



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), enero-febrero 2025,
Volumen 9, Número 1.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1

EL PERFIL PROFESIONAL Y EL LIDERAZGO GERENCIAL DE LOS RECTORES DE LAS UNIDADES EDUCATIVAS ECUATORIANAS

**THE PROFESSIONAL PROFILE AND MANAGERIAL
LEADERSHIP OF THE PRINCIPALS OF ECUADORIAN
EDUCATIONAL UNITS**

Milton Euclides Condoy Machuca

Investigador Independiente - Ecuador

Vanessa Elizabeth Gaibor Cabezas

Investigador Independiente - Ecuador

Galud Areopaguita Loor Cedeño

Investigador Independiente - Ecuador

Verónica Janeth Guallpa Vera

Investigador Independiente - Ecuador

Wilma Lorena Becerra Apolo

Investigador Independiente - Ecuador

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1.16631

El perfil profesional y el liderazgo gerencial de los rectores de las unidades educativas ecuatorianas

Milton Euclides Condoy Machuca¹

miltoncondoy@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0002-6393-7573>

Investigador Independiente
Ecuador

Vanessa Elizabeth Gaibor Cabezas

vane_18.gc@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0007-0605-6979>

Investigador Independiente
Ecuador

Galud Areopaguita Loor Cedeño

galudloor24@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0001-1886-5665>

Investigador Independiente
Ecuador

Verónica Janeth Guallpa Vera

veritoguellpa@yahoo.com

<https://orcid.org/0009-0009-1977-2864>

Investigador Independiente
Ecuador

Wilma Lorena Becerra Apolo

becerralo1984@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0002-7206-7282>

Investigador Independiente
Ecuador

RESUMEN

La gestión es uno de los principales roles que asumen los directivos escolares, por lo que los mismos deben tener conocimientos básicos para asumir estos puestos de alto impacto. Lamentablemente, la mayoría de unidades educativas están comandadas por rectores sin conocimientos en la gestión administrativa, lo que urge rever el perfil profesional de los directivos, en búsqueda de alcanzar mejores resultados educativos. Para lograrlo se plantea una metodología con enfoque cuantitativo, aquí lo que se busca es la recolección de datos y posteriormente poderlos someter al análisis estadístico a fin de establecer los patrones de comportamiento entre las variables, en la investigación se ha propuesto un diseño no experimental de tipo descriptivo-correlacional. La técnica e instrumentos de recolección de datos es la encuesta, diseño que debe permitir recabar información a fin de responder al problema de investigación. La población está conformada por los Rectores de las Unidades Educativas Ecuatorianas, para la ejecución de este trabajo de investigación, se tomará como muestra a los rectores de la provincia de santo domingo de los Tsáchilas, el muestreo que se utilizara para la selección de la muestra es el no probabilístico, que responde a los criterios y a las necesidades de la investigación. El desarrollo de la perspectiva teórica se basará en la revisión de documentos académicos actualizados y publicados en las principales plataformas digitales.

Palabras clave: perfil profesional, liderazgo gerencial, planificación educativa, calidad educativa

¹ Autor Principal

Correspondencia: miltoncondoy@hotmail.com

The Professional Profile and Managerial Leadership of the Principals of Ecuadorian Educational Units

ABSTRACT

Management is one of the main roles assumed by school leaders, so they must have basic knowledge to assume these high-impact positions. Unfortunately, the majority of educational units are led by principals without knowledge in administrative management, which makes it urgent to review the professional profile of the directors, in search of achieving better educational results. To achieve this, a methodology with a quantitative approach is proposed, here what is sought is the collection of data and subsequently being able to subject them to statistical analysis in order to establish the patterns of behavior between the variables, in the research a non-experimental design has been proposed. descriptive-correlational type. The data collection technique and instruments is the survey, a design that must allow information to be collected in order to respond to the research problem. The population is made up of the Rectors of the Ecuadorian Educational Units, for the execution of this research work, the rectors of the province of Santo Domingo de los Tsáchilas will be taken as a sample, the sampling that will be used for the selection of the sample It is non-probabilistic, which responds to the criteria and needs of the research. The development of the theoretical perspective will be based on the review of updated academic documents published on the main digital platforms.

Keywords: professional profile, managerial leadership, educational planning, educational quality

Artículo recibido 24 noviembre 2024

Aceptado para publicación: 30 diciembre 2024



INTRODUCCIÓN

El perfil gerencial de los rectores y su liderazgo incide directa e indirectamente en la calidad educativa. La acción de los buenos directivos se debe a que han desarrollado capacidades básicas para la gestión, lo que repercute en el buen funcionamiento de una institución educativa. El poder de decisión no es fruto de la improvisación sino de una profunda reflexión sobre la acción, para hacerlo se hace necesario desarrollar habilidades personales y de conocimiento específicos que determina el perfil profesional del directivo. Lamentablemente la realidad del país frente a la gestión administrativa en las instituciones educativas es demasiado mediocre, es verdad, que en un momento de la política educativa se intentó buscar los mejores perfiles para ocupar cargos directivos, pero, la falta de talento humano limitó el proceso.

En nuestro tiempo y frente a las políticas actuales la gestión administrativa ha tenido grandes retrocesos, hoy no se buscan los mejores perfiles, se dan por el compadrazgo, la política y el azar. De acuerdo al Índice de Percepción de la Corrupción (IPC) (2021) señala que el Ecuador en el 2020 alcanza una puntuación de 39/100, ubicándose en el puesto 92/180 y en el año 2021 la puntuación cae a 36/100 y ocupa el lugar 105/180, los rangos de medición que usa la tabla del IPC van de 0 a 100 donde 0 es el más corrupto y 100 es transparente, mientras que para determinar la posición los valores van de 0 a 180. Podemos notar que en el país la corrupción ha bajado en 3 puntos lo que indica que el nivel de corrupción para el año 2021 ha subido.

Frente a esta situación, la investigación tiene como finalidad Determinar la relación entre el perfil profesional y liderazgo gerencial de los Rectores de las unidades educativas ecuatorianas. Se buscará una serie de fuentes de información, que permite dar un panorama general sobre esta problemática en contextos anteriores y en los actuales, lo que permite ver con mayor exactitud las posibles causas del problema. Así mismo, son fuente indispensable para la aclaración de terminología referente a las variables de estudio perfil profesional y el liderazgo gerencial. Por último, se trata aspectos metodológicos donde se definen los aspectos epistemológicos, el método que lo acompaña, el enfoque, el diseño de investigación, el tipo de investigación, los instrumentos de recolección de información y los métodos para determinar la fiabilidad, su validez y finalmente se describe la población y muestra participante del estudio.



El estudio busca dar información relevante que permita determinar las falencias de la gestión y la administración escolar a fin de que se tomen las medidas pertinentes para mitigar los problemas que se han surgido en este sector y que influyen en la calidad educativa. También se busca, que los hallazgos encontrados sirvan como fuente de consulta a todos los actores que de una u otra forma se encuentran siendo parte de actividades administrativas y de gestión de las instituciones escolares, por otro lado, se ofrece una investigación que referente para futuras investigaciones en post del mejoramiento de la gestión educativa de la localidad y de la región del país.

Perfil Profesional de los directivos ecuatorianos

Debido a los problemas administrativos y pedagógicos que afrontan las unidades educativas del país, hoy es más que necesario identificar el perfil profesional de los administrativos que ocupan cargos directivos. El perfil profesional, lo constituye el conjunto de capacidades y competencias que identifica la formación de una persona, para asumir en condiciones óptimas el desarrollo de las funciones y tareas de una profesión determinada. Las cualidades y capacidades que deben manejar este tipo de personal, influyen en los procesos pedagógicos y de gestión, por lo que deben estar en la capacidad de responder a las profundas transformaciones que demandan las sociedades contemporáneas. En este sentido, el perfil profesional surge como un intento por demostrar el papel importante que asumen los directivos con funciones administrativas, ya que de su labor depende la calidad, la eficiencia y la equidad. Mogollón (2015) señala que un perfil profesional es un conjunto de características que un individuo pone en práctica para desarrollar sus actividades independientemente de la posición en que se desarrollando. En base a esta definición aclara que el perfil profesional del directivo educativo hace referencia a las condiciones y características del directivo rector para desempeñar sus funciones en cualquier nivel y modalidad educativa en la que ejerza su profesión. Como podemos ver, los directivos rectores desempeñan funciones amplias y generalizadas dentro de las unidades educativas, su papel es determinante en el buen funcionamiento y la calidad educativa.

En nuestro país las instituciones educativas actualmente han sido sometidas a varios cambios tales como, las políticas públicas, leyes y reglamentos que orientan su accionar hacia la mejora continua, siempre buscando la calidad y calidez educativa. Además, requiere de un proceso continuo de evaluación, entorno a la gestión administrativa, gestión pedagógica, dimensión de convivencia,



participación escolar y cooperación y dimensión de seguridad laboral, aplicados a la gestión escolar, al desempeño profesional directivo (MINEDUC, 2012).

El perfil profesional de un directivo sobre todo para el área de la gestión debe ser muy especializado y con altas expectativas ya que son los encargados de mantener la estructura interna de las unidades educativas a través de la planificación, la coordinación, supervisión y evaluación de los diferentes subsistemas. En el ejercicio de sus funciones un gerente educativo (Rector) debe poseer dotes de liderazgo compartido, dinámico, enérgico y empático, pues en el medio en el que se desenvuelve así lo requiere, además de ejercer un trabajo efectivo, colaborativo y comunicativo con el resto de la comunidad educativo.

El perfil profesional desde esta perspectiva se convierte en una variable de primordial importancia para la comprensión del liderazgo dentro de las instituciones escolares. Pues un líder educativo, es una persona con “condiciones específicas frente al sentido de la educación cuando orienta a la comunidad educativa, a la búsqueda de mejorar la calidad, el clima y la cultura organizacional en crecimiento personal, representada en la formación integral de las instituciones” (Sierra, 2016, p. 111).

Elección y función de los directivos educativos en el Ecuador

El Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), sobre el Ámbito de la Carrera Educativa, Art. 93, señala, que la carrera educativa pública incluye al personal docente con nombramiento fiscal que labore en establecimientos educativos fiscales o fiscomisionales, en cualquiera de sus funciones modalidades y niveles. En el Art. 109 sobre los Cargos Directivos, señala que son cargos directivos los rectores, vicerrectores, directores, subdirectores, inspectores y subinspectores. Únicamente se podrá acceder a estos cargos, en las instituciones educativas públicas, a través del concurso de méritos y oposición. Para seleccionar un directivo de calidad que contribuya de manera significativa a la mejora de la gestión educativa.

Podrán participar en los concursos de mérito y oposición para acceder a los cargos de rectores y directores, los profesionales de la educación pública, privada o fiscomisional que cumplan con el perfil requerido en la presente ley para el cargo descrito. Los cargos directivos de rectores y directores son parte de la carrera educativa pública y remunerativamente estarán sujetos a la Ley que regule el servicio público. De acuerdo a esta Ley, para alcanzar el puesto de Rector o Director se debe: Acreditar al menos



la categoría D del escalafón docente; Tener título de cuarto nivel, de preferencia en áreas relativas a la gestión de centros educativos; y, Haber aprobado el programa de formación de directivos. Además de las normativas expuestas se toma en consideración el perfil y el liderazgo directivo de todos los administradores educativos ecuatorianos, expuestos en los Estándares de Calidad.

En el Art. 44 sobre las atribuciones del Director o Rector se señala las siguientes: Cumplir y hacer cumplir los principios, fines y objetivos del Sistema Nacional de Educación, las normas y políticas educativas, y los derechos y obligaciones de sus actores; Dirigir y controlar la implementación eficiente de programas académicos, y el cumplimiento del proceso de diseño y ejecución de los diferentes planes o proyectos institucionales, así como participar en su evaluación permanente; Ejercer la representación legal, judicial y extrajudicial del establecimiento;

Un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa. Los Estándares de Desempeño Profesional Directivo hacen referencia al liderazgo, gestión pedagógica, talento humano, recursos, clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo. Los Estándares de Desempeño Profesional Directivo describen las acciones indispensables para optimizar la labor del Director o Rector.

Sobre el Desarrollo Profesional de Directivos propuestos en los diferentes Acuerdos Ministeriales se propone que la experiencia formativa del Directivo debe incluir conocimientos sobre Legislación Educativa, Liderazgo Pedagógico e Innovación Educativa, Gestión de la Calidad Educativa, Pedagogía desde la perspectiva de la inclusión y habilidades directivas, a fin de potenciar el liderazgo en el seguimiento, apoyo, asesoramiento y acompañamiento pedagógico en la carrera docente. Es así como, en concordancia con la relevancia de esta figura educativa se expidió el Acuerdo Ministerial Nro. MINEDUC-MINEDUC-2018-00039-A, de fecha 8 de abril de 2018, donde se definió la normativa para obtener la calidad de elegible y que regula el concurso de méritos y oposición para llenar las vacantes a cargos directivos de los establecimientos educativos fiscales del país.

De igual manera, considerando la periodicidad con la que se posibilita la realización del concurso de méritos para cargos directivo, a través del Acuerdo Ministerial Nro. MINEDUC-MINEDUC-2019-



00030-A de 11 de junio de 2019, se emitió la reforma al Acuerdo Ministerial Nro. MINEDUC-MINEUC-2018-00039-A de 18 de abril de 2019, en el que se incorpora el artículo correspondiente para el procedimiento para efectuar encargos directivos en instituciones educativas públicas. En la actualidad, el liderazgo directivo y la gestión escolar aparecen en las agendas educativas de las políticas públicas de los países de la región, como temas prioritarios dentro de los programas de mejora de la calidad de la educación.

El desafío supone definir qué proceso de formación deben seguir los directores para desarrollar las competencias necesarias para el adecuado desempeño de su función. El perfil profesional educativo debe ser entendido como la suma de conocimientos, habilidades y aptitudes que reflejan el saber, saber hacer y saber ser en la esencia de la educación como profesión para lograr los objetivos del sistema educativo nacional con criterios de calidad, equidad e inclusión, al igual que los Estándares de la Calidad Educativa, orienta los esfuerzos con objetivos comunes de cada docente, de cada institución educativa y de los actores estratégicos vinculados al seguimiento y fortalecimiento de la calidad de la educación en un marco de políticas públicas que buscan fomentar la equidad.

Es necesario adaptar las acciones formativas a las diferentes etapas de la carrera directiva y, a la experiencia profesional de cada directivo, ya sea por encargo o nombramiento. Se debe contextualizar las propuestas al país, a la realidad en la que se sitúa la escuela y al marco curricular actualizado, y al sistema educativo siendo factores fundamentales para lograr que la formación sea exitosa y responda a las necesidades y demandas de origen identificadas en los perfiles construidos y actualizados.

En la actualidad se está avanzando hacia el fortalecimiento de aspectos pedagógicos y directivos, como parte esencial de las competencias a desarrollar ya que la misión de los directivos es la de liderar equipos innovadores, gestionar personas, e impulsar procesos de cambio y de mejora de la calidad de la educación, opuesto a lo que tradicionalmente se llevó a cabo en la formación directiva relacionada más con cuestiones administrativas. En este contexto, elementos como la creatividad, la innovación, el desarrollo de habilidades sociales y, competencias comunicativas y emocionales, aparecen con fuerza, definiéndose como contenidos centrales a trabajar dentro de las propuestas de formación de los directores y rectores de los establecimientos educativos.



La oferta de formación continua a través de la modalidad virtual facilita que aquellos directivos que no pueden acceder de forma presencial a las capacitaciones tengan la misma posibilidad de acceder a esta oferta que permite además mejorar sus competencias en diferentes ámbitos; motivando al mismo tiempo el uso de tecnología y herramientas innovadoras que permiten que la unidad educativa y el personal docente a su cargo esté familiarizado con prácticas modernas en el contexto de la era digital que vive el sector de la educación a nivel mundial.

Estándares de calidad educativa sobre la gestión de los directores

Tras la puesta en práctica del plan decenal de educación en el 2006, se ponen en marchas los estándares de calidad educativa, fundamentado en la gestión escolar, el desempeño profesional docente, el desempeño profesional directivo, los estándares de aprendizaje y los estándares de infraestructura. Este trabajo tiene la finalidad de mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad garantizando el acceso y la estabilidad de los/as estudiantes en el sistema educativo.

La educación de calidad garantiza la construcción de sociedades sustentables, es el ideal de toda población organizada y este ideal será una realidad siempre y cuando un sistema educativo se oriente a la consecución de esta problemática. Toda sociedad será sustentable cuando las condiciones de igualdad y equidad permita el acceso a todos los servicios educativos en igualdad de condiciones, garantizando el aprendizaje, la permanencia y la culminación del proceso educativo por parte de los educandos. En este sentido. Los estándares de calidad educativa posibilitan el acceso a una educación de calidad y la garantía de mejora del sistema educativa en el tiempo, lo que posibilita que todos los estudiantes que están dentro del sistema tengan la oportunidad de recibir una educación de calidad y la culminación de su proceso educativo. El MINEDUC (2012) señala que los estándares de calidad educativa son “descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad” (p.5).

Los estándares buscan orientar, apoyar y monitorear las acciones de los integrantes de la comunidad educativa, a la vez, que se evalúa se proporciona los insumos que favorecen y orientan la toma de decisiones de los administradores y de las políticas públicas, que orientan la mejora en la calidad educativa del país. A más, de contribuir con la evolución, los estándares garantizan la mejora de calidad



educativa en el país, lo que es un gran logro porque en años anteriores a su publicación no se contaba con un sistema de monitoreo y evaluación que arroje datos reales sobre el avance y los cambios en el sistema, lo que si se nos proporciona a partir de la implementación de estos estándares.

Como ya mencionamos, el Ministerio de Educación y Cultura a diseñando los Estándares de Calidad Educativa enfocados a la mejora de los aprendizajes deseables, entorno a los ámbitos de gestión escolar (sobre las prácticas institucionales y el desarrollo profesional del talento humano); de desempeño profesional docente y directivo (eficiencia en la práctica educativa y directiva, relaciones positivas entre los miembros de la comunidad educativa); de aprendizaje (los logros que los educandos alcanzan tras culminar un periodo de estudio y que están plasmados en los currículos de área y de nivel) y de infraestructura escolar (adaptación y adecuación de los espacios y de ambientes escolares para garantizar los procesos de enseñanza-aprendizaje).

El liderazgo de los rectores ecuatoriano

El liderazgo es una actitud profesional fundamental para la dirección de las instituciones educativas y la toma de decisiones en cuanto a su funcionamiento, organización, operación y su administración, estos aspectos son claves porque de la capacidad de liderazgo de los directores puede depender la calidad educativa. El liderazgo del directivo pierde sentido si se enfoca solo en aspectos técnicos y deja de lado los humanos, pues el sentido de la escuela es el alumno sobre el cual se ejerce una acción educativa. Entonces resulta fundamental que el liderazgo de los directores educativos se oriente también al impulso del trabajo colaborativo con todos los miembros de la comunidad educativa pues este debe inspirar y estimular a los docentes con los cuales labora. Un buen líder sabe escuchar a sus colaboradores, estimularlos e impulsarlos a fin de que pongan en práctica todas sus capacidades, de esta manera influye positivamente en sus compañeros sin tener que recurrir para eso a su autoridad.

El liderazgo educativo se funda con la dinámica de la gestión pedagógica en las personas que, fundamentada unos ideales filosóficos, de Kenneth Leithwood (especialista en liderazgo educativo de la Universidad de Toronto) señala que ser líder consiste en “hacer bien las cosas correctas”. Es decir, liderar no implica solo ser una buena persona y hacer lo correcto; es necesario hacer las cosas bien, ser efectivo, conseguir resultados, crear valor. El crecimiento económico, científico y tecnológico se



transforman en indicadores que estimulan a meditar en la educación del siglo XXI y hoy es una fuente de reflexión constante (Sierra, 2016).

El Ministerio de Educación en el Ecuador demanda de directores con liderazgo que estén comprometidos en cumplir con las exigencias de su labor y que puedan llevar a los miembros de su comunidad educativa a la excelencia académica. Puesto que, el Ministerio de Educación del Ecuador opera un concepto sistémico y multidimensional de calidad educativa, en el que los servicios que se ofrecen, las personas e instancias que lo impulsan y los productos que genera contribuyen a alcanzar metas conducentes a un tipo de sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera y con igualdad de oportunidades para todos (MINEDUC, 2012).

En la actualidad, la potencia del liderazgo se adapta cada vez más en las diferentes organizaciones, como escuelas, universidades, organismos sociales y empresariales, consideradas estas últimas como los lugares en los que se ejercen el nivel de mayor movilidad de los imaginarios sociales, dado a que es aquí donde se construyen las estrategias para crear hábitos y modificar conductas. Esos hábitos y conductas que se alcanzan gracias a la flexibilidad, saber manejar esa adaptación al momento, a la situación, a las circunstancias de forma inmediata, para adaptarse a las necesidades del mercado en lo profesional o de su entorno en lo familiar, relaciones y colaboraciones.

Dentro de una organización, tanto el liderazgo como la dirección, poseen igual importancia, debido a que, si existe mucha dirección y poco liderazgo, la organización tiende a ser excesivamente burocrática, y si sucede todo lo contrario, si hay mucho liderazgo y poca dirección, se genera una anarquía interna dentro de la organización. Sólo aquellos organismos sociales en donde se logra un sano equilibrio de los dos, son aquellas que obtienen resultados óptimos y positivos, porque además de obtener los resultados esperados por la organización, se logra un verdadero compromiso y entusiasmo de las personas.

Tipos de liderazgo en los rectores de las unidades educativas ecuatorianas

En la mayoría de instituciones educativas del país existe una falta de liderazgo que se plasma en los desempeños deficientes de las instituciones educativas en sus diferentes áreas. Existen muchas razones para que haya esta ocurrencia, quizá las más importantes sean la falta de formación continua, falta de concursos de méritos y oposición, perfiles no aptos para el desempeño directivo y la improvisación en



la elección de estos cargos de vital importancia para el funcionamiento y la calidad de los servicios que prestan las instituciones educativas y lo que es lógico una mala calidad de la educación. Por lo que hemos expuesto, los tipos de liderazgo más comunes entre los directivos son los siguientes:

El liderazgo autoritario

El liderazgo autoritario, también conocido como liderazgo autocrático, gira principalmente en torno a una estructura jerárquica donde el poder y la autoridad para la toma de decisiones se concentran en manos de un solo líder. Este estilo de liderazgo se caracteriza por un control estricto, aportes limitados de los subordinados y un enfoque de arriba hacia abajo. Kleinman (2012) señala que estos líderes toman las decisiones sin tomar en cuenta las opiniones de los demás por lo que son claros a la hora de lo que hay que hacer, como hay que hacerlo y hasta cuando se lo debe hacer.

El liderazgo autoritario es complejo, con implicaciones tanto positivas como negativas para individuos, grupos y organizaciones. Si bien este estilo puede ofrecer eficiencia y una dirección clara en ciertas situaciones, a menudo conduce a una menor satisfacción de los empleados, una innovación limitada y una colaboración obstaculizada. Comprender las características, teorías y efectos del liderazgo autoritario es esencial para que los líderes y las organizaciones tomen decisiones informadas y creen un enfoque de liderazgo más inclusivo y eficaz. Se necesita más investigación para explorar posibles estrategias e intervenciones para mitigar las consecuencias negativas asociadas con este estilo de liderazgo.

El liderazgo democrático o participativo

Permite crear mayor compromiso con la organización pues se centra en los subordinados, involucrándolos en la toma de decisiones, delegando autoridad y utilizando la retroalimentación como un medio para dirigir y corregir errores Lewin (1951). El liderazgo democrático facilita la integración, fomenta el trabajo en equipo, permite la participación activa en la toma de decisiones mediante el diálogo y por tanto incrementa la satisfacción en el trabajo, el desarrollo profesional y mejora la calidad de las decisiones para alcanzar los objetivos propuestos.

Este tipo de líder fomenta a que los empleados decidan y asuman responsabilidades en la toma de decisiones. El líder se caracteriza por ser activo, consultivo y orientador, el líder democrático tiene un claro sentido de responsabilidad y compromiso personal para satisfacer las necesidades de la



organización que lidera. Hackman y Johnson (2013) relacionan al líder democrático con el incremento de la productividad, el compromiso y la satisfacción. Por tanto, es un líder influyente en los subordinados, un estimulador para la consecución de proyectos, un buen guía, un apasionado de las consecuencias lógicas, un gran oyente y respetuoso con el trato hacia sus empleados.

Laissez Faire

Este estilo destaca por ser un estilo apático a la hora de tomar decisiones, sustrayendo el cargo de responsabilidad y cediéndolo a su vez a sus subordinados, sin ayuda, motivación ni control de las actividades que realizan sus seguidores. Es un líder que carece de compromiso con su organización. Para Martínez (2004), el líder laissez faire o liberal es una persona inactiva, que evita la toma de decisiones y la supervisión responsable dentro de una organización, por lo cual no participa en el grupo y que otorga total libertad a sus miembros. No obstante, es además un líder que proporciona los materiales necesarios y deja hacer su trabajo a sus empleados como ellos mejor lo crean conveniente. Las críticas ante este tipo de liderazgo son variadas, pero quizá la que sobresale es su falta de compromiso hacia la organización ya que no es capaz de resolver los conflictos que surgen, ni dirigir hacia la consecución de los objetivos y metas marcados, no ofrece apoyo a sus seguidores, elude cualquier cuestión que requiera de la experiencia y la responsabilidad del cargo de un directivo. Su desempeño y perseverancia es ineficiente, lo que lo hace ser más pasivo y desinteresado que cualquier otro tipo de líder. Se trata de una persona inactiva, que evita la toma de decisiones y la supervisión y procura no involucrarse en el trabajo del grupo. Para Robbins (2002), es un líder que proporciona los materiales necesarios y deja hacer su trabajo a sus empleados como ellos consideren conveniente. Ordoñez, Castillo, Ordoñez y Orbe (2020) señalan que el liderazgo directivo es esencial en el funcionamiento institucional, más si la legislación tiene como meta la calidad educativa, ante esta situación las responsabilidades directivas aumentan y el liderazgo se convierte en el motor de cambio de ese sistema. El MINEDUC intenta someter a la gestión directiva a un proceso de evaluación continua, donde el director asume la responsabilidad de guiar y motivar a todos lo que forman parte de la comunidad educativa a alcanzar un desempeño efectivo. De esta manera, los directivos asumen el papel de líderes cuyo rol es promover la calidad y efectividad de los procesos y relaciones educativas.



Liderazgo Transformacional

El liderazgo transformacional es un enfoque que busca inspirar y motivar a los seguidores para lograr cambios significativos y positivos dentro de una organización. Este estilo de liderazgo se centra en el desarrollo personal y profesional de los miembros del equipo, fomentando un ambiente en el que cada individuo pueda alcanzar su máximo potencial.

El liderazgo transformacional es un estilo que se centra en inspirar y motivar a los equipos para lograr cambios positivos y significativos dentro de una organización. Este enfoque no solo busca alcanzar los objetivos empresariales, sino también fomentar el desarrollo personal y profesional de los empleados. Según Bass y Avolio (2006), el liderazgo transformacional implica un proceso que estimula la conciencia de los trabajadores, convirtiéndolos en seguidores productivos que se comprometen con la misión organizacional, dejando de lado sus intereses personales para centrarse en el bien colectivo. Este enfoque se basa en la capacidad del líder para influir positivamente en sus seguidores, fomentando un sentido de pertenencia y motivación hacia el logro de objetivos comunes. James Burns (1978) fue uno de los primeros en definir el liderazgo transformacional, destacando que este tipo de liderazgo no solo se enfoca en el intercambio entre líder y seguidor, sino que también busca elevar las aspiraciones y necesidades de los seguidores

De acuerdo con Velásquez (2006), este estilo se centra en transformar a los seguidores para que trabajen juntos de manera armoniosa, lo que resulta en un aumento de la moral y el rendimiento.

Conclusiones Clave

Impulso del Cambio

Los líderes transformacionales son agentes de cambio que no solo buscan cumplir con los objetivos organizacionales, sino que también se preocupan por el crecimiento y bienestar de sus seguidores. Esto se traduce en una mayor satisfacción laboral y un ambiente de trabajo más colaborativo

Desarrollo Personal y Profesional

Este estilo promueve el desarrollo individual al reconocer las necesidades y potencialidades de cada miembro del equipo, lo que fomenta un sentido de pertenencia y motivación intrínseca



Innovación y Adaptabilidad

Al estimular el pensamiento creativo y la innovación, los líderes transformacionales preparan a sus equipos para enfrentar desafíos y adaptarse a cambios en el entorno organizacional, lo que es crucial en un mercado competitivo

Relaciones Positivas

La construcción de relaciones sólidas basadas en la confianza y el respeto es fundamental en este tipo de liderazgo, lo que contribuye a un clima organizacional positivo y productivo

Limitaciones Contextuales

Aunque el liderazgo transformacional tiene muchas ventajas, no siempre es el más adecuado para todas las organizaciones. En entornos estables donde no se requieren cambios significativos, otros estilos de liderazgo pueden ser más efectivos

En resumen, el liderazgo transformacional es esencial para organizaciones que buscan innovar y mejorar su desempeño a través del compromiso y desarrollo de sus colaboradores, aunque su efectividad puede depender del contexto organizacional específico.

METODOLOGÍA

La investigación se orienta hacia el enfoque cuantitativo, este enfoque permite recopilar datos objetivos. Además, la recopilación de valores numéricos permite medir la frecuencia de un fenómeno y observar condiciones reales. Los estudios cuantitativos se basan en el análisis estadístico y matemático para comprender patrones, frecuencias, correlaciones y promedios. Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que el enfoque cuantitativo es un método de investigación que utiliza la recolección de datos para probar hipótesis, establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

Es de alcance descriptivo-correlacional, descriptivo porque, se buscan medir las características de las variables de la población de estudio (perfil profesional-liderazgo gerencial de los rectores) y así poderlas describir. Hernández, et al. (2014) señalan que este tipo de estudios describe las propiedades y características de un fenómeno o población. Lo correlacional se basa en el grado de asociación que existe entre dos variables, Hernández, et al. (2014) señalan que los estudios correlacionales “asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” (p. 93).

Es de diseño no experimental de tipo descriptivo-correlacional, aunque las variables no se manipulan, permiten hacer un análisis sobre la influencia de la variable independiente sobre la dependiente. Hernández, et al. (2014) señalan que estos diseños “se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p. 152). Estos diseños no se prestan para emular ningún fenómeno o situación si no más bien se los estudia directamente como son o se presentan en la naturaleza o sociedad.

La técnica que se usa para la recolección de la información es la encuesta. Cabezas, Andrade y Torres (2018) señalan que la encuesta se usa para indagar y obtener opiniones a través de preguntas estructuradas. Se usa baterías de preguntas (cuestionario) tipo Likert, enfocadas en obtener información sobre tres dimensiones (demográfica, profesionales y de liderazgo). Estos cuestionarios son validados por criterio de expertos y su fiabilidad será determinada por el Alfa de Cronbach. La información recolectada se tabula, procesa y analiza a través de software estadísticos (SPSS y EXCEL) y para establecer la correlación se usa el Coeficiente de Correlación de Pearson (-1, +1) y Chi Cuadrado de Pearson para señalar si hay o no correlación significativa (a un nivel de 0,05 de significación).

La población corresponde a los Rectores de las Unidades Educativas Ecuatorianas, la muestra corresponde a los Rectores de las Unidades Educativas de Santo domingo de los Tsáchilas escogidas por el método no probabilístico o por criterio ya que la muestra se sujeta a las necesidades de la investigación y los criterios del investigador.

CONCLUSIONES

La educación desempeña un papel decisivo en el desarrollo de un país, y los directivos educativos son pieza clave para garantizar una gestión eficiente y efectiva de los establecimientos educativos. En Ecuador, el perfil profesional de los directivos educativos se ha convertido en un tema de creciente interés debido a la necesidad de mejorar la calidad educativa y promover el éxito académico de los estudiantes. La formación académica es un aspecto fundamental del perfil profesional de los directivos educativos. Los líderes educativos deben contar con una sólida base de conocimientos en diferentes áreas, que les permita comprender y abordar los desafíos que enfrenta el sistema educativo.

El perfil profesional de los directivos educativos ecuatorianos abarca una combinación de formación académica, competencias técnicas y habilidades personales. La formación académica sólida en

educación, pedagogía o disciplinas afines, junto con competencias técnicas en áreas como planificación estratégica y gestión del currículo, brinda a los líderes educativos las herramientas necesarias para gestionar instituciones educativas de manera efectiva. Además, las habilidades personales como la comunicación efectiva, el liderazgo y la resolución de problemas son cruciales para establecer relaciones positivas y fomentar un ambiente escolar productivo. Continuar mejorando el perfil profesional de los directivos educativos en Ecuador es esencial para asegurar una educación de calidad y promover el éxito académico de los estudiantes.

Los líderes educativos ecuatorianos poseen ciertas características únicas que les permiten enfrentar los desafíos específicos que enfrenta el país. Una característica clave es su capacidad de adaptación a la diversidad sociocultural de la sociedad ecuatoriana. Sin embargo, a pesar de sus cualidades inherentes, los líderes educativos ecuatorianos a menudo enfrentan numerosos desafíos en sus roles de liderazgo. Unos desafíos importantes son la financiación insuficiente, las instalaciones educativas obsoletas y la falta de infraestructura tecnológica pueden dificultar la implementación de estrategias de liderazgo efectivas. Además, la inestabilidad política y los cambios frecuentes en las políticas educativas pueden crear incertidumbre y dificultar que los líderes planifiquen y ejecuten iniciativas a largo plazo.

El liderazgo gerencial en el Ecuador juega un papel vital en la conformación del sistema educativo y asegurando su éxito. Los líderes educativos ecuatorianos poseen características únicas que les permiten abordar los desafíos que enfrenta el país. A través de la implementación de diversas estrategias, como programas de desarrollo profesional, participación comunitaria y toma de decisiones basada en datos, los líderes se esfuerzan por mejorar las prácticas docentes, crear entornos de aprendizaje inclusivos y mejorar la calidad general de la educación. A medida que Ecuador continúa sus esfuerzos para mejorar su sistema educativo, un liderazgo educativo fuerte y efectivo seguirá siendo un factor clave para lograr estos objetivos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cabezas, M., Andrade, N. y Torres, S. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. Universidad de las fuerzas armadas. Quito – Ecuador. Recuperado de: [https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/15424/1/Introduccion% 20a% 20la% 20Metodologia% 20de% 20la% 20investigacion% 20cientifica.pdf](https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf)



- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2006). Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire. Mind Garden.
- Hackman, Z., y Johnson, E. (2013). Leadership: A Communication Perspective. Waveland Press.
Recuperado de: http://elcriterio.com/revista/contenidos_18/13.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación científica. México. McGRAW-HILL.
- Kleinman, P. (2012). Introducción a la psicología. SIRIO. S.A.
https://www.google.com.ec/books/edition/Introducci%C3%B3n_a_la_psicolog%C3%ADa/-E-FEAAAQBAJ?hl=es419&gbpv=1&dq=liderazgo+autoritarios+que+es&pg=PT97&printsec=frontcover
- Lewin, J. (1951) Kurt. Field theory in social science. Recuperado de:
<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-ElLiderazgoDemocratico-5922017.pdf>
- LOEI (2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. MINEDUC. Recuperado de
https://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2017/02/Ley_Organica_de_Educacion_Intercultural_LOEI_codificado.pdf
- Martínez, M. (2004). Orientación del mercado. Consultas S. A de C.C. Recuperado de :
https://www.researchgate.net/publication/346362690_Liderazgo_laissez_faire
- MINEDUC (2012). *Estándares de Calidad Educativa*. Quito. https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/estandares_2012.pdf
- MINEDUC (2018). ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2018-00003-A. Quito. Recuperado de:
<https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/02/MINEDUC-2018-00003-A-Implementacion-de-Redes-Educativas.pdf>
- MINEDUC. (2015). Estándares de calidad Educativa. Quito Ecuador. Recuperado de:
https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf
- Mogollón, L. (2015). Una experiencia de elaboración participativa de perfiles de directivos de instituciones educativas públicas. ABYA-YALA.
<https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/11037>
- Ordoñez, C., Castillo, D., Ordoñez, A. y Orbe, M. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4(1).
<file:///E:/Mis%20Documentos/Descargas/Dialnet-LiderazgoDirectivoYDesempenoDocente-7472736.pdf>
- Robbins, S. (2002). Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall. Recuperado de:
http://elcriterio.com/revista/contenidos_18/13.pdf
- Sierra, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*. Recuperado de:

<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/1562>

Velásquez, K. G. (2006). Liderazgo transformacional. [PDF]. Recuperado de [URL del documento si está disponible].

