñoz y Villalba (2023).

- **Análisis e Interpretación:** De acuerdo a los encuestados el 77% responde “A veces”, siendo este el mayor porcentaje, demostrando que el líder de la unidad educativa delega de manera eficaz las distintas funciones a realizar, por otro lado el 15% correspondiente a “siempre” nos da a entender que el líder ofrece una perspectiva positiva, pero es importante considerar el contexto general, la diversidad de opiniones y el posible impacto en el funcionamiento de la unidad educativa, al ser una respuesta favorable se denota que está en todas las capacidades de realizar funciones de manera eficiente.

Pregunta 2.

¿Conoce el tipo de liderazgo que se utiliza en la institución?

Tabla 7.

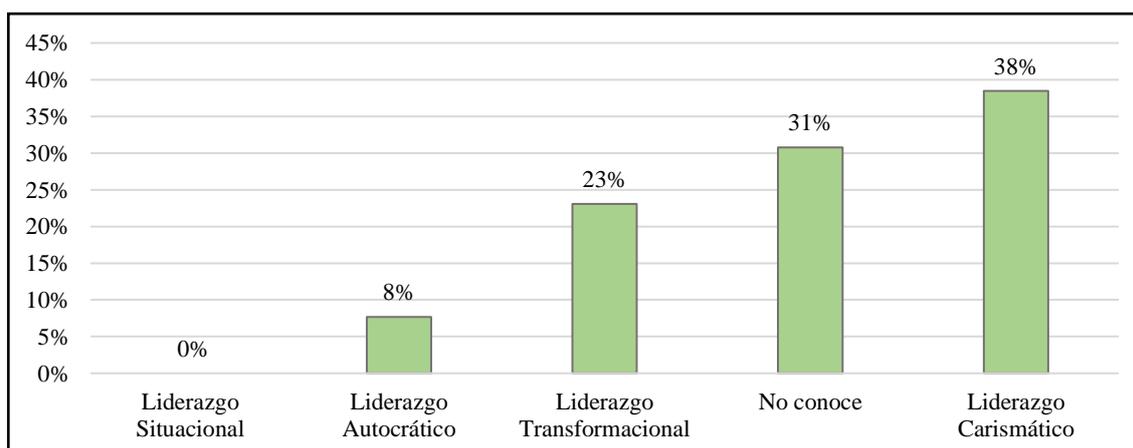
Tipo de liderazgo.

Pregunta 2		
Variables.	Frecuencia Absoluta	Frecuencia relativa.
Liderazgo Situacional	0	0%
Liderazgo Autocrático	1	8%
Liderazgo Transformacional	3	23%
No conoce	4	31%
Liderazgo Carismático	5	38%
Total.	13	100%

Nota. Datos obtenidos de la Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre (2023).

Figura 2.

Tipo de Liderazgo



Nota: La figura muestra los valores obtenidos de la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre” con respecto al tipo de Liderazgo que conocen los docentes. **Elaborado por:** Muñoz y Villalba (2023).

- **Análisis e Interpretación:** En su mayoría el 38% de los encuestados seleccionaron “Liderazgo carismático” deduciendo que la mayor parte de los docentes reconocen a un líder carismático, de igual manera el 31% de los encuestados respondieron “No conocen” por lo que se entiende que los docente no tienen una idea clara del tipo de liderazgo que se maneja dentro de la unidad educativa, por otro lado en menor cantidad seleccionaron “Liderazgo Transformacional” con un 23%, estando al medio de las otras respuestas, siendo un punto de interés para tomar acciones que permitan diferenciar el tipo de liderazgo que maneja el líder, además se refleja un 8% siendo este un resultado que no infiere mucho dentro el tipo de liderazgo que se usa dentro del plantel educativo. En la unidad educativa “Mariscal Antonio José de Sucre” La mayoría de Los docentes ven al líder como una persona carismática sin embargo también existe un porcentaje muy alto en cuanto a personas que no saben qué tipo de liderazgo emplea su líder.

Pregunta 3.

¿Recibe algún tipo de reconocimiento de su líder por su trabajo?

Tabla 8.

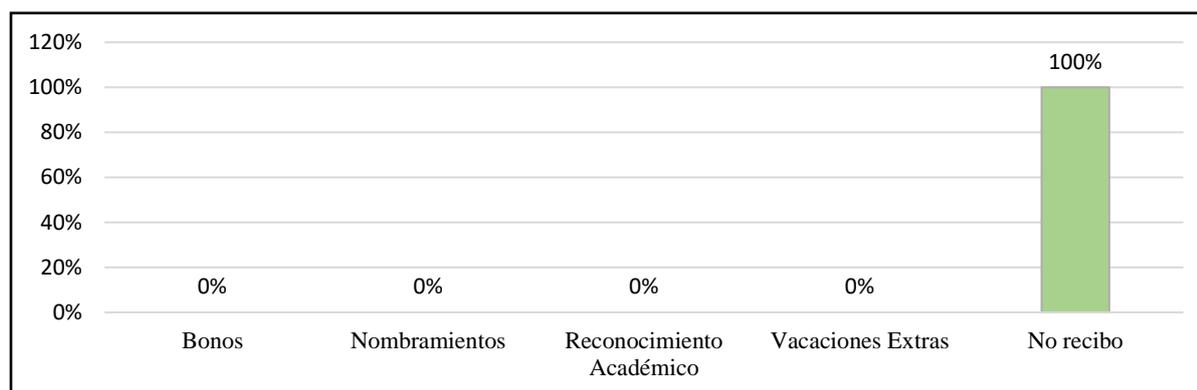
Reconocimiento del trabajo

Pregunta 3		
VARIABLES.	Frecuencia Absoluta	Frecuencia relativa.
Bonos	0	0%
Nombramientos	0	0%
Reconocimiento Académico	0	0%
Vacaciones Extras	0	0%
No recibo	13	100%
Total.	13	100%

Nota. Datos obtenidos de la Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre (2023).

Figura 3.

Reconocimiento del trabajo.



Nota: La figura muestra los valores obtenidos de la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre” con respecto al tipo de reconocimiento que reciben los docentes. **Elaborado por:** Muñoz y Villalba (2023).

- Análisis e Interpretación:** De acuerdo a la pregunta 3, los encuestados respondieron “no recibo” representando en su totalidad el 100%, es decir que por parte del líder no hay ningún tipo de reconocimiento laboral. Se pudo definir que la totalidad de los encuestados no reciben ningún agradecimiento por su labor prestada, con lo cual es recomendable mostrar más gratitud con el trabajo de los docentes para que exista un buen rendimiento o una buena productividad académica, los reconocimientos son importantes ya que estos agregan un valor emocional fomentando a las buenas relaciones de trabajo, ayudando a subir el desempeño y por lo tanto que todas las actividades se cumplan a cabalidad.

Pregunta 4.

¿El liderazgo empleado dentro de la Institución, influye directamente en el Desempeño de las Actividades académicas?

Tabla 9.

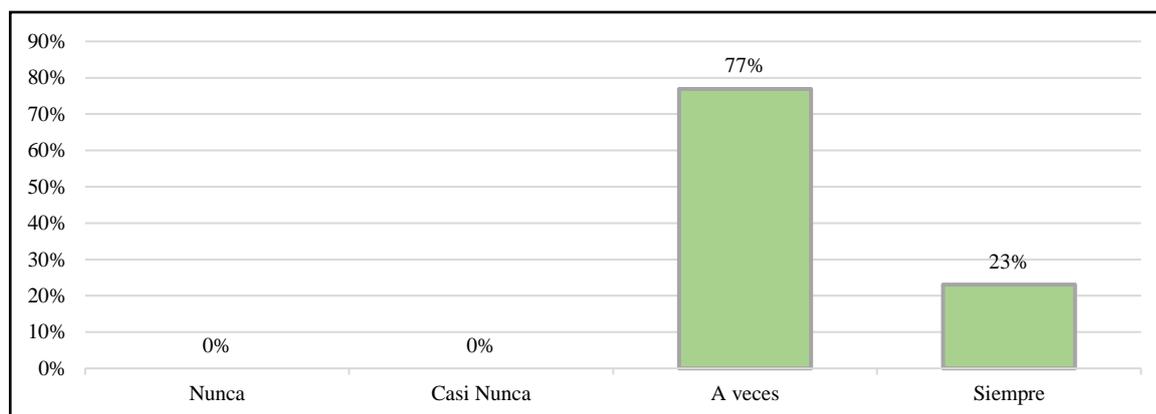
Desempeño de actividades académicas.

Pregunta 4		
Variables.	Frecuencia Absoluta	Frecuencia relativa.
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	10	77%
Siempre	3	23%
Total.	13	100%

Nota. Datos obtenidos de la Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre (2023).

Figura 4.

Desempeño de actividades académicas.



Nota: La figura muestra los valores obtenidos de la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre” con respecto al Liderazgo empleado Elaborado **por:** Muñoz y Villalba (2023).

- **Análisis e Interpretación:** En consenso a los encuestados la mayoría seleccionaron “A veces” con el 77%, por lo que se demuestra que el liderazgo empleado dentro de la institución si influye en el desempeño de todas las actividades académicas, igualmente el 23% correspondiente a “siempre” indican que el desempeño de las actividades influye directamente con el liderazgo empleado dentro del plantel educativo. Por lo tanto, cada acción tomada debe ser analizada minuciosamente verificando si son de ayuda o si generan algún cambio de impacto.

Pregunta 5.

¿Usted cree que el rector debe establecer una misión y visión institucional?

Tabla 10.

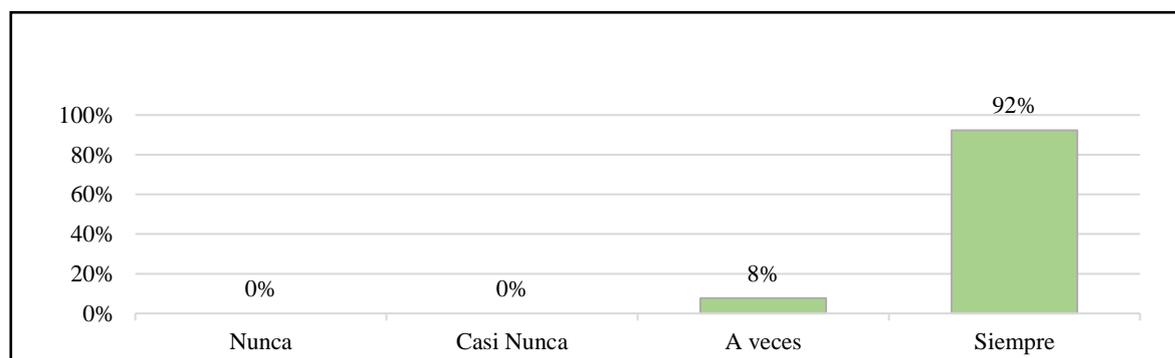
Misión y visión institucional.

Pregunta 5		
Variables.	Frecuencia Absoluta	Frecuencia relativa.
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	1	8%
Siempre	12	92%
Total.	13	100%

Nota. Datos obtenidos de la Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre (2023).

Figura 5.

Misión y visión institucional.



Nota: La figura muestra los valores obtenidos de la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre” con respecto a si se debe establecer una misión y visión. **Elaborado por:** Muñoz y Villalba (2023).

- **Análisis e Interpretación:** Al tomar en cuenta las respuestas de los encuestados la mayoría respondió, “ Siempre” con el 92%, por lo que se logra visualizar que dentro de la unidad educativa si existe una misión y visión, pero se infiere que los docentes no conocen acerca de esta filosofía corporativa, es recomendable que estas se socialicen ya que estas son el pilar fundamental de una organización, empresa o institución ayudando a plantear objetivos estratégicos mejorando así el desarrollo de la planificación académica.

“Pregunta 6

¿Considera que el rector utiliza formas de liderazgo satisfactorias para la Unidad Educativa?

Tabla 11.

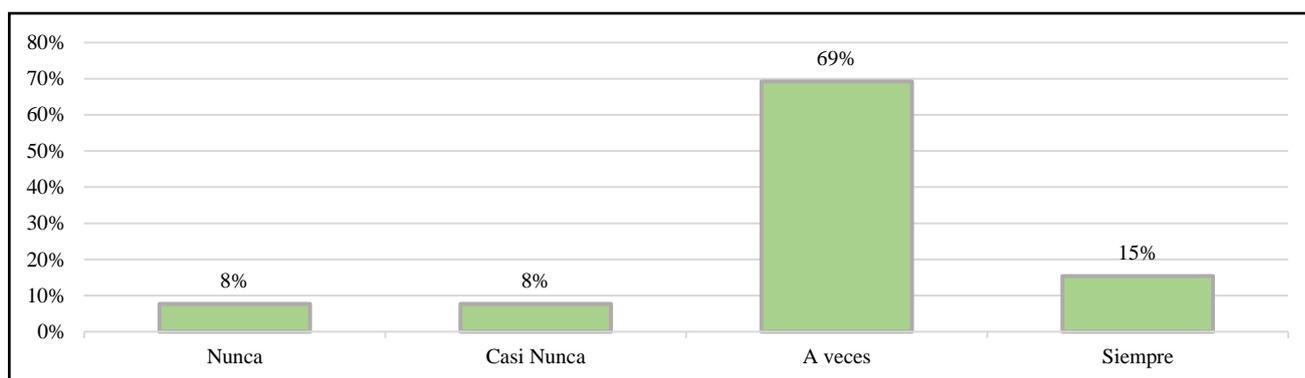
Formas de liderazgo.

Pregunta 6		
Variables.	Frecuencia Absoluta	Frecuencia relativa.
Nunca	1	8%
Casi Nunca	1	8%
A veces	9	69%
Siempre	2	15%
Total.	13	100%

Nota. Datos obtenidos de la Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre (2023).

Figura 6.

Formas de liderazgo.



- **Análisis e Interpretación:** Con respecto a la pregunta 6 la mayoría de personas correspondiente al 69 % , respondieron “A veces”, por lo cual se difiere que el Rector si utiliza formas de liderazgo promoviendo una escucha activa, mejorando los estándares para ayudar a la comunicación, definiendo el tipo de liderazgo que mejorará todas las funciones que se realicen dentro del área académica.

Pregunta 7.

¿Conoce el tipo de comunicación que se maneja dentro de la Institución?

Tabla 12.

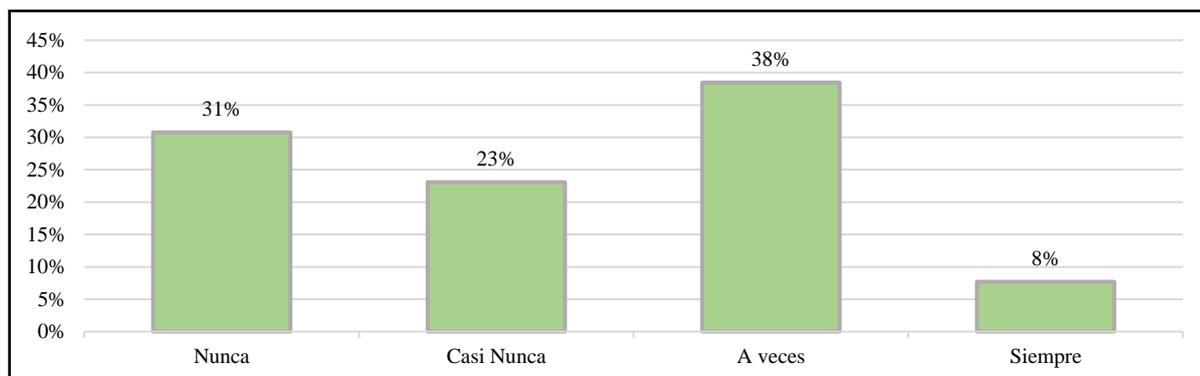
Conocimiento de la comunicación.

Pregunta 7		
Variables.	Frecuencia Absoluta	Frecuencia relativa.
Nunca	4	31%
Casi Nunca	3	23%
A veces	5	38%
Siempre	1	8%
Total.	13	100%

Nota. Datos obtenidos de la Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre (2023).

Figura 7.

Conocimiento de la comunicación.



Nota: La figura muestra los valores obtenidos de la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre” con respecto a si hay conocimiento a la comunicación que se usa. **Elaborado por:** Muñoz y Villalba (2023).

- Análisis e Interpretación:** Con respecto a la interrogante 7, la mayoría de la encuestados respondieron “A Veces”, correspondiente al 38% por lo cual se define que si se conoce el tipo de comunicación utilizada dentro del plantel educativo, el 31% referido a “Nunca”, de igual manera el 23% relacionado a “Casi Nunca”, que va en direccionamiento a lo ya mencionado, nos da a entender que por lo menos una persona del plantel educativo conoce el tipo de comunicación que se maneja dentro de la unidad educativa demostrando que se deberían tomar acciones para especificar qué tipo de comunicación se utiliza y que los docentes se puedan relacionar, por lo tanto generar un ambiente corporativo facilitará la coordinación de todas las actividades con una buena productividad,

Pregunta 8

¿Qué tipo de comunicación se usa?

Tabla 13.

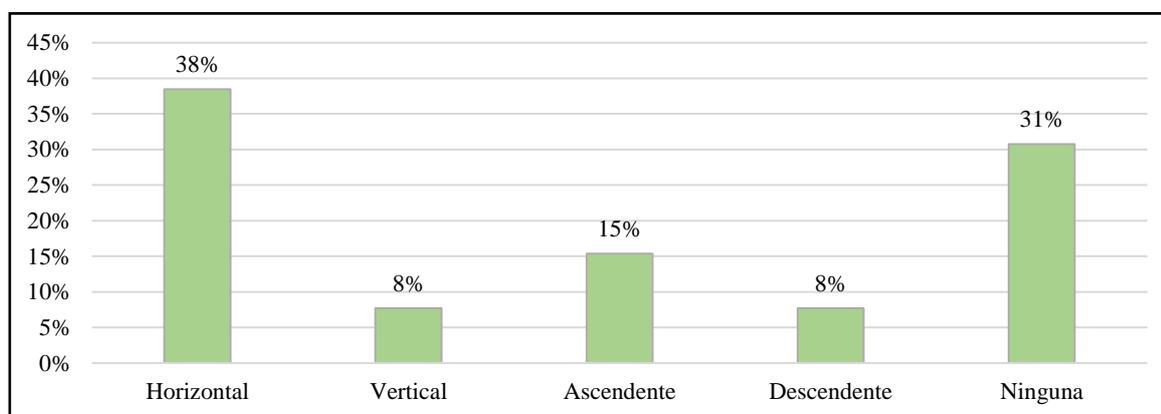
Tipo de comunicación

Pregunta 8		
Variables.	Frecuencia Absoluta	Frecuencia relativa.
Vertical	1	8%
Descendente	1	8%
Ascendente	2	15%
Ninguna	4	31%
Horizontal	5	38%
Total.	13	100%

Nota. Datos obtenidos de la Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre (2023).

Figura 8.

¿Qué tipo de comunicación se usa?



Nota: La figura muestra los valores obtenidos de la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre” con respecto al tipo de Comunicación. **Elaborado por:** Muñoz y Villalba (2023).

- Análisis e interpretación:** Con la encuesta realizada, la pregunta 8 ¿Qué tipo de comunicación se usa?, de los 13 encuestados (100%), el 38% respondieron horizontal, lo que nos da a entender que entre profesionales de la educación si existe el mismo rango jerárquico dentro de la institución, 31% perteneciente a ninguna, genera preocupación ya que puede desarrollar diferentes factores negativos para la institución demostrando la falta de dirección y liderazgo, el 15% perteneciente a ascendente, nos permite denotar que este tipo de comunicación sugiere que existe un nivel limitado de participación y retroalimentación por parte del personal docente, y por último con un 8% que corresponde a la variable vertical y descendente, con lo que podemos deducir que tiene falencias al momento de transmitir conocimientos y directrices educativas hacia los docentes.

Pregunta 9.

¿Consideras que el director educativo utiliza diferentes canales de comunicación (reuniones, correo electrónico, mensajes, etc.)?

Tabla 14.

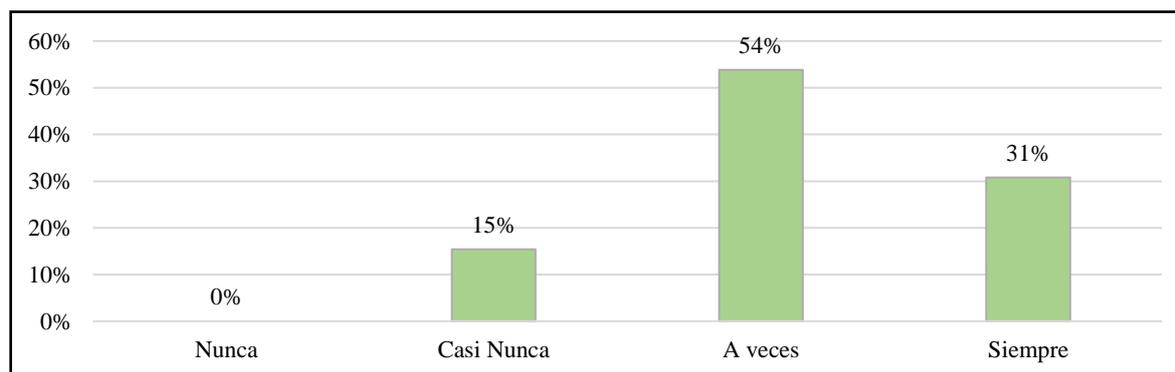
Canales de comunicación.

Pregunta 9		
VARIABLES.	Frecuencia Absoluta	Frecuencia relativa.
Nunca	0	0%
Casi Nunca	2	15%
A veces	7	54%
Siempre	4	31%
Total.	13	100%

Nota. Datos obtenidos de la Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre (2023).

Figura 9.

Canales de comunicación.



Nota: La figura muestra los valores obtenidos de la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre” con respecto al uso de canales de comunicación por parte del rector. **Elaborado por:** Muñoz y Villalba (2023).

- **Análisis e interpretación:** Con los resultados obtenidos en la pregunta 9, ¿Considera que el director educativo utiliza diferentes canales de comunicación (reuniones, correo electrónico, mensajes, etc.) ?, el 54% respondieron “a veces”, lo que sugiere que hay un margen de mejora en la comunicación dentro de la unidad educativa, el 31% responde “siempre”, prescribir que es un valor con el cual es necesario dar una eficiencia en la comunicación por el uso de diferentes canales, dándonos como evidencia la falta de claridad en la comunicación.

Pregunta 10.

¿El director utiliza estrategias para fomentar una buena comunicación?

Tabla 15.

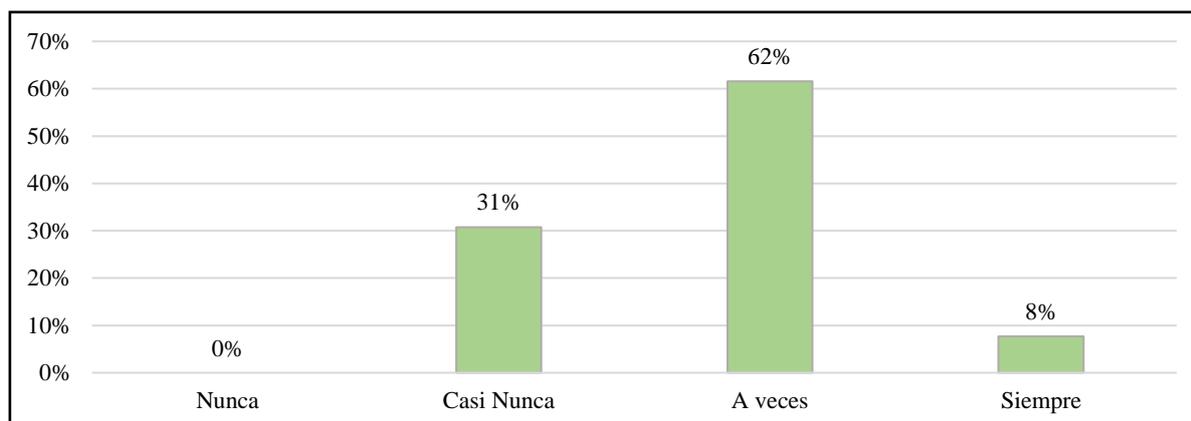
Uso de estrategias para la comunicación.

Pregunta 10		
VARIABLES.	Frecuencia Absoluta	Frecuencia relativa.
Nunca	0	0%
Casi Nunca	4	31%
A veces	8	62%
Siempre	1	8%
Total.	13	100%

Nota. Datos obtenidos de la Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre (2023).

Figura 10.

Uso de estrategias para la comunicación.



Nota: La figura muestra los valores obtenidos de la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre” con respecto a la utilización de estrategias por parte del rector para fomentar la comunicación.

Elaborado por: Muñoz y Villalba (2023).

- **Análisis e interpretación:** En cuanto a la pregunta 10 ¿El director utiliza estrategias para fomentar una buena comunicación?, el 62% respondieron “a veces”, lo que nos permite denotar que si se implementan estrategias y que generan una buena comunicación, el 31% que corresponde a “casi nunca”, en el cual identificamos que la comunicación en la institución, aunque tenga implementadas varias estrategias tiene falencias y con el

instrumento aplicado se puede denotar que la comunicación tiene un porcentaje muy alto en cuanto a eficiencia y armonía.

Pregunta 11.

¿El director mantiene una comunicación abierta y transparente con el docente?

Tabla 16.

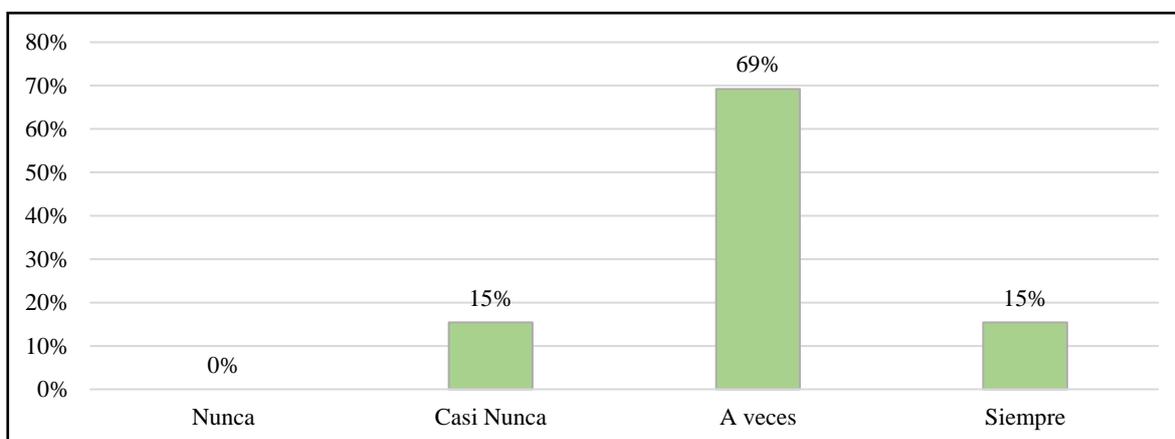
Comunicación abierta y transparente.

Pregunta 11		
VARIABLES.	Frecuencia Absoluta	Frecuencia relativa.
Nunca	0	0%
Casi Nunca	2	15%
A veces	9	69%
Siempre	2	15%
Total.	13	100%

Nota. Datos obtenidos de la Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre (2023).

Figura 11.

Comunicación abierta y transparente.



Nota: La figura muestra los valores obtenidos de la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre” en cuanto a si existe una comunicación abierta y transparente de rector a docente. **Elaborado por:** Muñoz y Villalba (2023).

- **Análisis e Interpretación:** En relación a la pregunta 11, ¿El director mantiene una comunicación abierta y transparente con el docente?, el 69% responde “a veces”, el cual genera un aspecto positivo para generar un ambiente de confianza en la unidad educativa, genera un declive entre estas dos alternativas dándonos a entender que la falta de

comunicación puede afectar a la colaboración y al trabajo en equipo entre el director y docentes.

Pregunta 12

¿Cree que la comunicación por parte del Líder, influye en las actividades académicas?

Tabla 17.

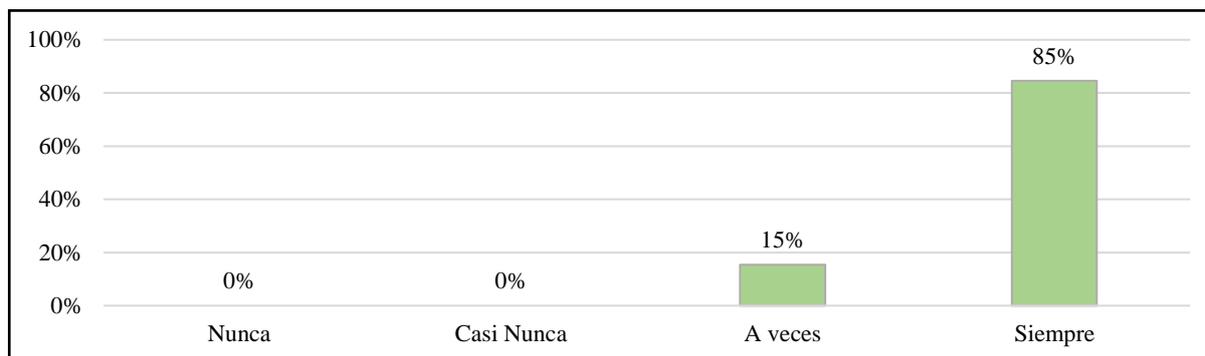
Comunicación en las actividades académicas.

Pregunta 12		
VARIABLES.	Frecuencia Absoluta	Frecuencia relativa.
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	2	15%
Siempre	11	85%
Total.	13	100%

Nota. Datos obtenidos de la Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre (2023).

Figura 12.

Comunicación en las actividades académicas.



Nota: La figura muestra los valores obtenidos de la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre” con relación a si la comunicación del Líder influye en las actividades. **Elaborado por:** Muñoz y Villalba (2023).

- **Análisis e Interpretación:** En cuanto a la pregunta 12 ¿Cree que la comunicación por parte del líder, influye en las actividades académicas?, el 85% responde “siempre”, percibe que la comunicación si influye en las actividades académicas indicando que todo es relevante para la toma de decisiones, sugiriendo que la comunicación del director tiene un impacto limitado o inconsistente en las actividades académicas de la institución.

Pregunta 13.

¿Se implementan acciones para mejorar la comunicación entre directivos y docentes?

Tabla 18.

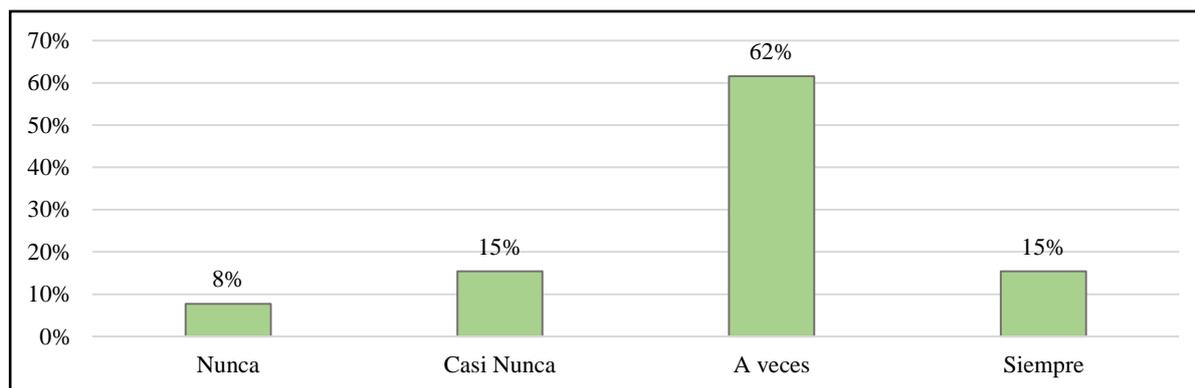
Acciones para mejorar la comunicación.

Pregunta 13		
Variables.	Frecuencia Absoluta	Frecuencia relativa.
Nunca	1	8%
Casi Nunca	2	15%
A veces	8	62%
Siempre	2	15%
Total.	13	100%

Nota. Datos obtenidos de la Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre (2023).

Figura 13.

Acciones para mejorar la comunicación.



Nota: La figura muestra los valores obtenidos de la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre” referente a la implementación de acciones en mejora de la comunicación. **Elaborado por:** Muñoz y Villalba (2023).

- **Análisis Interpretación:** De acuerdo a los encuestados el 62% que corresponde “a veces”, este valor es satisfactorio ya que es una señal de buena atención en la comunicación de forma constante para el éxito y el bienestar de la institución, dándonos a entender que esta es efectiva entre directivos y docentes, siendo crucial para el funcionamiento adecuado de la institución, permitiéndonos identificar que esta ausencia de mejora puede generar

desmotivación por parte del personal docente, por lo que la comunicación genera el adecuado funcionamiento exitoso en la institución.

Pregunta 14

¿El director utiliza encuestas o evaluaciones para recopilar la opinión de los docentes sobre la comunicación de la Unidad Educativa?

Tabla 19.

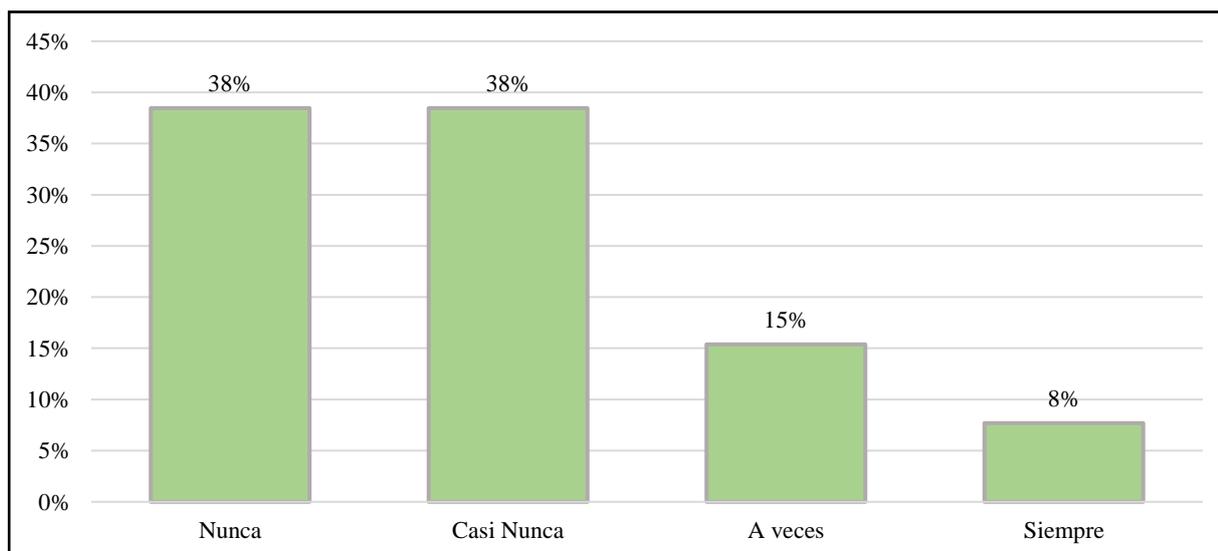
Uso de encuestas o evaluaciones para recopilar la opinión.

Pregunta 14		
Variables.	Frecuencia Absoluta	Frecuencia relativa.
Nunca	5	38%
Casi Nunca	5	38%
A veces	2	15%
Siempre	1	8%
Total.	13	100%

Nota. Datos obtenidos de la Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre (2023).

Figura 14.

Uso de encuestas o evaluaciones para recopilar la opinión.



Nota: La figura muestra los valores obtenidos de la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre” en relación al uso de encuestas o evaluaciones para saber la opinión de los docentes acerca de la comunicación. **Elaborado por:** Muñoz y Villalba (2023).

- **Análisis Interpretación:** Considerando a los encuestados, el 38% manifestaron “nunca” y “casi nunca”, lo que nos da a entender que existe ausencia de comunicación por parte del director, permitiéndonos apuntar que el líder del plantel educativo no está aprovechando al máximo las oportunidades y herramientas para recopilar información indicando así los problemas de dinámica que impiden que se genere una barrera de retroalimentación efectiva por parte del encargado.

7.2 Resultados de la Entrevista a Rector y Vice Rectora

A continuación, se muestra una tabla con cada pregunta tomada al Rector y Vice Rectora de la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre” mostrando los datos obtenidos para una mejor comprensión, más abajo se mostrará el análisis e interpretación de los mismos datos.

Tabla 20.

Resultados de la Entrevista

Preguntas	Rector	Vice Rectora
<p>Pregunta 1</p> <p>En los años de docencia como profesor(a) frente a una institución le ha generado experiencia valiosa para desempeñarse en el área académica de esta institución.</p>	<p>En el poco tiempo que llevo a cargo de la unidad educativa si me ha generado experiencias valiosas que me han ayudado a desempeñarme con honorabilidad.</p>	<p>Si he generado valiosas experiencias ya que he trabajado por muchos años en la unidad educativa, lo que me han dejado que de todas las experiencias se aprenden.</p>
<p>Pregunta 2</p> <p>Posee un conocimiento que abarque el liderazgo educativo para desarrollar las funciones de administrador institucional.</p>	<p>Si poseo conocimientos de liderazgo que a lo largo de mi formación he podido reforzar.</p>	<p>Si tengo ese conocimiento amplio en el liderazgo educativo el cual me permite desarrollar mis actividades como vicerrector de la unidad educativa.</p>
<p>Pregunta 3</p> <p>La formación que tiene en el área administrativa de la institución le ha permitido enfrentar situaciones</p>	<p>A veces sí me han permitido enfrentar estas situaciones ya que cada situación es diferente y todas las circunstancias</p>	<p>Siempre me he podido enfrentar a situaciones así, actuando con delicadeza e incluso firmeza</p>

difíciles de liderazgo y comunicación.	que si encuentran se las tiene que responder con responsabilidad.	todas las situaciones que se presentan en el área académica.
Pregunta 4 ¿Usualmente, la experiencia como líder en esta institución es satisfactoria y gratificante?	Como llevo poco tiempo en la unidad educativa he tenido buenas experiencias que me las llevaré por el resto de mi carrera profesional.	Algunas veces las experiencias no han sido tan satisfactorias, a pesar de ser parte del área académica si he vivido situaciones de inconformidad.
Pregunta 5 ¿Considera que sus opiniones son escuchadas por parte de los docentes?	En algunas veces siento que los docentes no me conocen muy bien o tienen esa falta de confianza por lo que soy nuevo en el puesto de trabajo.	Considero que si ya que, al tener más confianza, los docentes me escuchan de mejor manera por lo tanto con más confianza y ellos también me dicen sus opiniones.
Pregunta 6 Se siente satisfecho con los canales de comunicación internos.	No me siento muy satisfecho con los canales de comunicación ya que son informales y nos falta implementar canales que tengan más efectividad entre los docentes.	Pienso que no todos los canales internos que se usan dentro de la unidad educativa son los adecuados para que la comunicación sea fluida y directa.
Pregunta 7 Dedica el tiempo suficiente a establecer con los docentes las metas y objetivos de la institución.	En algunas situaciones no he podido dialogar abiertamente sobre las metas, misión, visión e incluso los objetivos estratégicos que disponemos ya que la propuesta que nosotros tenemos está desactualizada.	A veces no se pueden establecer reuniones donde se hablen de estas temáticas, pero algunos docentes más o menos saben acerca de las metas y los objetivos estratégicos.
Pregunta 8 Se da orientación adecuada a los docentes de la institución para que planifiquen su trabajo	Si, a todos los docentes se les da las directrices adecuadas para que ellos realicen todas sus actividades adecuadamente.	Claro, por parte del área académica se les da la orientación adecuada cuando ingresan a trabajar es decir se les da su inducción como parte de acoplamiento a la institución.
Pregunta 9 Fomenta de manera directa las normativas de la escuela con el fin de promover un buen liderazgo.	En algunas ocasiones no se logra dar las normativas directamente a los docentes, sino que es de manera general.	Casi no hay esa relación directa de establecer las normativas de forma directa, sino que estas se las hace de manera indirecta a través del plan académico.

<p>Pregunta 10</p> <p>Promueve entre el Área Académica y la Inspección General el análisis y reflexión sobre los ámbitos de necesidad de mejora y cambio</p>	<p>A falta de tiempo y de recursos no se hace esta propuesta de cambio y mejora por lo que se mantiene a la unidad educativa como está hasta ver lo que se puede hacer por ella.</p>	<p>De acuerdo de la problemática se hace un análisis de cambio e incluso de mejorar.</p>
<p>Pregunta 11</p> <p>¿Realiza con puntualidad las gestiones directivas necesarias para mantener las buenas relaciones académicas?</p>	<p>Sí siempre que puedo gestionar todas mis actividades de la mejor manera para que no haya ningún inconveniente al momento de relacionarme con los docentes.</p>	<p>Depende de la situación realizo las gestiones directivas de manera eficiente ya que en algunos casos son muchas cosas que a veces dificultan tener buenas relaciones.</p>
<p>Pregunta 12</p> <p>¿La dirección de la institución demuestra su liderazgo y comunicación en dar confianza a su personal?</p>	<p>Ocasionalmente por mi parte pienso dar esa confianza, pero no sé si los docentes tienen esa confianza por el motivo que soy nuevo en el puesto de trabajo.</p>	<p>Usualmente si se da esa confianza, pero todo debe de ser rigurosamente para que no sea un tipo de confianza extremista.</p>
<p>Pregunta 13</p> <p>¿El área directiva realiza actividades para mejorar y fomentar la comunicación y desempeño de los docentes?</p>	<p>De vez en cuando se hacen actividades, pero más se cumplen con las actividades académicas ya que se requiere la excelencia del docente.</p>	<p>Muy pocas veces, ya que no están establecidas dentro del plan académico no se las realiza.</p>
<p>Pregunta 14</p> <p>Implementa planes estratégicos de liderazgo para mejorar la comunicación o alguna otra situación en la unidad educativa</p>	<p>Esto depende de la manera en que se trabaje, pero usualmente no, ya que nos regimos a la planificación académica.</p>	<p>Parcialmente a veces si se los implementa, pero más tomamos en cuenta la planificación que hacemos para todo el año lectivo.</p>
<p>Pregunta 15</p> <p>¿Cree que el liderazgo ayuda a mejorar la comunicación?</p>	<p>Claro el liderazgo es uno de los factores más importantes dentro de cualquier institución ya sea Académica o Empresas.</p>	<p>Si ya que esto nos permite direccionar el área académica y saber cómo guiar al grupo de docentes.</p>

Elaborado por: Muñoz y Villalba (2023).

7.2.1 Análisis e Interpretación de la Entrevista

1. ¿En los años de docencia como profesor(a) frente a una institución le ha generado experiencia valiosa para desempeñarse en el área académica de esta institución?

Previo a la entrevista realizada al Rector como a la Vice Rectora de la institución, se determinó que las experiencias que ellos adquirieron en los últimos años, si han sido valiosas siendo estas un aporte al desarrollo de actividades que manejan como líderes de esta unidad educativa, y previo a estas experiencias les ha permitido realizar funciones más específicas al liderazgo, es decir que ellos han aprovechado estas experiencias para generar relaciones con los docentes.

2. ¿Posee un conocimiento que abarque el liderazgo educativo para desarrollar las funciones de administrador institucional?

De acuerdo a la respuestas obtenidas por parte del Rector y la Vice Rectora de la unidad educativa ambas respuestas fueron positivas, identificando que ambos son capaces de liderar con firmeza y buen direccionamiento, pero ninguno de los dos especifican o dan una respuesta puntual de acuerdo a las funciones establecidas que se manejan a manera institucional, se recomienda que se detallan de una manera ordenada, directa, ya que esto ayudará al desarrollo de las actividades de cómo se maneja la motivación de los docentes e incluso si ellos utilizan algunos canales de comunicación en el ámbito administrativo.

3. ¿La formación que tiene en el área administrativa de la institución le ha permitido enfrentar situaciones difíciles de liderazgo y comunicación?

En esta pregunta por parte de los encuestados hubo dos respuestas diferentes por un lado el Rector se siente que a veces si puede enfrentar diferentes situaciones difíciles en base al liderazgo y la comunicación por lo que aún no está bien familiarizado con el entorno general de trabajo por otro la vice rectora si se siente que tiene la formación para afrontar

cualquier inconveniente de liderazgo y comunicación, es así que de esta manera se logró denotar que es necesario la ayuda de un profesional de Coach que sepa herramientas que mejoren la gerencia, esto les permitirá tanto al Rector como Vice Rectora encaminar el área académica para cumplir todas las funciones que esta realice.

4. ¿Usualmente, la experiencia como líder en esta institución es satisfactoria y gratificante?

Dentro de esta interrogante los encuestados respondieron que a veces si se obtienen buenas experiencias pese al poco tiempo de estar al frente de la unidad educativa, tiene buenas experiencias con los docentes al igual que la Vicerrectora que en ocasiones son experiencias satisfactorias, lo que es un detonante ya que anteriormente nos respondieron que si se han generado experiencias valiosas, dando a proponer una mejora de liderazgo saber cuál es el liderazgo que se maneja dentro de la unidad educativa, para que con esto el líder pueda relacionarse mejor con los docentes dando a suponer que esto ayudará a que se sientan bien como dirigentes de la unidad educativa.

5. ¿Considera que sus opiniones son escuchadas por parte de los Docentes?

Por parte del Rector considera que a veces los docentes al no conocerlo lo suficiente no acatan exactamente las disposiciones que el da, pero por otro lado la Vice Rectora responde que a ella todos los docentes si escuchan sus opiniones y que ella genera confianza, como parte de orientación a la respuesta dada se recomienda que, el área académica realice actividades de integración grupal que impulsen a la mejora del liderazgo para que aumente la comunicación y que las relaciones entre los docentes y el rectorado mejorando la productividad como la confianza.

6. ¿Se siente satisfecho con los canales de comunicación internos?

De acuerdo a las respuestas obtenidas por medio de la entrevista al Rector y la Vice Rectora de la unidad educativa los dos no se encuentran satisfechos con los canales de comunicación internos que se manejan dentro de la unidad educativa, por lo que se recomendaría en gestionar nuevos canales más formales como un correo electrónico institucional o carteleras informativas o buzones de opiniones todos estos elementos deben ser específicos dado que estos mejorarán la comunicación dentro del área académica.

7. ¿Dedica el tiempo suficiente a establecer con los docentes las metas y objetivos de la institución?

En esta interrogante de igual manera los dos entrevistados responden que en algunos casos no hay ese tiempo primordial para poder dialogar abiertamente sobre las políticas tanto como metas y objetivos estratégicos, por lo que se recomienda tomar acciones puntuales en dar un formato dentro de la planificación académica, es decir que se realicen reuniones parciales, la inducción al trabajo con toda esta información específica que abarque temas de interés de la unidad educativa.

8. ¿Se da orientación adecuada a los docentes de la institución para que planifiquen su trabajo?

De acuerdo a las respuestas de los dos encuestados afirman que dentro del área académica si se realiza una orientación adecuada de las actividades que deben cumplir cada docente, pero sin embargo estas actividades no son detalladas, se las dice sólo de un manera general, se propone dar ese proceso de inducción y de guía por las instalaciones de la unidad educativa, por lo tanto elaborar un folleto de todas las actividades de orientación ya que es de suma importancia hacer esto para que todas las actividades se hagan en función de cumplir con los objetivos de la unidad educativa.

9. ¿Fomenta de manera directa las normativas de la escuela con el fin de promover un buen liderazgo?

Para esta pregunta los dos entrevistados mencionaron que en algunos casos no se logra dar las normativas en forma directa a todos los docentes, por consiguiente de índice al fortalecimiento de estas normativas ya que estas son cruciales permitiendo que las actividades, funciones que realizan todos los colaboradores del área académica, administrativo se cumplan a cabalidad en consecuencia esto genera que se promueva el buen liderazgo llegando a ocasionar confianza en los docentes del plantel educativo.

10. ¿Promueve entre el Área Académica y la Inspección General el análisis y reflexión sobre los ámbitos de necesidad de mejora y cambio?

Dentro de esta pregunta los dos entrevistados tanto el Rector como la Vice Rectora mencionaron que por la falta de tiempo y al ser una unidad educativa que se encuentra en un sector rural no constan con los recursos necesarios para hacer cambios físicos, ni tampoco cambios internos y prefieren manejarse en la manera que están, pero si es de hincapié tomar esto porque influye en el desarrollo de las actividades académicas por lo que si no se toman las acciones pertinentes no solo en el ámbito de infraestructura empeorará sino que el ambiente de trabajo es donde también se deben hacer cambios en función a mejor ámbitos de liderazgo que promuevan la buena comunicación.

11. ¿Realiza con puntualidad las gestiones directivas necesarias para mantener las buenas relaciones académicas?

Ambos encuestados supieron manifestar que si pueden gestionar las actividades pero que esto dependía mucho del tiempo que ellos manejan todas las actividades ya que en algunas ocasiones esto no les permitía realizarlas generando en algunos casos de no tener buenas relaciones con los integrantes del grupo académico, es bueno tener en cuenta que

todo lo que se propone sea dentro de una planificación ya que esto ayudará a mejorar las gestiones directivas y ayudará a incrementar las buenas relaciones de directivos a docentes.

12. ¿La dirección de la institución demuestra su liderazgo y comunicación en dar confianza a su personal?

Una pregunta dividida ya que por parte del Rector trata de dar esa imagen de que pueden confiar en él, pero él no sabe si los docentes confían en como líder de la unidad, pero por parte de la Rectora si ella se siente confiada de la imagen que proyecta a los docentes, por lo que se logra notar que es necesario tener ese empoderamiento y liderazgo para dar la confianza de que son líderes capaces de fomentar una buena comunicación dentro del área académica.

13. ¿El área directiva realiza actividades para mejorar y fomentar la comunicación y desempeño de los docentes?

Conforme a la respuesta de los dos entrevistados se logró detonar que a veces se realizan actividades que ayuden a mejorar la comunicación y el desempeño de los docentes, sino que más se direccionan a las actividades ya establecidas, pero es importante realizar actividades extracurriculares como actividades de team building que mejoran la relación y fortalezcan la comunicación esto genera motivación y por lo tanto la mejoran del desempeño del docente.

14. ¿Implementa planes de liderazgo estratégicos para mejorar la comunicación o alguna otra situación en la unidad educativa?

Los entrevistados en esta pregunta respondieron que para implementar planes de liderazgo estratégicos dependen de la forma en que se desarrollan las actividades académicas dentro de su planificación académica que se hace durante todo el año lectivo, se sugiere la implementación de este propuesta de plan de liderazgo estratégico ya que tanto

los objetivos, estrategias y actividades planteadas van de acuerdo a las problemáticas encontradas, estas proponen mejorar la comunicación mediante el liderazgo, esta propuesta es factible para ponerla en marcha dentro del plan académico de la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre”.

15. ¿Cree que el liderazgo ayuda a mejorar la comunicación?

Los entrevistados supieron responder que el liderazgo si es importante además si ayuda a mejorar la comunicación en cualquier ámbito que se lo quiera tomar en cuenta, es por eso que se propone el saber implementar el tipo de liderazgo adecuado dentro del área académica influyendo este directamente a la mejora directa en el rector y la vice rectora el liderazgo es una herramienta tan poderosa que actúa como guía en la hora para dirigir a un grupo de personas.

8 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

. Para realizar este análisis y discusión de resultados se ha tomado en cuenta todo el proceso en torno a la realización del proyecto de investigación es decir la parte metodológica, el estudio de la Unidad Educativa, los resultados obtenidos tanto de la Encuesta a los Docentes y la Entrevista a el Rector y Vice Rectora, a continuación, se mostrará tanto el análisis y la discusión de los mismos.

8.1 Análisis:

La determinación de este análisis se realizará mediante los datos obtenidos de los dos instrumentos, gracias a la implementación de estos se logró identificar que dentro del área académica de la Unidad Educativa “Mariscal Antonio José de Sucre”, hay un liderazgo bajo, es decir que no se reconoce el tipo de liderazgo que se maneja dentro de este plantel educativo, generando en el líder la falta de conocimiento básico del cual debe cumplir para el manejo de todas las funciones, ya que el saber reconocer el tipo de liderazgo que se posee como líder de una institución ayuda a establecer directrices, planes de mejora, lineamientos entre los docentes y ayuda a la comunicación ya establecida de los líderes con los docentes, por ende la falta de liderazgo afecta directamente a la comunicación que es la parte que hemos tomado como grupo de investigación para realizar este tema del proyecto de investigación, al no haber un buen liderazgo todo alrededor es afectado ya sea directamente o externamente, por eso dentro de la propuesta se ha establecido estrategias que mejoren el liderazgo y por ende la comunicación.

Dentro del instrumento de la encuesta dirigida a los docentes resaltó una pregunta que era sobre qué tipo de reconocimiento recibe, lo cual la mayoría de los encuestados respondieron que ninguno, dando un punto de suma importancia, puesto que el saber dar reconocimientos a los docentes mejora la motivación, productividad y el ambiente laboral, generando que por parte de los docentes el carisma o aprecio hacia el líder, esto promoverá la confianza de dar sus opiniones en todos los ámbitos, sintiéndose más seguros en su área de trabajo.

8.2 Discusión

En función al análisis y los resultados ya obtenidos de los instrumentos pertinentemente aplicados se logró denotar situaciones de relevancia que aportaron para el desarrollo de la propuesta de este proyecto de investigación, se identificó que el liderazgo influye mucho en el direccionamiento de la comunicación y que ambos generan cambios ya sean estos positivos o negativos en los docentes, que todo esto afecta al desarrollo de las actividades administrativas y académicas, inspirando a todos los miembros a sentirse parte del área académica, que todos forman parte y están en una misma alineación de pensamientos para que puedan llegar a obtener un bien común.

Por otro lado se tomó en cuenta que por parte del Rector considera que a veces los docentes al no conocerlo lo suficiente no acatan exactamente las disposiciones que el da, pero por otro lado la Vice Rectora responde que a ella todos los docentes si escuchan sus opiniones y que ella genera confianza, como parte de orientación a la respuesta dada se recomienda que, el área académica realice actividades de integración grupal que impulsen a la mejora del liderazgo para que aumente la comunicación y que las relaciones entre los docentes y el rectorado mejorando la productividad como la confianza, esto porque cuando los profesionales se sienten identificados, confiados y bien informados, pueden lograr de manera eficaz el cumplimiento de todos sus objetivos, alcanzando niveles altos de satisfacción y realización personal.

9 PROPUESTA DEL PLAN DE LIDERAZGO ESTRATÉGICO PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN EN LA “UNIDAD EDUCATIVA MARISCAL ANTONIO JOSÉ DE SUCRE”

9.1 Introducción

Esta propuesta se relaciona con la elaboración de una cadena de elementos del liderazgo, de tal forma que abarquen todos los componentes del mismo, haciendo que este proyecto pueda ser factible y utilizado por las autoridades encargadas, ya que esta tiene un lazo directo con la comunicación, planeando que todas las actividades que se desarrollen dentro de este proyecto sean a largo plazo y se las incluya dentro de su planificación académica.

Una vez realizada la encuesta con las dimensiones del liderazgo determinan que la parte de la comunicación dentro de la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre”, se logró identificar inexactitudes. En base a esto se determinó la elaboración de una propuesta de plan de liderazgo estratégico, que incorpora la mejora de la comunicación dentro del Área Académica que incluya el fortalecimiento del liderazgo, tipo de liderazgo, canales de comunicación y mejora del clima organizacional.

Para desarrollar esta propuesta de Plan de Liderazgo Estratégico, se tomará en cuenta la misión, visión y objetivos de la institución, para que se acoplen con el desarrollo académico y no distorsionar dicha información; A continuación, se detallará y desarrolla la propuesta del Plan de Liderazgo Estratégico para mejorar la comunicación en la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre” en relación a todas las inexactitudes detectadas, que ayudarán a la institución.

9.2 Objetivos

9.2.1 Objetivo General

Generar estrategias puntuales de liderazgo que mejoren la comunicación dentro del Área Académica de la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre”.

9.2.2 Objetivos Específicos.

- Identificar factores importantes del liderazgo que ayuden a mejorar la comunicación.
- Fomentar que el líder de él reconocimiento adecuado a los Docentes permitiendo la mejora de la comunicación y confianza.
- Proponer actividades dirigidas por el líder de la unidad educativa para ayudar al fortalecimiento de canales comunicativos.

9.3 Reseña de la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre”

La Unidad Educativa “Mariscal Antonio José de Sucre”, está dirigida por un cuerpo administrativo capacitado, el cual tiene una trayectoria de 138 años al servicio de niños y jóvenes. La institución está ubicada en el barrio nueve de octubre en la parroquia Saquisilí, cantón Latacunga, provincia de Cotopaxi. El centro educativo es una institución pública, representa una organización con talento humano (docentes, administrativos y personal de servicios), este espacio físico cuenta con una administración, que se rige a las normas del Ministerio de Educación, poseyendo un reglamento interno. (UEMAJS,2021).

9.4 Antecedentes

La Unidad Educativa “Mariscal Antonio José de Sucre”, es una institución educativa fiscal – mixta pública; está ubicada en el cantón Saquisilí, Provincia de Cotopaxi. Es un plantel que cuenta con 1240 estudiantes, 55 docentes, 2 personas encargadas del campo administrativo y 2 de servicio (UEMAJS, 2021).

9.5 Presupuesto

Dentro de la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre”, el presupuesto direccionado al uso de actividades con los docentes que abarquen toda el área académica se hace a partir de las donaciones recibidas por parte del comité central de padres de familia ya se a través de:

- Reciclaje
- Ventas
- Rifas
- Casas abiertas
- Colaboraciones por parte del GAD municipal del cantón Saquisilí

9.6 Filosofía corporativa

Como toda organización, la UEMAJS, tiene una filosofía corporativa que define los lineamientos por los que los miembros de la organización deben regirse para cumplir los objetivos organizacionales establecidos.

9.6.1 *Misión de la UEMAJS*

Somos la escuela de educación general básica "Mariscal Antonio José de Sucre" del cantón Saquisilí, dedicados a formar niños, niñas y jóvenes desde el nivel inicial hasta el décimo Grado; con el propósito de ofertar una educación integral, sistemática, creativa, participativa, competitiva, incluyente y solidaria que responda a los requerimientos de la sociedad actual; mediante el desarrollo del pensamiento y la práctica de valores, en función de los postulados de la pedagogía crítica que pretende formar a estudiantes que potencien y generen la solución inmediata de sus problemas para fortalecer el eje principal" del buen vivir" como hilo conductor de nuestra educación (UEMAJS, 2021).

9.6.2 *Visión de la UEMAJS*

Visualizamos a la escuela de educación general básica "Mariscal Antonio José de Sucre" del cantón Saquisilí, provincia de Cotopaxi, en un lapso de cinco años como una institución consolidada en la comunidad local por su tipo de oferta educativa; dedicada a formar niños, niñas y jóvenes desde el nivel inicial hasta el décimo grado de EGB; a través del mejoramiento de la actitud de Directivos, Docentes, Estudiantes, Padres de Familia y Autoridades Gubernamentales comprometidos con el cambio, fortalecidos en el proceso del inter aprendizaje, optimizando el tiempo y la capacitación permanente; manteniendo el estilo de gestión participativo, la gestión pedagógica curricular basada en los estándares de calidad, potenciando las capacidades de cada uno de los miembros de la comunidad educativa; basados en la sana convivencia escolar, la administración adecuada de los recursos, el talento humano y la vinculación con la comunidad cantonal, provincial y nacional. (UEMAJS, 2021).

9.6.3 *Valores*

- Responsabilidad
- Solidaridad
- Tolerancia
- Respeto
- Justicia
- Autoestima

9.6.4 *Principios de la UEMAJS*

- Educación en valores
- Enfoque en derechos
- Cultura de paz y solución de problemas
- Calidad y calidez
- Educación para el cambio

9.6.5 Políticas institucionales

- Incentivar el compromiso de todos los miembros de la comunidad educativa en el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Comunicación oportuna y veraz entre todos los actores educativos.
- Trabajo colaborativo entre docentes, autoridades y personal administrativo en pro del crecimiento institucional.
- Actualización de documentos académicos, administrativos que orienten la gestión institucional.
- Precautelar la integridad de los estudiantes.
- Garantizar una educación integral a la niñez y juventud de la institución educativa.

9.6.6 Metas

9.6.6.1 Componente de gestión administrativa

- ✓ Lograr que el 100% del personal docente participe activamente en procesos de capacitación ofrecidos por el MINEDUC.
- ✓ Desarrollar 4 cursos de capacitación docente durante cada año lectivo.
- ✓ Motivar y comprometer a los docentes que continúen con estudios de cuarto nivel.
- ✓ Contar con docentes que registre el perfil docente para las áreas especiales.
- ✓ Mantener el control de ausentismo tanto de docentes y estudiantes de manera documentada.
- ✓ Utilizar de manera adecuada los fondos asignados por parte del ministerio de finanzas para emergencias.
- ✓ Lograr que el 75% de los miembros de la comunidad educativa utilicen las tecnologías de la información en cuanto al uso del portal Educar Ecuador.
- ✓ Conseguir un 90% de que exista las aulas en la institución.
- ✓ Lograr un 95% de que la institución se mantenga limpia.

- ✓ Robustecer en un 90% el apoyo de los entes educativos en el mantenimiento de la institución.
- ✓ Solicitar a las autoridades que doten de un 75% del mobiliario a la institución.
- ✓ Adecuar los espacios administrativos en un 90% para una mejor atención.

9.6.6.2 Componente de Gestión Pedagógica

- ✓ Contar con las planificaciones anuales ajustadas a los lineamientos del PCI en un 95%.
- ✓ Evaluar el cumplimiento del PCI durante el proceso de enseñanza aprendizaje en cada uno de los niveles y áreas de estudio en un 90%.
- ✓ Superar los conocimientos en proyectos escolares en un 97%.
- ✓ Contar con proyectos creativos e innovadores en un cumplimiento del 97%.
- ✓ Cumplir con efectividad los planes de refuerzo académicos requeridos en un 95%.
- ✓ Crear programas orientados al fortalecimiento de la calidad educativa en un 80%.

9.6.6.3 Componente de servicios educativos

- ✓ Continuar con el 100% de estudiantes beneficiados con textos escolares. Al inicio del año escolar.
- ✓ Continuar 100% de entrega de guías digitales a los docentes.

Cada uno de estos elementos que conforman a la "Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre" son importantes ya que proporcionan una base sólida para el desarrollo y crecimiento de la institución, asegurando que todos los miembros compartan una visión común y trabajen hacia objetivos educativos compartidos. También ayudan a mantener una identidad institucional distintiva y una cultura escolar positiva, lo que es esencial para el éxito educativo y el bienestar de todos los involucrados en la comunidad educativa.

9.7 Identidad Corporativa

9.7.1 Logotipo

Figura 15

Logotipo



Gráfico1: Logotipo Unidad Educativa “Mariscal Antonio José de Sucre” (UEMAJS, 2021)



UNIDAD EDUCATIVA “MARISCAL ANTONIO JOSÉ DE SUCRE”

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA “MARISCAL ANTONIO JOSÉ DE SUCRE”

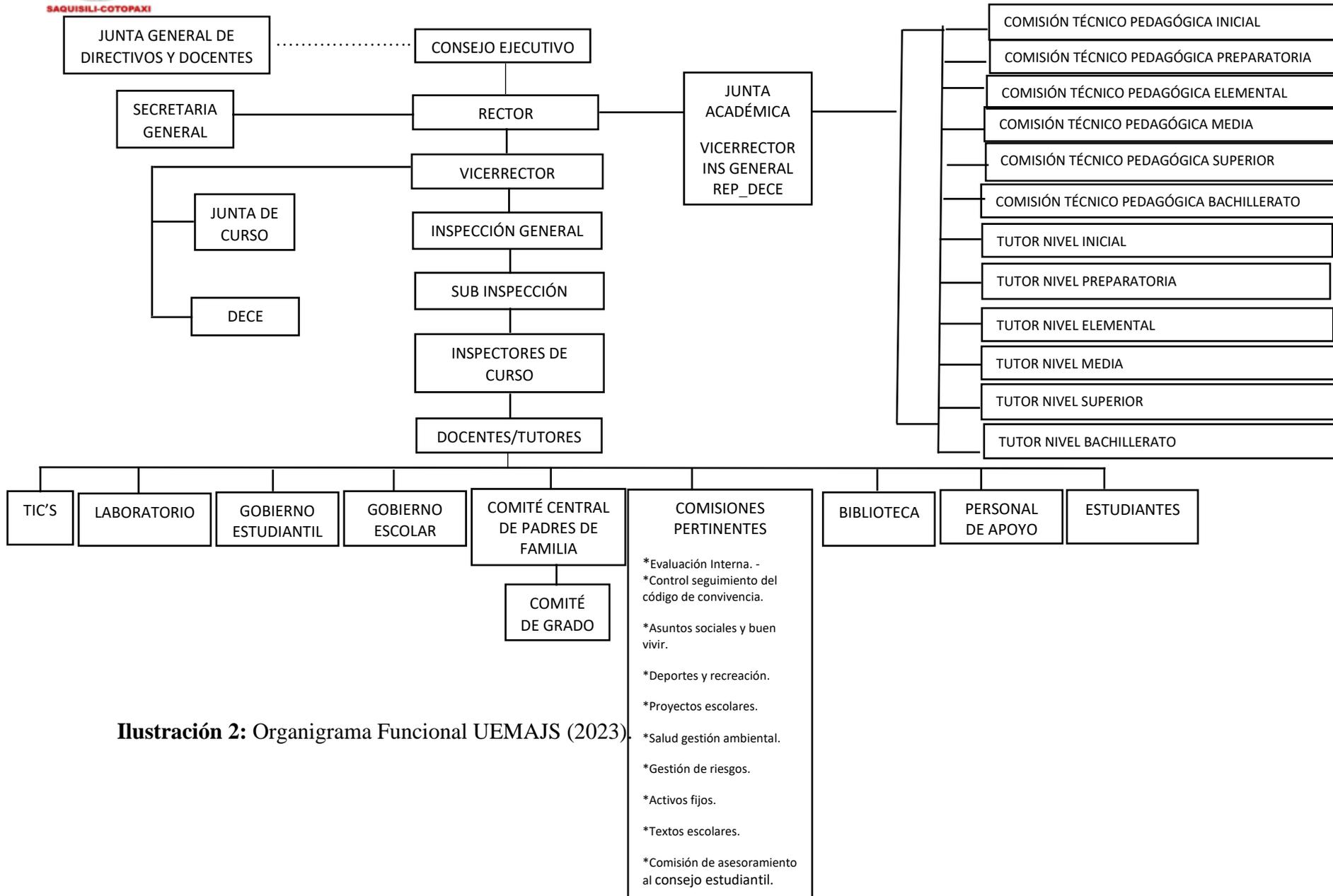


Ilustración 2: Organigrama Funcional UEMAJS (2023).

9.9 Estrategias del plan de liderazgo

Estas estrategias del plan de liderazgo son un listado de acciones enfocadas y alineadas a los recursos de liderazgo, establecidas a corto, mediano y largo plazo en relación a los objetivos factibles de realizar dentro de la unidad, este será el lineamiento que con el liderazgo se pueda mejorar la comunicación, presentando tres estrategias puntuales las cuales serán direccionadas en una tabla donde se pondrá identificar de mejor manera y en la parte final una matriz enfocada al plan de acción en la cual estarán las actividades distribuidas con recursos y responsables.

9.10 Estrategias correspondientes al Liderazgo

9.10.1 Estrategia 1: Proponer herramientas gerenciales de coaching y Empowerment.

Objetivo: Fomentar una comunicación directa y empoderar al líder educativo para que sea más fiable en su enfoque de liderazgo a la hora de la toma de decisiones.

Tabla 21.

Estrategias en función de herramientas gerenciales.

DEPARTAMENTO	RESPONSABLE	TIEMPO	INDICADORES
Área Académica	Rector	2 meses	<ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento de Emociones. Coaching Empowerment
ACCIÓN		ACTIVIDADES	
<ul style="list-style-type: none"> Contratación de coach. 		Coaching <ul style="list-style-type: none"> Escucha activa Círculos de discusión Feedback constructivo 	Empowerment <ul style="list-style-type: none"> Programas de desarrollo profesional. Creación de equipos colaborativos. Mentorías

Elaborado por: Muñoz y Villalba (2023).

9.10.2 Estrategia 2: Reconocer el esfuerzo y dedicación de los docentes.

Objetivo: Generar un ciclo positivo en el cual los docentes se sientan valorados, lo que lleva a un mayor compromiso, mejorando la motivación en el área de trabajo.

Tabla 22.

De acuerdo al reconocimiento de Docentes

DEPARTAMENTO	RESPONSABLE	TIEMPO	INDICADORES
Área Académica	Rector	Cada 5 años	<ul style="list-style-type: none"> Aumento de Motivación.
ACCIÓN		ACTIVIDADES	
<ul style="list-style-type: none"> Dar reconocimientos institucionales. Oportunidades de desarrollo profesional. Galería de logros 		<ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento cada cinco años por la labor de docente. Capacitaciones gratuitas por méritos al ganar concursos o casas abiertas. Exhibir una foto física del docente dentro del área académica. 	

Elaborado por: Muñoz y Villalba (2023).

9.11 Estrategias correspondientes a Comunicación

9.11.1 Estrategia 1: Desarrollar actividades extracurriculares dentro de la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre”.

Objetivo: Proporcionar oportunidades de mejora en el aprendizaje y crecimiento fuera del currículo académico tradicional, esto ayudará a que el líder junto con los docentes fortalezca las relaciones para restablecer la comunicación del área académica.

Tabla 23.

En base a las actividades extracurriculares.

DEPARTAMENTO	RESPONSABLE	TIEMPO	INDICADORES
Área Académica	Psicólogo/a	Cada 3 Meses	<ul style="list-style-type: none"> Mejora la comunicación y la productividad.
ACCIÓN		ACTIVIDADES	
<ul style="list-style-type: none"> Actividades de Team Building 		<ul style="list-style-type: none"> Realizar actividades deportivas un sábado es decir un campeonato relámpago. Juegos de Confianza. Dígalo con mímica y actividades de adivinanza. 	

Elaborado por: Muñoz y Villalba (2023)

9.11.2 Estrategia 2: Implementar buzones donde los docentes se puedan expresar de manera anónima

Objetivo: Aumentar los canales de información para recolectar datos para mejorar la comunicación.

Tabla 24.

En base a las actividades extracurriculares.

DEPARTAMENTO	RESPONSABLE	TIEMPO	INDICADORES
Área Académica	Rector	2 Meses	<ul style="list-style-type: none"> Mejora los canales de comunicación.
ACCIÓN		ACTIVIDADES	
<ul style="list-style-type: none"> Implementación de un Buzón de Sugerencias. 		<ul style="list-style-type: none"> Diseño de un Buzón de Sugerencias. Analizar los datos recolectados. Poner en marcha un plan de mejora. 	

Elaborado por: Muñoz y Villalba (2023)

10 Matriz de propuesta de liderazgo estratégico para la mejora de la comunicación.

PROPUESTA DE PLAN DE LIDERAZGO PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN																							
DIMENSIÓN DE LIDERAZGO- PREGUNTA 1- 3																							
PREGUNTAS	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ESTRATEGIA	INDICADORES	RESPONSABLES	ACCIONES QUE APUNTAN A LAS ESTRATEGIAS	SEGMENTO/ PÚBLICO	CRONOGRAMA										PRESUPUESTO						
							2023					2024					valor unitario	valor total					
							a	s	o	n	d	e	f	m	a	m			j	j			
g	e	p	o	i	e	e	a	b	a	u	u												
1. ¿El líder de la Institución es capaz de delegar funciones de manera eficiente?	Fomentar una comunicación directa y empoderar al líder educativo para que sea más fiable en su enfoque de liderazgo a la hora de la toma de decisiones.	•Fomentar la formación y la capacitación de un coaching profesional en conocimiento de liderazgo, Empowerment y comunicación mejorando la satisfacción de los miembros del área académica	Reconocimiento de Emociones. coaching	Personal designado por las autoridades	Capacitación de dos meses donde el Couch ayude a Identificar las fortalezas y debilidades.	Toda el área académica																	
					Desarrollo de un feedback dentro del área académica			X	X														
					Charla sobre el Empowerment.																		
					Ejercicios de empatía y motivación																		
3. ¿Recibe algún tipo de reconocimiento de su líder de trabajo?	Generar un ciclo positivo en el cual los docentes se sientan valorados, lo que lleva a un mayor compromiso, mejorando la motivación en el área de trabajo.	Dar reconocimientos Institucionales no monetarios, como puede ser Oportunidades de desarrollo profesional (Capacitaciones), Reconocimientos Públicos, Días libres, Flexibilidad Horaria entre otros.	Aumento de Motivación.	Personal designado por las autoridades	Capacitaciones Gratuitas.	Toda el área académica																	
					Reconocimiento por labor del docente (placa distintiva).				X			X					X						
					Exhibición de foto dentro del área académica.																		
DIMENSIÓN DE COMUNICACIÓN PREGUNTA 17-18																							
17. ¿Se implementan acciones para mejorar la comunicación entre directivos y docentes?	Proporcionar oportunidades de mejora en el aprendizaje y crecimiento fuera del currículo académico tradicional, esto ayudará a que el líder junto con los docentes fortalezca las relaciones para restablecer la comunicación del área académica.	Hacer actividades de Team Building para fomentar el compañerismo entre docentes y directivos.	Mejora la Comunicación y la productividad	Personal designado por las autoridades	Actividades deportivas un sábado es decir un campeonato relámpago	Toda el área académica																	
					Juegos de Confianza.		X			X			X			X							
					Diálogo con mímica actividad de adivinanza																		
18. ¿El director utiliza encuestas o evaluaciones para recopilar la opinión de los Docentes sobre la comunicación de la Unidad Educativa?	Aumentar los canales de información para recolectar datos para mejorar la comunicación.	Implementar buzones donde los docentes se puedan expresar de manera anónima.	Mejora los canales de comunicación.	Personal designado por las autoridades	Diseño de un Buzón de Sugerencias.	Toda el área académica																	
					Analizar los datos recolectados.		X			X													
					Poner en marcha un plan de mejora.																		
																	Suma total	150					

11 IMPACTO

11.1 Impacto Social

Con este proyecto de investigación como impacto social se logró que dentro del área académica haya personas con un interés de saber más sobre el liderazgo, generando en ellos la motivación de ser mejores líderes de la unidad educativa, de igual manera que los docentes se sientan confiados y motivados en realizar sus actividades académicas con la seguridad de que tendrán un reconocimiento institucional

Dicho impacto es de beneficio para las personas que trabajan aquí, les ayudará mucho a mejorar la productividad ya que si un líder delega bien las funciones y establece actividades pertinentes a los colaboradores estos harán todo con eficiencia y eficacia e incluso mejora la manera de dar clases y la atención a padres de familia, por lo tanto esto generará la buena imagen de la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre” a todos los moradores del cantón de Saquisilí generando transformaciones sociales de quienes habitan en este cantón.

11.2 Impacto Económico.

Correspondiente al impacto económico que genera este proyecto de investigación dentro de la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre”, es que todas las actividades que se realizan dentro del área académica mejoren, tanto en optimizar tiempos como en hacer alguna documentación incluyendo el delegar funciones a los docentes, por lo tanto estos recursos implementados en dichos procesos serán reducidos con la finalidad de que todos ellos se cumplan de una mejor manera, por consiguiente que el presupuesto educativo se reduzca en gastos generando un ahorro paulatino para imprevistas necesidades, demostrando la buena administración de todo el plantel educativo.

12 CONCLUSIONES

El plan de liderazgo estratégico es un punto importante para poder mejorar la comunicación de cualquier área académica, por lo que el análisis de toda la información que se ha realizado en fuentes confiables bibliográficas, aportaron mucho a este proyecto de investigación permitiéndonos desarrollarlo de una manera clara y amplia entorno a estas variables de investigación, fortaleciendo todo el marco teórico que se ha desarrollado en el proyecto, por lo tanto se considera que el liderazgo estratégico como la comunicación son importantes para todo el desarrollo de las actividades académicas dentro de la unidad educativa.

De acuerdo a los resultados obtenidos de la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre”, se obtuvo resultados tanto favorables como no favorables, por lo que se logró ver que los docentes no tienen ese agrado por el liderazgo que se maneja dentro de esta unidad educativa e incluso que no se les da un reconocimiento por las labores realizadas, todos estos factores ayudaron a diagnosticar la situación actual de la unidad educativa la cual no es satisfactoria entorno a la comunicación, falta de conocimiento de la filosofía corporativa, y comunicación no es directa de la autoridad con los docentes.

Para concluir, el poder realizar estrategias de liderazgo que ayuden a mejorar la comunicación dentro del área académica de la “Unidad Educativa Antonio José de Sucre”, fueron escogidas y elaboradas minuciosamente de acuerdo a las necesidades y el problema que nosotros encontramos, por lo que cada estrategia establecida en nuestra propuesta da ese valor agregado que necesita esta área para mejorar y crecer tanto en el entorno de liderazgo y la comunicación.

13 RECOMENDACIONES

Es recomendable poner en marcha o implementar este plan de liderazgo estratégico que permitirá al área académica de la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre”, mejorar el liderazgo que maneja el recto de esta institución y que con ello pueda mejorar la comunicación que por lo tanto se mejore las relaciones entre docentes y el área académica, mejorando en todos los ámbitos ya que con esto se generará un mejor desempeño laboral y todo se cumplirá de una mejor manera.

En base a las falencias encontradas, se propone establecer esos tipos de liderazgo para mejorar la comunicación interna, planteadas en la propuesta anexa y que sean cumplidas de una manera perseverante y continua, haciéndole saber a todos los que conforman el área académica esto ayudará a que se la realice a cabalidad todas las actividades institucionales.

Hacer un feedback general con todos los miembros del área académica de la “Unidad Educativa Antonio Mariscal de Sucre”, esto ayudará a verificar si todos los miembros es decir tanto rector, vice rectora y docentes se acoplaron a esta propuesta de plan de liderazgo que se basa en mejorar la comunicación, esto permitirá saber si hay una mejora interna y un buen manejo del liderazgo, se recomienda hacer este feedback por lo tanto los resultados serán más verídicos y exactos.

14 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, T. (2001). *METODOLOGIA PARA ELABORAR UN PLAN ESTRATEGICO Y REDISEÑO ORGANIZACIONAL DE UNA UNIDAD DE PRODUCCION AGROPECUARIA*. (1.^a ed., Vol. 9). Sociedad Mexicana de Administración Agropecuaria A.C. <https://www.redalyc.org/pdf/141/14100903.pdf>
- Arciniega, J. (2013). *EL LIDERAZGO COMO FACTOR DE CAMBIO ORGANIZACIONAL* [TESIS PROFESIONAL]. UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. <http://132.248.9.195/ptd2013/agosto/0699806/0699806.pdf>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La Investigación Científica : Una aproximación para los estudios de posgrado (1.^a ed., Vol. 1)*. Universidad Internacional del Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20CIENT%C3%8DFICA.pdf>
- Avencer, Y. (2015). *"LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN"* [Tesis de Grado]. UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cano-Yeiny.pdf>
- Blancas, E. (2018). *Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible*. En *Redalyc* (Vol. 8, Número 14). Ean University. <https://doi.org/10.21158/01208160.n81.2016.1562>
- Briñez; Torres, M. F. (2015). *Actividades estratégicas en la Gestión Logística de las empresas del sector lácteo del estado Zulia* (1.^a ed., Vol. 2). Universidad de los Andes. <https://www.redalyc.org/pdf/5530/553056600002.pdf>
- Fajardo, J., Gómez, N., & Mejía. (2020). *Cultura Organizacional* (20.^a ed., Vol. 11). Redalyc. <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/588663787016.pdf>
- Fernández, F. (2017). Repensando el Liderazgo Estratégico. La visión. *Instituto Español de Estudios Estratégicos*, 5(2), 7. https://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs_analisis/2017/DIEEEA42-2017_Repensar_Liderazgo_Estrategico_Parte_5__FAFM.pdf

- Fuentes, Y., Barrientos, E., & Antuny, J. (2021). LIDERAZGO ORGANIZACIONAL. UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA Y ANÁLISIS BIBLIOMÉTRICO. *Dialnet*, 19(35).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8293161>
- Galvez, R. (2018). *LIDERAZGO Y EDUCACIÓN AMBIENTAL EN LAS PROMOTORAS DE LOS PROGRAMAS NO ESCOLARIZADOS DE EDUCACIÓN INICIAL-PRONOEI - ATE – LIMA* (1.^a ed., Vol. 18). Universidad de Lima. <https://www.eumed.net/rev/delos/36/pronoei-lima.pdf>
- Herranz de la Casa, J. M. (2010). LA COMUNICACIÓN Y LA TRANSPARENCIA EN LAS ORGANIZACIONES NO LUCRATIVAS. (1.^a ed.).
<https://eprints.ucm.es/id/eprint/11539/1/T29229.pdf>
https://dugidoc.udg.edu/bitstream/handle/10256/17161/LopezAnguloLaura_Treball.pdf?sequence1
- Hutchinson, S. (2014). *El liderazgo, un desempeño efectivo*. (2.^a ed., Vol. 1). Janium.
<https://mep.janium.net/janium/Documentos/liderazgo.pdf>
- Lema, M. (2019). *ESTRATEGIAS DE DESARROLLO DE LIDERAZGO DOCENTE PARA MEJORAR LA CONVIVENCIA ESCOLAR EN LA UNIDAD EDUCATIVA “VALENCIA HERRERA”* (1.^a ed.). UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA. <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/1091/1/TESIS%20MAR%C3%8DA%20LUISA%20LEMA.pdf>
- Liderazgo y Mercadeo. (2018). *Estrategia* (2.^a ed., Vol. 3). LYM.
<http://www.dcne.ugto.mx/respaldo1/Contenido/MaterialDidactico/amezquita/Lecturas/Estrategia.pdf>
- López, L. (2019). *LA COMUNICACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES* [Tesis de Posgrado]. Universidad de Girona.
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/32565>
- Lucen, C. (2018). *Influencia de la comunicación interna y la cultura organizacional en una institución educativa 2021* (2.^a ed., Vol. 1). Universidad Continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10364/1/IV_PG_MRHGO_T E_Lucen_Soldevilla_2021.pdf
- Medianero, D. (2010). *METODOLOGIA DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO EN EL SECTOR PÚBLICO: CONCEPTOS ESENCIALES* (1.^a ed., Vol. 2).

Escuela de Proyectos Cempro.

<https://planificacionsocialunsj.files.wordpress.com/2017/08/metodologic3ada-de-planeamiento-estratic3a9gico.pdf>

Molina, M. (2014). *“Liderazgo docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa “Vicente León” en el año lectivo 2016-2017. [Tesis de Maestría]. Universidad Técnica de Cotopaxi.*

Mori Salazar, A. C. (2018). *Historia de maestros: Desafíos frente a la comunicación interna de la escuela.* (1.a ed.). Universidad de Casa Grande. <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/1730/2/Tesis1900MORh.pdf>

Novo Villaverde, M. (2013). *Los Colores del conocimiento: Una visión policromática de la sabiduría* (1.a ed.). <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=mMB4DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT53&dq=La+comunicaci%C3%B3n+en+el+mundo+&ots=eF6oZupCST&sig=jihIDWBDBUOV0hEe9-JiRBnpNZY#v=onepage&q=La%20comunicaci%C3%B3n%20en%20el%20mundo&f=false>

Ossa, C., Castro, F., Castañeda, M., & Castro, J. (30d. C.). *CULTURA Y LIDERAZGO ESCOLAR: FACTORES CLAVES PARA EL DESARROLLO DE LA INCLUSIÓN EDUCATIVA.* *Redalyc, 14*(3). <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v14n3/a22v14n3.pdf>

Papic, K. (2015). *Cultura Organizacional* (2.ª ed., Vol. 4) [Digital]. UNLP. <https://unlp.edu.ar/wp-content/uploads/49/27949/75cdf0fdf99be756109acaa75face8b9.pdf>

Porter, M. (2008). *¿Qué es la estrategia?* (1.ª ed.). Harvard Business Review. <https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/28281/1/2.%2BQue%CC%81%2Bes%2Bestrategia.pdf>

Rangel, J. F., & Vitorá, M. (2016). Liderazgo en los directivos de educación primaria. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, 18*(2), 208-227. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5655390.pdf>

Reyes, C. (2021). *La importancia de la comunicación y liderazgo: herramientas para métodos efectivos de formación y organización educativa.* *TecnoHumanismo, 1*(10), 29. <https://tecnohumanismo.online/index.php/tecnohumanismo/article/view/64/199>

- Regueiro, G. (2019). *UN MARCO ESPAÑOL PARA LA BUENA DIRECCIÓN ESCOLAR* (2.^a ed., Vol. 1). Mebed. <http://educalab.es/documents/10180/38496/MEDB+digital/4ea4b5d9-6a99-468c-a387-46affa4b6c50>
- Scheinsohn, D. (2009). *Comunicación Estratégica* (3.a ed.). Granica S.A. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=5RWTH9yGE2sC&oi=fnd&pg=PA4&dq=comunicaci%C3%B3n+estrat%C3%A9gica&ots=mh2dKS1CbO&sig=Lv53BtutgiSCKD_Pk4TaoPFe7m8#v=onepage&q=comunicaci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica&f=false
- Sierra, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 12(81). <https://www.redalyc.org/journal/206/20649705007/html/#:~:text=El%20liderazgo%20educativo%20se%20establece,consiguiente%2C%20en%20la%20formaci%C3%B3n%20integral>
- Valdiviezo, C., & Abendaño, M. (2019). Comunicación 2.0 en Ecuador. Análisis de las principales empresas del sector industrial. *UIDE*, 4(3.2), e 2477-9024. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1226/1636>
- Valencia, W. (2016). *Enfoque metodológico para los objetivos estratégicos en la planificación del sector público* (1.^a ed., Vol. 19). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://www.redalyc.org/pdf/816/81650062004.pdf>

15 ANEXOS

Anexo 1. Oficio para la realización del proyecto

UNIVERSIDAD
TÉCNICA DE
COTOPAXI

FACULTAD DE
CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS

Latacunga, 20 de enero de 2023

Lic. Guillermo Caicedo
Rector de la "Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre".

Presente.

De mi consideración.

Reciba un cordial saludo de felicitaciones por la gran labor que se encuentra realizando en su cargo a favor de tan prestigiosa Institución.

En calidad de estudiantes, **Madeline Nicole Muñoz Bermeo** con C.I: **1850750280** y **Lizbeth Estefania Villalba Aguirre** con C.I: **1727392993**, estudiantes de la carrera de **Gestión de la Información Gerencial** de la prestigiosa Universidad Técnica de Cotopaxi, conocedor de su alto espíritu de colaboración, solicitó a usted señor rector la autorización o facilidad para realizar el tema de tesis previo a la obtención del título como **Licenciatura en Gestión de la Información Gerencial** de acuerdo a las necesidades de su institución.

De antemano anticipo mis sinceros agradecimientos.

Atentamente,

Mgs. Santiago Fernando Ramírez Jiménez
Director de la Carrera de Gestión de la Información Gerencial
C.I: 171306540-5

*Recib. Aceptado.
26-01-2023*

Latacunga - Ecuador
Av. Simón Rodríguez s/n Barrio El Ejido / San Felipe. Tel: (03) 2252346 - 2252307 - 2252205

Latacunga, 09 de junio del 2023

Dr. Edwin Vásquez PhD

Director Académico de la Universidad Técnica de Cotopaxi

Asunto: Validación de Instrumento, por criterio de experto.

Presente. -

En calidad de estudiantes, Muñoz Bermeo Madeline Nicole con cédula de ciudadanía N° 185075028-0 y Villalba Aguirre Lizbeth Estefania con cédula de ciudadanía N° 172739299-3 de la carrera de Gestión de la Información Gerencial, de noveno ciclo paralelo "B", nos dirigimos a usted para informarle que, como parte del desarrollo del programa de titulación de la carrera, actualmente nos encontramos desarrollando el proyecto de investigación titulado

Plan de liderazgo estratégico para mejorar la comunicación en el área académica de la "Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre", motivo por el cual fue pertinente la elaboración de un instrumento de recolección de datos

Por lo anteriormente expuesto, con la finalidad de darle rigor científico necesario, se requiere la validación de dicho instrumento a través de la evaluación de Juicio de Expertos. Es por ello, que nos permitimos solicitarle su participación como experto, apelando a su trayectoria y reconocimiento como director académico y profesional.

Por la atención que le dé a la presente quedamos muy agradecidas.

Atentamente,



Muñoz Bermeo Madeline Nicole

CI: 1850750280



Villalba Aguirre Lizbeth Estefania

CI: 1727392993

Adjunto: Oficio solicitud validación de instrumentos

Instrumento de recolección de datos (cuestionario)

Instrumento para validar el cuestionario

Anexo 2. Validación de Instrumento-Entrevista

A



UNIVERSIDAD
TÉCNICA DE
COTOPAXI



FACULTAD DE
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Y ECONÓMICAS



UNIVERSIDAD
TÉCNICA DE
COTOPAXI



FACULTAD DE
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Y ECONÓMICAS

Latacunga, 13 de junio del 2023

Lic. Camilo Coyachamin.

Rector de la "Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre".

Asunto: Validación de Instrumento, por criterio de experto.

Presente. -

En calidad de estudiantes, Muñoz Bermeo Madeline Nicole con cédula de ciudadanía N° 185075028-0 y Villalba Aguirre Lizbeth Estefania con cédula de ciudadanía N° 172739299-3 de la carrera de Gestión de la Información Gerencial, de noveno ciclo paralelo "B", nos dirigimos a usted para informarle que, como parte del desarrollo del programa de titulación de la carrera, actualmente nos encontramos desarrollando el proyecto de investigación titulado

Plan de liderazgo estratégico para mejorar la comunicación en el área académica de la "Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre", motivo por el cual fue pertinente la elaboración de un instrumento de recolección de datos

Por lo anteriormente expuesto, con la finalidad de darle rigor científico necesario, se requiere la validación de dicho instrumento a través de la evaluación de Juicio de Expertos. Es por ello, que nos permitimos solicitarle su participación como experto, apelando a su trayectoria y reconocimiento como director académico y profesional.

Por la atención que le dé a la presente quedamos muy agradecidas.

Atentamente:

Muñoz Bermeo Madeline Nicole

CI: 1850750280

Villalba Aguirre Lizbeth Estefania

CI: 1727392993

Adjunto: Oficio solicitud validación de instrumentos

Instrumento de recolección de datos (cuestionario)
Instrumento para validar el cuestionario.





**UNIVERSIDAD
TÉCNICA DE
COTOPAXI**



**FACULTAD DE
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Y ECONÓMICAS**

VALIDACION DE INSTRUMENTO – ENTREVISTA

Denominación: Cuestionario de Liderazgo y Comunicación.

Objetivo: Diagnosticar la situación actual del Liderazgo estratégico que manejan entorno a la Comunicación en la Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre.

Tipo de investigación: Investigación tipo cuantitativa

ITEMS	CRITERIOS A EVUALUAR (Porfavor marque con una X)										Observaciones
	Claridad de Redacción		Coherencia Interna		Inducción en la Pregunta		Lenguaje Adecuado		Mide lo que pretende		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	/		/		/		/		/		
2	/		/		/		/		/		
3	/		/		/		/		/		apoyar a la realidad
4	/		/		/		/		/		
5	/		/		/		/		/		
6	/		/		/		/		/		
7	/		/		/		/		/		
8	/		/		/		/		/		
9	/		/		/		/		/		
10	/		/		/		/		/		apoyar a la realidad.
11	/		/		/		/		/		
12	/		/		/		/		/		
13	/		/		/		/		/		
14	/		/		/		/		/		
15	/		/		/		/		/		
Aspectos Generales (Marque con una X)										SI	NO
El instrumento contiene instrucciones claras para su respuesta											
Los items permiten cumplir el objetivo de la Investigación.											
Los items estan distribuidos de forma secuencial y lógica.											
El número de items es suficiente para recoger la información pertinente.											
Validez (Marque con una X)											
APLICABLE					NO APLICABLE						
Validado por:	Coyachamin Orishpe Segundo Camilo										
Cargo:	Rector										
C.I.:	0502935653										
Firma:	<i>[Handwritten Signature]</i>										
Fecha:	13/06/2023										



Anexo 4. Encuesta

Universidad Técnica de Cotopaxi
Facultad de Ciencias administrativas y Económicas
Carrera de Gestión de la Información Gerencial



Encuesta para Docentes de la Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre

TEMA: Plan de liderazgo estratégico para mejorar la comunicación en el área académica de la Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre.

OBJETIVO: Diagnosticar la situación actual del Liderazgo estratégico que manejan entorno a la Comunicación en la Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre.

Este cuestionario es para recopilar información del **ÁREA ACADÉMICA CON RELACIÓN AL LIDERAZGO Y LA COMUNICACIÓN QUE SE EMPLEA EN LA UNIDAD EDUCATIVA MARISCA ANTONIO JOSÉ DE SUCRE**, en que actualmente se encuentra. La encuesta evalúa las percepciones sobre el **LIDERAZGO Y LA COMUNICACIÓN**, que existe en el establecimiento. Le pedimos que lea atentamente cada una de las interrogantes y responda de la manera más honesta.

Las opciones de respuesta para cada interrogante son las siguientes:

NUNCA = N
CASI NUNCA = CN
AVECES = A
SIEMPRE = S

1. DE LIDERAZGO

N°	INTERROGANTES	N	CN	A	S
1	¿El líder de la Institución es capaz de delegar funciones de manera eficiente?				

2	¿Conoce el tipo de liderazgo que se utiliza en la institución? a) Liderazgo Transformacional b) Liderazgo Autocrático c) Liderazgo Carismático. d) Liderazgo Situacional e) No conoce				
3	¿Recibo algún tipo de reconocimiento de mi líder por mi trabajo? a) Bonos b) Nombramientos c) Reconocimiento Académico d) Vacaciones Extras. e) No recibo.				
4	f) ¿El liderazgo empleado dentro de la Institución, influye directamente en el Desempeño de las Actividades académicas?				
5	¿Usted cree que el rector debe establecer una misión y visión institucional?				
6	¿Considera que rector utiliza formas de liderazgo satisfactorios para la Unidad Educativa?				

2. DE COMUNICACIÓN

7	¿Conoce el tipo de comunicación que se maneja dentro de la Institución?				
8	¿Qué tipo de comunicación se usa? a) Horizontal b) Vertical c) Ascendente d) Descendente				
9	¿Consideras que el director educativo utiliza diferentes canales de comunicación (reuniones, correo electrónico, mensajes, etc.)?				
10	¿El director utiliza estrategias para fomentar una buena comunicación?				
11	¿El director mantiene una comunicación abierta y transparente con el docente?				
12	¿Cree que la comunicación por parte del Líder, influye en las actividades académicas?				
13	¿Se implementan acciones para mejor la comunicación entre directivos y docentes?				
14	El director utiliza encuestas o evaluaciones para recopilar la opinión de los docentes sobre la comunicación de la escuela.				

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 5. Entrevista

Universidad Técnica de Cotopaxi Facultad de ciencias Administrativas y Económicas Carrera de Gestión de la Información Gerencial



Entrevista para el Área Administrativa de la Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre.

TEMA: Plan de liderazgo estratégico para mejorar la comunicación en el área académica de la Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre.

OBJETIVO: Diagnosticar la situación actual del Liderazgo estratégico que manejan entorno a la Comunicación en la Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre.

Esta entrevista es para recopilar información del ÁREA ADMINISTRATIVA CON RELACIÓN AL LIDERAZGO Y LA COMUNICACIÓN QUE SE EMPLEA EN LA UNIDAD EDUCATIVA MARISCAL ANTONIO JOSÉ DE SUCRE, en que actualmente se encuentra. Esta encuesta evalúa sus percepciones sobre el LIDERAZGO Y LA COMUNICACIÓN, que existe en el establecimiento. Le pedimos que lea atentamente cada una de estas interrogantes y las responda de la manera más honesta.

Las opciones de respuesta para cada interrogante son las siguientes:

NUNCA = N
CASI NUNCA = CN
AVECES = A
SIEMPRE = S

Nº	INTERROGANTES	N	CN	A	S
1	En los años de docencia como profesor(a) frente a una institución nos ha generado experiencia valiosa para desempeñarnos en el área académica de esta escuela.				
2	Poseo un conocimiento que abarque el liderazgo educativo para desarrollar las funciones de administrador institucional.				
3	La formación que tenemos en el área administrativa de la institución nos ha permitido enfrentar situaciones difíciles de liderazgo y comunicación.				
4	¿Usualmente, la experiencia como líder en esta institución es satisfactoria y gratificante?				

5	Considera que sus opiniones son escuchadas por parte de los Docentes.				
6	Me siento satisfecho con los canales de comunicación internos.				
7	Dedico el tiempo suficiente a establecer con los docentes las metas y objetivos de la institución.				
8	Se da orientación adecuada a los docentes de la institución para que planifiquen su trabajo.				
9	Fomento de manera directa las normativas de la escuela con el fin de promover un buen liderazgo.				
10	Promuevo entre el Área Académica y la Inspección General el análisis y reflexión sobre los ámbitos de necesidad de mejora y cambio.				
11	¿Realizo con puntualidad las gestiones directivas necesarias para mantener las buenas relaciones académicas? .				
12	¿La dirección de la escuela demuestra su liderazgo y comunicación en dar confianza a su personal? .				
13	¿El área directiva realiza actividades para mejorar y fomentar la comunicación y desempeño de los docentes? .				
14	Implementa planes estratégicos de liderazgo para mejorar la comunicación o alguna otra situación en la unidad educativa.				
15	¿Cree que el liderazgo ayuda a mejorar la comunicación?				

Anexo 6. Fotos

1. Recepción y firma de oficios por parte del rector de la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre” para la realización del proyecto de investigación en dicha institución.



2. Realización de las encuestas a los docentes y entrevista al rector y vicerrectora de la “Unidad educativa Mariscal Antonio José de Sucre”.

