

El estilo de liderazgo del gestor educativo y su incidencia en el clima laboral

The leadership style of the educational manager and its impact on the work environment

Mayra Guadalupe Nole Rodríguez ¹ (mgnoler@ube.edu.ec) (<https://orcid.org/0009-0000-5026-5216>)

Washington Estalin Ramos Altamirano² (weramosa@ube.edu.ec) (<https://orcid.org/0009-0000-8674-9570>)

Perla Leonor León León³ (plleon@ube.edu.ec) (<https://orcid.org/0000-0003-5375525>)

César Ricardo Castillo Montúfar⁴ (rcastillo@ube.edu.ec) (<https://orcid.org/0009-0001-7978-5036>)

Resumen

Esta investigación muestra que el estilo de liderazgo del gestor educativo es fundamental para crear un clima laboral positivo y mejorar la calidad educativa. Tiene por objetivo evaluar el desempeño del gestor educativo de la unidad educativa técnica Mitad del Mundo, determinando su estilo de liderazgo y toma de decisiones por medio de encuestas a los docentes para la formulación un proyecto de mejora del clima laboral en la institución. Por medio de la metodología mixta, de tipo descriptiva, en donde se desarrollaron encuestas (con escala de Likert) a 50 docentes y se entrevistaron al inspector y 2 vicerrectoras. Los resultados reflejan una percepción mixta sobre la gestión del equipo. Un 56% considera que el gestor motiva al equipo, aunque un 32% discrepa. La creatividad es promovida según el 52%, pero un 40% no lo percibe así. Un 60% destaca la confianza y el compromiso, mientras que un 24% de áreas de mejora. Un 66% siente que sus opiniones son consideradas en decisiones, aunque un 20% no. El 54% percibe un control excesivo. Además, el 46% reporta altos niveles de estrés, y un 40% considera la carga

¹ Universidad Bolivariana del Ecuador, Ecuador

² Universidad Bolivariana del Ecuador, Ecuador

³ Universidad Bolivariana del Ecuador, Ecuador

⁴ Universidad Bolivariana del Ecuador, Ecuador

laboral desproporcionada, sugiriendo la necesidad de ajustes en la gestión. En conclusión los hallazgos indican que existe una relación directa entre el estilo de liderazgo del gestor educativo y el clima laboral. Los docentes señalaron que un liderazgo participativo y comunicativo fomenta la motivación y el trabajo en equipo. Sin embargo, también se identificó la necesidad de mejorar ciertos aspectos relacionados con la claridad en las directrices y la retroalimentación continua.

Abstract

This research demonstrates that the leadership style of the educational manager is essential for creating a positive work environment and improving educational quality. The objective is to evaluate the performance of the educational manager at Unidad Educativa Técnica Mitad del Mundo, determining their leadership style and decision-making process through teacher surveys, in order to formulate a project to improve the institution's work environment. A mixed-methods descriptive approach was used, incorporating surveys (with a Likert scale) administered to 50 teachers, as well as interviews with the inspector and two vice-principals. The results reflect a mixed perception of team management. While 56% believe that the manager motivates the team, 32% disagree. Creativity is encouraged according to 52%, though 40% do not perceive it that way. Trust and commitment are highlighted by 60%, while 24% see areas for improvement. Additionally, 66% feel that their opinions are considered in decision-making, whereas 20% do not. However, 54% perceive excessive control. Furthermore, 46% report high levels of stress, and 40% consider the workload disproportionate, suggesting the need for management adjustments. In conclusion, the findings indicate a direct relationship between the leadership style of the educational manager and the work environment. Teachers emphasized that a participatory and communicative leadership style fosters motivation and teamwork. However, the study also identified the need to improve certain aspects related to clarity in directives and continuous feedback.

Palabras clave: gestor, gestor educativo, clima laboral, estilo, liderazgo.

Keywords: manager, educational manager, work environment, style, leadership.

Introducción

El estilo de liderazgo del gestor educativo es fundamental para crear un clima laboral positivo y mejorar la calidad educativa. Su forma de liderazgo y habilidades de gestión son cruciales para el éxito de la institución, impactando directamente en el bienestar de la comunidad educativa, particularmente en el rendimiento académico de los estudiantes (Rave & Vera, 2024). Este trabajo se desarrolló en la unidad educativa Técnica Mitad del Mundo, ubicada en un sector periférico de la ciudad de Quito, con 1.100 estudiantes en educación básica y bachillerato, 45 docentes.

El estilo del liderazgo en la educación adopta diversas formas que impactan directamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, así como en el ambiente institucional y en el comportamiento de los colaboradores cercanos. Un liderazgo efectivo fomenta un clima organizacional positivo, propiciando un entorno en el que tanto el personal educativo como los estudiantes se sientan motivados y apoyados, lo cual contribuye al éxito colectivo y al bienestar de toda la comunidad educativa (Guevara, 2024; Ramos, 2023).

Se ha tomado como referencia el trabajo de Crespo y Serrano (2022) con el tema: “Factores de clima organizacional en una institución superior en Cuenca, Ecuador”, la cual concluye que el análisis del clima organizacional de la institución universitaria es una herramienta estratégica que permite su mejora continua como entidad. Por lo tanto, el estudio de su comportamiento permite identificar factores clave que contribuyen a mejorar la calidad de vida laboral y garantizar el cumplimiento de los objetivos. Este análisis se relaciona directamente con el presente trabajo, cuyo propósito es optimizar el clima laboral mediante la identificación del estilo de liderazgo del gestor educativo. Un clima laboral positivo fomenta una mayor colaboración y ayuda a reducir el estrés dentro del equipo docente.

Dentro de las teorías que sustentan esta investigación, sobresale la Teoría de la Administración Científica de Frederick Taylor (1911), quien indica que “La aplicación de métodos científicos para la gestión de organizaciones, énfasis en eficiencia, especialización y división del trabajo”. Esta teoría se centra en mejorar la productividad mediante la sistematización y la optimización de

los procesos laborales, buscando maximizar el rendimiento individual y organizacional a través de un enfoque científico y racional. Aunque esta teoría se originó en el contexto industrial, sus principios pueden aplicarse de manera efectiva a las instituciones educativas. De esta manera, si un gestor utiliza estos principios, podría mejorar la distribución de responsabilidades y asignar tareas de manera más clara, lo que, a su vez, ayuda a reducir el estrés y la confusión entre los docentes.

Esta investigación se sustenta también en la “Teoría general de la Administración” de Henri Fayol (1916), en la que indica la “Identificación de 14 principios de la administración” y destaca 5 funciones administrativas: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Estas funciones administrativas dadas hacen ya más de un siglo, proporcionan un marco integral para que de acuerdo al estilo del gestor educativo pueda ser eficiente y eficaz en sus funciones y lograr de esta manera el éxito de su organización en beneficio de la Comunidad Educativa.

Del mismo modo, se consideró el trabajo de (Sustaita, 2024) que en su trabajo “La gestión como factor importante en la eficiencia del clima organizacional en instituciones educativas”, señalan que la gestión educativa se relaciona de forma directa con el clima organizacional, donde se evidencia la responsabilidad de cada actor educativo de acuerdo a sus habilidades y destrezas en el campo en que se desempeña, para de esa manera obtener mejores resultados en las metas trazadas, por consiguiente aporta significativamente al presente trabajo de investigación, ya que el gestor educativo, asignará las tareas a los docentes según sus habilidades, para desarrollar con éxito las funciones asignadas.

Además, se tomó en cuenta los antecedentes del trabajo de Carbajal et al. (2024) en el artículo científico “Clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes en la unidad educativa Dr. Isidro Ayora Cueva” que en contexto nos indica que el clima organizacional es un factor determinante en el desempeño laboral docente”, por lo que se vincula con el presente trabajo al hallar los errores cometidos por los líderes y encontrar las estrategias necesarias para solventar estas dificultades y minimizar aspectos negativos que se podrían presentar.

En la unidad educativa técnica Mitad del Mundo, se observa que el estilo de comunicación entre docentes y autoridades no es fluido, esto afecta en los resultados en el proceso enseñanza–aprendizaje, ya que no se reciben de manera clara y oportuna las directrices para el buen desempeño docente y llevar a cabo un trabajo satisfactorio, por lo mismo el clima laboral es un aspecto vulnerable dentro de la institución. Ante esta situación se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo influye el estilo de liderazgo del gestor educativo en el clima laboral de la unidad educativa técnica Mitad del Mundo?

Materiales y métodos

La presente investigación se desarrolló con el método científico inductivo que, según Vizcaíno et al. (2023), utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación sea de carácter general. El método se inicia con un estudio individual de los hechos y se formulan conclusiones universales que se postulan como leyes, principios o fundamentos de una teoría.

En esta investigación se usó el método inductivo porque permitió observar y analizar el estilo del gestor educativo aplicando encuestas al personal docente, mediante las cuales se pudieron identificar patrones y tendencias que ayudan a comprender cómo el gestor educativo influye en el ambiente de trabajo.

El enfoque en esta investigación fue cualitativo, porque se basó en la recolección de información relacionada con el tema. Según Hernández (2014): “...el enfoque cualitativo utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación” (p. 7).

Esta investigación es descriptiva, ya que como lo menciona Bernal (2010) nace de las preguntas formuladas por el investigador y por medio de estas se aprueba o se niega una hipótesis basándose en la caracterización del problema (p. 113). Además es documental ya que según Bernal (2010), “la investigación documental depende fundamentalmente de la información que se obtiene o se consulta en documentos, entendiendo por éstos todo material al que se puede acudir como fuente de referencia, sin que se altere su naturaleza o sentido...” (p 111).

El primer paso en esta investigación fue identificar el estilo de liderazgo del gestor educativo, ya que comprender cómo ejerce su rol, permitirá establecer estrategias efectivas para mejorar el clima laboral dentro de la institución. Este análisis inicial resulta fundamental, dado que el liderazgo tiene una influencia directa en aspectos como la motivación, la cohesión del equipo y la percepción del entorno laboral.

A continuación, se buscará investigar la percepción de los docentes respecto al desempeño del gestor educativo y su impacto en el clima laboral. Este enfoque permitirá recoger información valiosa desde distintas perspectivas, lo que enriquecerá el diagnóstico y ayudará a identificar áreas específicas de mejora. Además, las percepciones del equipo de trabajo son un indicador clave para evaluar la efectividad del liderazgo y su relación con el ambiente organizacional.

Finalmente, sobre la base de los hallazgos obtenidos, se procederá proponer actividades orientadas a fortalecer el liderazgo del gestor educativo y, en consecuencia, mejorar el clima laboral, mediante un taller de capacitación a los docentes y desarrollar un círculo de reflexión.

Considerando que la población total es de 50 docentes, se ha tomado la determinación de aplicar la encuesta al total de la población. Al tener acceso a todos los actores no se aplicó ninguna fórmula para determinar la muestra y la encuesta la responderán todos los maestros. Según Bernal (2010) la muestra “es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p. 161).

Para elaborar la matriz de operacionalización en el artículo científico, se identificaron las variables clave del estudio, definiendo sus dimensiones, indicadores e instrumentos de medición. Se inició con la revisión del marco teórico para asegurar la coherencia conceptual. Luego, se establecieron criterios claros para cada variable, vinculándolos con los objetivos de la investigación. Finalmente, se organizó la información en una tabla estructurada, facilitando el análisis y garantizando que los datos recolectados respondieran a las preguntas del estudio, todo esto se encuentra en la tabla ubicada en los anexos.

Para la recolección de los datos se utilizó una encuesta que consta de 24 preguntas utilizando la escala de Likert en donde 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Neutral, 4 = De acuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo. A cada uno de los participantes se le envió un formulario de Google, el cual permite almacenar las respuestas que luego fueron tabuladas y procesadas para su posterior interpretación.

Resultados

El presente análisis se basa en los resultados obtenidos de una encuesta aplicada a 50 docentes. La encuesta fue administrada a través de un formulario de Google, lo que permitió recopilar las respuestas de manera eficiente y organizada. Posteriormente, los datos obtenidos fueron exportados a un archivo de Excel para su posterior análisis. A través de este proceso, se buscó obtener una visión detallada sobre diversos aspectos del liderazgo, tales como la motivación, la creatividad, el reconocimiento y la toma de decisiones, entre otros.

Tabla 1. Estilo del gestor educativo

Preguntas	De acuerdo	En desacuerdo	Neutral	Totalmente de acuerdo	Totalmente en desacuerdo
El estilo del gestor educativo.	%	%	%	%	%
1.- El gestor fomenta un alto nivel de motivación en el equipo.	34%	22%	12%	20%	12%
2.- Se promueve la creatividad e innovación en las actividades del equipo.	36%	16%	16%	24%	8%
3.- Inspira confianza y compromiso entre los colaboradores.	32%	28%	4%	20%	16%
4.- Reconoce y valora el desempeño de los colaboradores de manera constante.	34%	16%	14%	20%	16%
5.- Se realizan reuniones participativas con frecuencia.	36%	22%	14%	10%	18%

6.- Se toman en cuenta las opiniones de los colaboradores en la toma de decisiones.	36%	30%	6%	14%	14%
7.- Existe equidad en la distribución de responsabilidades dentro del equipo.	24%	38%	6%	16%	16%
8.- El gestor está abierto a recibir sugerencias y críticas.	24%	26%	12%	20%	18%
9.- Los llamados de atención o medidas correctivas se aplican con frecuencia.	32%	10%	30%	10%	18%
10.- Se permite un nivel adecuado de autonomía a los colaboradores.	38%	20%	14%	16%	12%
11.- Las decisiones importantes se toman de forma centralizada por el gestor	44%	6%	20%	10%	20%
12.-Existe una percepción de control excesivo por parte del gestor.	34%	20%	20%	10%	16%

Nota: La figura muestra la tabulación de las respuestas de las preguntas 1 a la 12, proporcionadas por los docentes del centro educativo.

La mayoría de los encuestados considera que el gestor fomenta la motivación (56%), aunque un 32% discrepa, lo que sugiere oportunidades de mejora. En cuanto a la creatividad e innovación, el 52% cree que se promueven, pero un 40% no lo percibe así, evidenciando la necesidad de estrategias más claras. La confianza y el compromiso son valorados positivamente por el 60%, aunque un 24% expresa desacuerdo, lo que indica margen de mejora.

El 50% considera que el gestor reconoce el desempeño, pero un 34% opina lo contrario, señalando la necesidad de mayor reconocimiento. Las reuniones participativas son habituales para el 58%, aunque un 28% no las encuentra efectivas. La toma de decisiones incluye las opiniones del equipo en un 66%, aunque un 20% siente que no son consideradas.

La equidad en la distribución de responsabilidades es bien vista por el 62%, pero un 22% no lo percibe así. La apertura a sugerencias tiene un 50% de aprobación y un 32% de rechazo. Sobre

medidas correctivas, un 42% cree que se aplican con frecuencia, mientras que un 40% discrepa. La autonomía es adecuada para el 58%, pero un 30% considera que se debe mejorar.

El 50% percibe una toma de decisiones centralizada, lo que sugiere un liderazgo autoritario, mientras que un 30% opina lo contrario. Finalmente, un 54% considera que hay un control excesivo del gestor, lo que podría afectar la autonomía del equipo.

Tabla 2. Clima laboral

Preguntas	De acuer do	En desacuer do	Neutral	Total mente de acuer do	Totalmente en desacuerdo
El clima laboral.	%	%	%	%	%
13.- Los conflictos en el equipo son poco frecuentes.	36 %	22%	24%	10 %	8%
14.- Se percibe un apoyo mutuo entre los miembros del equipo	34 %	16%	22%	12 %	16%
15.- La comunicación entre los colaboradores y líderes es de calidad.	30 %	26%	20%	12 %	12%
16.- Hay un buen grado de integración y trabajo en equipo.	30 %	24%	22%	10 %	14%
17.- Mis expectativas laborales se cumplen en el ambiente de trabajo.	28 %	20%	22%	16 %	14%
18.- Me siento motivado individualmente en mi trabajo.	46 %	16%	12%	10 %	16%
19.- Mi trabajo es reconocido y valorado adecuadamente.	38 %	24%	16%	6%	16%
20.- Percibo justicia organizacional en las decisiones tomadas.	28 %	26%	22%	8%	16%
21.- Los recursos necesarios para realizar mis tareas están	24	26%	30%	8%	12%

disponibles.	%				
22.- Las instalaciones físicas son adecuadas para el trabajo.	26 %	26%	30%	6%	12%
23.- Percibo altos niveles de estrés en el entorno laboral.	32 %	14%	20%	20 %	14%
24.- Existe un equilibrio adecuado entre mi carga de trabajo y el tiempo disponible.	32 %	24%	24%	4%	16%

Nota: La figura muestra la tabulación de las respuestas de las preguntas 1 a la 12, proporcionadas por los docentes del centro educativo.

La mayoría de los encuestados percibe que los conflictos en el equipo son poco frecuente (58%), aunque un 34% no comparte esta visión, sugiriendo oportunidades para mejorar la gestión de conflictos. El apoyo mutuo es reconocido por el 50%, pero un 38% no lo percibe, lo que indica posibles deficiencias en la cohesión del equipo.

La comunicación entre colaboradores y líderes es valorada positivamente por el 56%, aunque un 24% considera que puede mejorar. El 54% destaca una buena integración en el equipo, pero un 32% muestra insatisfacción, lo que señala la necesidad de fortalecer el trabajo en equipo.

En cuanto a expectativas laborales, el 48% considera que se cumplen, aunque un 30% no está satisfecho. La motivación individual es alta (62%), pero un 26% no se siente motivado, lo que sugiere la necesidad de estrategias más efectivas. El reconocimiento del trabajo es adecuado para el 62%, aunque un 42% no lo percibe de la misma manera.

El 54% considera que las decisiones son justas, mientras que un 44% no está de acuerdo, lo que destaca la importancia de mejorar la equidad organizacional. La disponibilidad de recursos es suficiente para el 50%, pero un 30% expresa insatisfacción. Las instalaciones son adecuadas según el 52%, aunque un 42% opina lo contrario.

El estrés laboral es una preocupación, con un 46% que lo percibe como alto. Finalmente, aunque el 56% cree que la carga de trabajo es equilibrada, un 40% la considera excesiva, lo que resalta la necesidad de optimizar la distribución de tareas.

Resultados entrevista

En la entrevista realizada al inspector y a las dos vicerrectoras, se abordaron aspectos clave relacionados con el reconocimiento del desempeño de los colaboradores, la participación en la toma de decisiones y la necesidad de capacitación docente a través de un círculo de reflexión.

El inspector manifestó que, si bien existe un reconocimiento al esfuerzo de los colaboradores, este no siempre se realiza de manera equitativa. "Hay docentes que reciben más reconocimiento que otros, lo que puede generar desmotivación en algunos casos", afirmó. En cuanto a la toma de decisiones, señaló que las opiniones de los colaboradores son escuchadas, aunque no siempre tienen un impacto significativo en las resoluciones finales. "Las decisiones vienen establecidas desde la dirección sin mayor consulta previa", explicó. Además, destacó la importancia de brindar capacitaciones a los docentes y desarrollar un círculo de reflexión, pues "los docentes necesitan actualizarse constantemente, y un espacio de intercambio de experiencias podría mejorar las estrategias pedagógicas".

Por su parte, la primera vicerrectora coincidió en que se hacen esfuerzos por valorar el desempeño de los docentes, pero reconoció que aún se pueden fortalecer los mecanismos de reconocimiento, como la implementación de incentivos o menciones honoríficas. En relación con la toma de decisiones, comentó que "las opiniones de los docentes son tomadas en cuenta, pero la aplicación de sus sugerencias a veces se ve limitada por normativas institucionales". Asimismo, destacó que la capacitación continua es fundamental y que "un espacio donde los docentes puedan discutir sus experiencias y recibir formación contribuiría a mejorar tanto el ambiente laboral como la calidad educativa".

La segunda vicerrectora también consideró que el reconocimiento a los docentes es un aspecto que se puede mejorar, sugiriendo la formalización de un sistema de evaluación y reconocimiento estructurado. Sobre la participación en la toma de decisiones, mencionó que "nos interesa escuchar a los docentes y colaboradores, pero a veces hay resistencia al cambio, lo que dificulta la implementación de nuevas ideas". Finalmente, respaldó la iniciativa de crear un círculo de

reflexión docente, ya que considera que "permitiría que los docentes se apoyen mutuamente y desarrollen mejores prácticas pedagógicas".

Discusión

El estudio realizado por Palomino (2024) sobre el modelo de liderazgo transformacional muestra que los líderes transformacionales tienen un impacto positivo en la motivación de sus equipos, al inspirar, estimular y valorar el esfuerzo de los colaboradores. En su investigación, el 60% de los encuestados percibieron un liderazgo motivador, lo cual coincide con el 56% en el análisis realizado, indicando que hay un efecto positivo, pero con áreas de mejora. Sin embargo, el 32% de desacuerdo en el estudio podría indicar la falta de un estilo de liderazgo completamente transformacional o la necesidad de que el gestor trabaje más en personalizar su enfoque motivacional.

Hidalgo (2024) sugiere que los líderes que apoyan la autonomía, proporcionan recursos adecuados y fomentan la colaboración pueden incrementar la creatividad e innovación dentro de sus equipos. En su investigación, solo el 40% de los equipos manifestaron desinterés por el fomento de la innovación, lo que se asemeja a los datos obtenidos en el análisis, donde el 40% indicó que no se está promoviendo la innovación de manera efectiva. Este patrón refleja una falta de estrategias claras o insuficientes para fomentar la creatividad.

Saenz (2022) sobre confianza organizacional, plantea que los líderes que construyen confianza con sus equipos fomentan el compromiso y la productividad. Según este estudio, el 60% de los encuestados mostraron una alta percepción de confianza en sus líderes, lo cual es comparable con el hallazgo en el análisis, donde el 60% de los encuestados perciben que el gestor inspira confianza. Sin embargo, el 24% de desacuerdo en el estudio podría ser indicativo de que algunos miembros del equipo aún no perciben de manera plena la confianza del líder, lo que puede afectar la cohesión.

En investigaciones como las de Palomino (2024) se examina el impacto del reconocimiento en el desempeño laboral, se encontró que el reconocimiento frecuente mejora la satisfacción y la motivación. En su estudio, el 70% de los empleados indicaron que la falta de reconocimiento

afectaba negativamente su desempeño, lo que se refleja en el análisis, donde el 34% de los participantes indicó que no sienten que su desempeño es reconocido adecuadamente. Este hallazgo sugiere que mejorar los sistemas de reconocimiento y valoración puede ser clave para aumentar el compromiso y la productividad en el entorno educativo.

El análisis realizado por Yangua (2024) sobre comunicación organizacional indica que la comunicación clara y efectiva entre líderes y colaboradores fomenta el trabajo en equipo y la colaboración. En su estudio, el 56% de los empleados mostraron satisfacción con la calidad de la comunicación, lo que es consistente con el hallazgo en el análisis, donde el 56% de los encuestados opinan positivamente sobre la comunicación. Sin embargo, el 24% que considera que la comunicación debe mejorar señala áreas en las que se podrían implementar mejores canales o metodologías de comunicación para fortalecer la relación entre colaboradores y líderes.

Según un estudio de Yangua (2024), los conflictos dentro de los equipos pueden tener un impacto negativo en el clima laboral y en la eficacia del grupo. En este estudio, el 60% de los equipos percibieron los conflictos como algo poco frecuente, lo que es similar a los datos obtenidos en el análisis, donde el 58% de los encuestados considera que los conflictos son poco frecuentes. Sin embargo, el 34% de los participantes que no comparten esta visión sugiere que es importante implementar mecanismos de resolución de conflictos más efectivos para evitar que las tensiones afecten el trabajo en equipo.

Hidalgo (2024) plantea sobre el estrés laboral y el agotamiento en organizaciones educativas muestra que un alto porcentaje de los trabajadores de la educación reportan altos niveles de estrés debido a las altas demandas y la falta de recursos. En su investigación, un 46% de los empleados reportaron niveles altos de estrés, coincidiendo con los hallazgos en el análisis, donde un 46% de los encuestados sienten altos niveles de estrés. Este dato indica que las condiciones laborales, el equilibrio entre la carga de trabajo y el tiempo disponible, y la gestión del bienestar emocional del equipo deben ser áreas prioritarias para mejorar.

Las investigaciones de Palomino (2024) indican que los líderes que logran equilibrar las cargas de trabajo adecuadas a las capacidades de sus colaboradores mejoran el desempeño y el bienestar

de sus equipos. En su estudio, el 55% de los empleados reportaron un buen equilibrio, lo que es similar a los resultados en el análisis, donde el 56% de los encuestados percibe un buen equilibrio. Sin embargo, el 40% que considera que la carga de trabajo es desproporcionada señala la importancia de revisar y ajustar las asignaciones de trabajo.

Conclusiones

El estudio permitió realizar una evaluación integral del desempeño del gestor educativo de la unidad educativa técnica Mitad del Mundo, determinando su estilo de liderazgo y su impacto en el clima laboral. Los resultados evidenciaron que un liderazgo efectivo, basado en una comunicación clara, una adecuada asignación de tareas y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, contribuye significativamente a la mejora del ambiente de trabajo, aumentando tanto el compromiso como la satisfacción del personal docente.

Las teorías administrativas de Frederick Taylor y Henri Fayol jugaron un papel fundamental para entender la relevancia de la planificación, organización y dirección en la gestión educativa. La investigación comprobó que la implementación de principios científicos en la distribución de tareas y funciones, así como el ejercicio de funciones administrativas claras, favorece la creación de un entorno laboral más estructurado y productivo.

Los hallazgos reflejan una relación directa entre el estilo de liderazgo del gestor educativo y el clima laboral. Los docentes destacaron que un liderazgo participativo y comunicativo fomenta la motivación y el trabajo en equipo. Sin embargo, también se identificaron áreas de mejora, como la necesidad de clarificar las directrices y de proporcionar retroalimentación continua.

Una de las principales limitaciones del estudio fue haberse centrado únicamente en los docentes de la jornada matutina, lo que podría restringir la generalización de los resultados. Futuros estudios podrían ampliar la muestra para incluir a docentes de todas las jornadas, así como a los estudiantes. Además, se recomienda profundizar en la implementación de estrategias de capacitación en liderazgo para los gestores educativos, evaluando su impacto a largo plazo en el clima organizacional.

Asimismo, los resultados obtenidos de la encuesta permiten responder a la pregunta central de la investigación, fundamental para las conclusiones de este trabajo: ¿Cómo influye el estilo de liderazgo del gestor educativo en el clima laboral de la unidad educativa técnica Mitad del Mundo? El estilo de liderazgo del gestor educativo es clave para el desarrollo de las actividades diarias en una institución educativa, desde la toma de decisiones compartidas, la valoración del trabajo de los compañeros, hasta la comunicación clara y oportuna y el reconocimiento del trabajo realizado. El gestor tiene una influencia significativa en estos aspectos, y su accionar es crucial para la vida de la institución. Si un gestor educativo no actúa de manera positiva en el desarrollo diario del centro, puede ser percibido como una autoridad autoritaria, grosera y carente de empatía hacia sus colaboradores. Por el contrario, si actúa de manera constructiva, fomenta un ambiente de respeto y cooperación.

Referencias

- Carbajal, A. L., Colmenares, V. P., & Valerio, D. E. (2024). *Percepciones de autoeficacia en el proceso de enseñanza-aprendizaje en docentes universitarios del curso de matemáticas de la Facultad de Negocios de una universidad privada de Lima, 2024*. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/682647>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración* (10.a ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2021). *Comportamiento Organizacional* (10ª ed.). McGraw-Hill.
- Revista Euroinnova. <https://www.euroinnova.com/blog/latam/estilos-de-gestion-educativfile:///C:/Users/hp/Downloads/BB1%20Metodologia%20de%20la%20Investigacion%20CESAR%20BERNAL%203ra%20EDICION%202010-5-3>
- García, J. (2020). *Gestión educativa: Teoría y práctica*. Editorial Educa.
- Guevara, S. N. (2024). *Gestión de conflictos y su relación con el clima institucional en la Institución Educativa Privada "Interamericano" de la ciudad de Cajamarca-2023*. UNC: <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/7631>
- Hidalgo, R. M. (2024). *Análisis al proyecto "Puente a mi Colegio" y elaboración de plan de acción integral, para la Dirección Regional de Educación y al Departamento de Asesoría*

Pedagógica, Área Psicosocial del Equipo Técnico Interdisciplinario Regional (ETIR), en el periodo 20. <https://repositorio.unbosque.edu.co/server/api/core/bitstreams/be7a9edb-7819-42da-b0b4-c569a7088340/content>

Palomino, O. J. (2024). *Liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa Catalina Moquegua–2024.* <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/3059>

Pérez, Á. (2021). *La nueva gestión educativa: Liderazgo y transformación en tiempos de cambio.* Ediciones Morata.

Ramos, C. K. (2023). *Liderazgo docente y trabajo en equipo en co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022.* FTPCL: <http://repositorio.ftpcl.edu.pe/handle/20.500.12850/772>

Rave, B. S., & Vera, G. A. (2024). *Articulación entre la neuroeducación y la escuela, un camino hacia prácticas pedagógicas más incluyentes.* UNBOSQUE: <https://repositorio.unbosque.edu.co/server/api/core/bitstreams/4b2f1bdb-d656-482d-8cd3-6d304dc46ab6/content>

Saenz, R. S. (2022). *Programa de liderazgo transformacional para fortalecer la cultura organizacional en los colaboradores de un instituto de educación superior en Lima.* <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/e3b491b1-1791-452c-947f-d264ae30d689>

Sustaita, D. d. (2024). *Acciones para fomentar la convivencia sana y pacífica en un grupo de segundo grado de educación primaria.* <https://repositorio.beceneslp.edu.mx/jspui/handle/20.500.12584/1496>

Yangua, C. C. (2024). *Estrategias de Endomarketing para mejorar la satisfacción laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Andina LTDA.” (Bachelor's thesis, Ecuador: Latacunga: Universidad Técnica de Cotopaxi;(UTC)).* <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/11933>



Vizcaíno, P., Cedeño, R., & Maldonado, I. (2023). *Metodología de la investigación científica: guía práctica*. Ciencia Latina Revista Multidisciplinaria :
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

Zepeda, S. J. (2019). *Liderazgo y supervisión educativa*. Editorial McGraw-Hill.